

**Evropska listina za raziskovalce
Kodeks ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev**

**STRATEGIJA UNIVERZE V LJUBLJANI ZA RAZVOJ KARIER RAZISKOVALCEV
za obdobje 2012–2016**

Senat Univerze v Ljubljani, 27. november 2012

**REKTOR
Prof. dr . Radovan Stanislav Pejovnik**

1. UVOD	3
2. IZHODIŠČA	3
2.1. Evropski okvir	3
2.2. Državni – slovenski okvir	3
2.3. Strategija Univerze v Ljubljani za razvoj karier raziskovalcev	4
3. OKOLJE	4
3.1. Poslanstvo UL	4
3.2. Predstavitev in stanje	4
3.3. Zakonodajni okvir	6
3.4. Prednosti in slabosti	6
3.5. Priložnosti in tveganja	7
4. NAMEN STRATEGIJE IN PREDNOSTNA PODROČJA	8
4.1. Namen – cilj	8
4.2. Prednostna področja	8
4.2.1. Etični in profesionalni vidiki	8
4.2.2. Zaposlovanje	9
4.2.3. Delovni pogoji in socialna varnost	9
4.2.4. Usposabljanje za znanja in veščine, ki jih potrebujejo raziskovalci	10
5. SPREMLJANJE URESNIČEVANJA	11

1. UVOD

Vizija Univerze v Ljubljani je, da bo leta 2020 prepoznavna, mednarodno odprta in raziskovalna univerza. Ta strategija je del njenega delovanja za doseg tega cilja.

Strategija za razvoj karier raziskovalcev, ki jo je sprejel Senat Univerze v Ljubljani na svoji 32. seji, dne 27. novembra 2012 predstavlja izpolnitev zaveze, ki jo je Univerza v Ljubljani sprejela novembra 2008. Dokument je nastal ob upoštevanju ugotovitev, prikazanih v poglobljeni analizi stanja¹ na tem področju, poslovnega poročila za leto 2011, ki vključuje tudi samoevalvacijsko poročilo članic in poročila o spremljanju in zagotavljanju kakovosti Univerze v Ljubljani za leto 2011. Vprašalniki, ki so jih izpolnile fakultete, dopolnjeni s komentarji in predlogi za izboljšanje stanja so nam služili za podatkovno in vsebinsko bazo. Tako dobljene podatke smo nato združili in analizirali ter upoštevali pri pripravi izhodišč.

Vsebina strategije je razdeljena tako, da po prikazu stanja, vključno z ugotovljenimi ovirami ter predlogi za izboljšave, predstavimo cilje, prednostna področja/operativne cilje (ki pomenijo okvir za akcijski načrt) in spremljanje uresničevanja. Pri pripravi strategije je sodelovala celotna Univerza v Ljubljani – vodstva in strokovne službe članic in rektorata. Vprašalnik, ki je bil narejen na podlagi vzorca Evropske komisije, potek javnih obravnjav, vsebinsko analizo stanja in izhodišča za osnutek strategije so obravnavali pristojni organi Univerze.

2. IZHODIŠČA

2.1. Evropski okvir

Evropska komisija je leta 2005² sprejela priporočila, s katerimi države članice zagotavljajo, da bodo »delodajalci ali financerji raziskovalcev razvijali in vzdrževali spodbudno raziskovalno okolje in delovno kulturo, kjer bodo posamezniki in raziskovalne skupine spoštovani, deležni spodbud in podpore in kjer jim bo zagotovljena potrebna materialna in nematerialna podpora za izvajanje nalog in doseg ciljev«.

Priporočila so strnjena v dva dokumenta: Evropsko listino za raziskovalce (v nadaljevanju: Listina) in Kodeks ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev (v nadaljevanju: Kodeks). K spoštovanju *Listine* in *Kodeksa* se posamezna država ali institucija zaveže prostovoljno, o uresničevanju je treba periodično poročati Evropski komisiji. Temeljni namen priporočil je spodbuditi predvsem dialog med raziskovalci, interesnimi skupinami in širšo družbo ter s tem izboljšati mednarodno konkurenčnost in privlačnost evropskega raziskovalnega prostora.

Razprava o boljših poklicnih možnostih in večji mobilnosti raziskovalcev je potekala tudi v Evropskem parlamentu in se zaključila s sprejetjem resolucije³ »Evropsko partnerstvo za raziskovalce«. Resolucija izpostavlja pomembnost odprtih postopkov zaposlovanja, pogojev zaposlovanja, delovnih razmer in prenosljivosti nepovratnih sredstev (štipendije, dotacije), socialne varnosti ter usposabljanja, pridobivanja novih znanj in veščin.

Poleg navedenih ključnih dokumentov so vsebinsko podlago za to strategijo predstavljali še: Sporočilo Komisije "Raziskovalci v ERP: en poklic, več poklicnih poti" (Communication "Researchers in the ERA: One profession, multiple careers", 2003), C&C Priporočilo Komisije za DČ – na osnovi širokega posvetovanja z interesnimi skupinami (C&C Recommendation from Commission to MS – based on broad stakeholder consultation process, 2005) in ERA Zelena knjiga "Uresničevanje enotnega trga delovne sile za raziskovalce" (ERA Green paper – Expert Group report on "Realising a single labour market for researchers", 2008).

2.2. Državni – slovenski okvir

Slovenija se je aktivno vključila v pobudo v letu 2005, ko je uradno imenovala nacionalni center in povezovalno organizacijo (»bridgehead organisation«) za mobilnost raziskovalcev ter o tem obvestila Evropsko komisijo. Maja 2011 sprejeti resoluciji o Nacionalnem programu visokega šolstva (NPVŠ) ter Raziskovalni in inovacijski strategiji

¹ Strategija UL za razvoj karier raziskovalcev, Analiza stanja, marec 2012, sprejeto na KRRD UL, dne 17. 5. 2012

² Priporočilo Komisije z dne 11. marca 2005 o *Evropski listini za raziskovalce* ter o *Kodeksu ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev*

³ Resolucija Evropskega parlamenta z dne 12. marca 2009 o boljših poklicnih možnostih in večji mobilnosti: Evropsko partnerstvo za raziskovalce (2008/2213(INI)), (Uradni list EU, št. 2010/C 87 E/20)

Slovenije (RISS) za obdobje 2011–2020⁴ človeškim virom namenjata posebno pozornost tako z vidika zaposlovanja kot kariernega razvoja. RISS izboljšanje kariernih priložnosti opredeljuje kot poseben cilj, za uresničitev katerega je v letu 2012 predvideno sprejetje akcijskega načrta za izboljšanje kariernih možnosti za raziskovalce v vseh obdobjih kariere in zagotavljanja načela enakih možnosti spolov.

2.3. Strategija Univerze v Ljubljani za razvoj karier raziskovalcev

Univerza v Ljubljani (v nadaljevanju: UL) že od samega začetka izvajanja pobude v Sloveniji dejavno sodeluje v vseh procesih. Tako je od leta 2005 dalje večkrat organizirala javne predstavitve usposabljanja in posvete ter se jih udeleževala doma in v tujini, oblikovala spletno kontaktno točko ter promovirala pobudo med zaposlenimi na UL. Novembra 2008 se je zavezala k spoštovanju načel *Listine* in *Kodeksa*⁵, katerih uresničevanje je opredelila v tem dokumentu. Strategija UL za razvoj karier raziskovalcev oziroma vseh pedagoških delavcev je del dolgoročne strategije razvoja UL (ki je bila sprejeta na seji Senata 23. 10. 2012). UL bo tako prispevala k izboljšanju svoje prepoznavnosti predvsem v evropskem raziskovalnem prostoru, zagotovila boljše poklicne možnosti in večjo mobilnost raziskovalcev, obenem pa tudi boljše javno obveščenost in preglednost postopkov. Nadzorna struktura za redno ocenjevanje priporočila ter preverjanje obsega izvajanja *Listine* in *Kodeksa*, za katero so zadolženi delodajalci, financerji in raziskovalci, je vzpostavljena z mehanizmi zagotavljanja kakovosti na UL.

3. OKOLJE

3.1. Poslanstvo UL

UL se je v svojem poslanstvu⁶ opredelila, da goji temeljno, aplikativno in razvojno raziskovanje, pri čemer si prizadeva dosegati odličnost in najvišjo kakovost na vseh področjih znanosti in umetnosti, kot so humanistika, družboslovje, jezikoslovje, umetnost, medicina, naravoslovje in tehnologija.

Sodeluje z gospodarstvom in storitvenimi dejavnostmi v javnem in zasebnem sektorju, z vlado in lokalnimi skupnostmi ter z drugimi ustanovami civilne družbe. S tem pospešuje uporabo svojih raziskovalnih in izobraževalnih dosežkov ter prispeva k družbenemu razvoju.

UL utrjuje akademsko skupnost profesorjev, raziskovalcev, študentov in drugih sodelavcev ter si prizadeva za svojo uveljavitev doma in v svetu.

Raziskovanje, izobraževanje, javno delovanje in razmerja med člani utemljuje na načelih:

- profesionalne odličnosti oziroma zagotavljanja čim višje kakovosti;
- akademske svobode sodelavcev in študentov, posebej svobode ustvarjalnosti;
- avtonomije v odnosu do države, politike, kapitala in cerkva;
- humanizma in človekovih pravic, vključujoč enakost možnosti in solidarnost.

3.2. Predstavitev in stanje⁷

UL je visokokakovostna, najstarejša in največja visokošolska, znanstvenoraziskovalna institucija v Republiki Sloveniji. Opravlja znanstvenoraziskovalno, izobraževalno, umetniško, strokovno in drugo dejavnost. V evropskem merilu predstavlja večjo visokošolsko ustanovo.

⁴ Resolucija o NPVŠ (Uradni list RS, št. 41/2011) in Resolucija o RISS (Uradni list RS, št. 4 3/2011).

⁵ Izjava RK RS, 19. 11. 2008: Declaration of commitment by the Slovenian universities on the adoption of the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

⁶ Poslanstvo Univerze v Ljubljani, Senat 7. 5. 1996, dopolnjeno v Strategiji Univerze v Ljubljani 2012 – 2020, Senat 23. 10. 2012

⁷ Poslovno poročilo UL za leto 2011, sprejeto na UO 22. 3. 2012

UL je celovita univerza, ki vključuje 23 fakultet in 3 umetniške akademije ter 3 pridružene članice. Zaposluje več kot 6.200 oseb, od tega je približno polovica visokošolskih učiteljev in sodelavcev oz. tri četrtine učiteljev, sodelavcev in raziskovalcev⁸. Na njej študira več kot pol slovenskih študentov druge stopnje in tretje stopnje ter starih podiplomskih študentov in dve tretjini dodiplomskih študentov in študentov enovitih magistrskih študijskih programov. Slovenskemu prostoru daje več kot polovico diplomantov dodiplomskega študija, več kot dve tretjini magistrov in specialistov in več kot 80 % doktorjev znanosti (vir: lastni preračuni z uporabo baze SI-STAT). UL zaposluje 26 % vseh registriranih raziskovalcev v Sloveniji (vir: spletna stran <http://sicris.izum.si/>), v slovensko zakladnico znanja prispeva okoli polovico znanstvenih rezultatov (vir: ISI Web of Knowledge).

Na UL članice vse bolj uvajajo prožnost razmerja med raziskovanjem in pedagoškim delom, kar se kaže tudi v nezanemarljivem deležu sodelavcev, ki dinamično prilagajajo količino enih in drugih obremenitev v zakonsko omejenih okvirjih. Prehod med eno in drugo obliko zaposlitve je administrativno oviran zaradi toge zakonodaje.

Za obvladovanje težav, nastalih zaradi omejitev zaposlovanja v javnem sektorju, na večini članic uvajajo bolj celovite pristope k upravljanju človeških virov, kar želi vodstvo UL še povečati. V poročilu o kakovosti, ki je sestavni del poslovnega poročila UL za leto 2011⁹, so navedeni naslednji ključni dosežki, izzivi in ukrepi v raziskovalni in izobraževalni dejavnosti:

Ključni dosežki, prednosti in dobre prakse v RAZISKOVALNI DEJAVNOSTI (tri)	Obrazložitev vpliva na kakovost
Pridobitev projekta ERC Starting Grant	Gre za zelo prestižno financiranje, kar nas na lestvicah dobrih univerz uvrsti bolje, rezultat pa je pokazal tudi, da je treba vlagati v izobraževanje in usposabljanje kadrov.
Predstavitve priložnosti za mobilnost raziskovalcev, izobraževanje o prijavah na razpise 7OP in izvedba internega izobraževanja po fakultetah	Izobraževanje in usposabljanje raziskovalcev omogoča boljše možnosti pri pridobivanju dodatnih finančnih sredstev za raziskovalno delo in mobilnost raziskovalcev.
Priprava članic na revizijo Evropske komisije na treh članicah	Z izkušnjami z revizijami EU se izboljšujeta tudi znanje in kakovost finančnega vodenja in spremljanja projektov EU, zmanjšujejo pa se tveganja.
Vzpostavitev strokovne podpore za področje intelektualne lastnine na rektoratu	Področje intelektualne lastnine se je vsaj delno uredilo.
Ukrepi članic za izboljšanje povezovanja, interdisciplinarnosti in kakovosti raziskovanja, ukrepi za povečanje kakovosti in intenzivnosti objavljanja	Izboljšanje povezovanja, interdisciplinarnosti in kakovosti raziskovanja, povečanje kakovosti in intenzivnosti objavljanja
Ključne pomanjkljivosti, priložnosti za izboljšave in izzivi na področju (tri)	Predlogi ukrepov za izboljšave
Pomanjkljiva informacijska podpora raziskovalni dejavnosti	Nadaljevati je treba z uvedbo ustrezne informacijske podpore raziskovalnemu delu, ki bo omogočala raziskovalcem vodenje projektov, strokovnim službam na članicah in rektoratu pa pregled, zajemanje in izmenjavo potrebnih podatkov o raziskovalni dejavnosti.
Povečati koordinacijo projekta 7OP na ravni UL ter preglednost in informiranost o programih EU	Povečati je treba pomoč članicam pri pripravi prijav 7OP, pripraviti vodnik po programih EU.
Razdrobljenost raziskovanja	Nadaljevati je treba ukrepe izboljšav na članicah in pripraviti ustrezne ukrepe za večje povezovanje na ravni UL.
Nekateri raziskovalci še vedno niso registrirani na ARRS.	Sprejeti je treba sklep, da se vsi raziskovalci registrirajo na ARRS.
Najpomembnejše točke, ki so v preteklem letu najbolj vplivale na kakovost področja (tri izmed zgoraj navedenih)	
Pridobitev projekta ERC	

⁸ Raziskovalna dejavnost in redno zaposleni na UL

	Realizacija 2010	Načrt 2011	Realizacija 2011
Število vseh raziskovalcev, registriranih pri ARRS, ki so zaposleni na delovnem mestu raziskovalca (visokošolski učitelji in sodelavci, raziskovalci, mladi raziskovalci in podoktorski raziskovalci).	3146	3414	3740
Število mladih raziskovalcev, registriranih pri ARRS	544	554	620
Število podoktorskih raziskovalcev, registriranih pri ARRS	19	62	36

⁹ Poslovno poročilo UL za leto 2011, sprejeto na UO 22. 3. 2012, poglavje 11, točka 1.1. za raziskovalno dejavnost in točka 1.2. za izobraževalno dejavnost

Pomanjkljiva informacijska podpora raziskovalni dejavnosti	
Priprava članic na revizijo Evropske komisije na treh članicah	
Ključni dosežki, prednosti in dobre prakse v IZOBRAŽEVALNI DEJAVNOSTI (tri)	Obrazložitev vpliva na kakovost
Uvajanje bolj celovitih pristopov k upravljanju človeških virov po članicah UL (karierni načrti, letni razgovori, sistematično povečevanje izobrazbe, povezovalni sestanki ipd.)	Povečevanje sistemskega pristopa do upravljanja človeških virov in kariernega razvoja posameznikov, izboljševanje delovnega vzdušja, povečevanje sodelovanja med posameznimi oddelki, med zaposlenimi in vodstvom, izboljševanje učinkovitosti dela.
Konec leta 2011 so bila sprejeta nova <i>Merila za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in sodelavcev UL</i> .	Uskladitev z <i>Minimalnimi standardi za izvolitev v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in visokošolskih sodelavcev na visokošolskih zavodih NAKVIS</i> za odpravo ovir v postopkih akreditacije
Ključne pomanjkljivosti, priložnosti za izboljšave in izzivi na področju (tri)	Predlogi ukrepov za izboljšave
Zamude pri sprejemanju prilog k <i>Merilom za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in sodelavcev UL</i> za posamezne članice povzročajo nejasnosti pri postopkih habilitacij.	Sprejem in objava prilog k <i>Merilom za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev ter sodelavcev UL</i> za posamezne članice.
Pomanjkanje spodbujanja in vrednotenja dela pedagoških delavcev s tujimi študenti in dela učiteljev tutorjev	Vzpostaviti je treba možnosti za vrednotenje dela učiteljev tutorjev in dela učiteljev s tujimi študenti v okviru (posrednih) pedagoških obremenitev. Delo s tujimi študenti in delo učiteljev tutorjev je treba upoštevati v habilitacijskih merilih.
Premalo možnosti in spodbud za dodatno izobraževanje iz visokošolske didaktike	Vključitev predloga za zagotovitev podpore za visokošolsko didaktiko v strategijo UL (npr. vzpostavitev centra za razvoj visokošolske didaktike, priprava akreditiranega programa izpopolnjevanja)
Najpomembnejše točke, ki so v preteklem letu najbolj vplivale na kakovost področja (tri izmed zgoraj navedenih)	
Odpravljanje ovir pri habilitaciji v postopkih akreditacije	
Nesorazmerje med obsegom dela in številom zaposlenih je z uvedbo prenovljenih študijskih programov in omejitvami zaposlovanja čedalje večje, čeprav na nekaterih članicah potrebe po pedagoških delavcih delno nadomeščamo s honorarnimi zaposlitvami.	
Uvajanje bolj celovitih pristopov k upravljanju človeških virov po članicah UL (karierni načrti, letni razgovori, sistematično povečevanje izobrazbe, povezovalni sestanki ipd.)	

3.3. Zakonodajni okvir

V Sloveniji imamo zakonodajno dokaj podrobno urejena vsa ključna področja, ki jih vsebujeta *Listina* in *Kodeks*. Državni predpisi povzemajo evropski pravni red in priporočila tako, da lahko rečemo, da dani pravni okvir neposredno implementira načela *Listine* in *Kodeksa*. Zaradi urejenosti so postopki so pogosto zapleteni in administrativno zahtevni, posledično pa dolgotrajni. Nekatera področja so tako podrobno urejena (npr. zaposlovanje, plačni sistem), da puščajo le malo možnosti za drugačno, visokemu šolstvu in raziskovanju bolj prilagojeno ureditev (npr. zaposlovanje za delo pri projektih, zaposlovanje tujcev ...), kar predstavlja opazno oviro. Institucionalna urejenost UL in na članicah povzema nacionalno oziroma jo upošteva. Podrobneje so opredeljena predvsem področja, ki se nanašajo na akademska vprašanja, zaposlovanje, organiziranost in delovanje. Glede na vse to, lahko rečemo, da so mobilnost, zaposlovanje in poklicne kariere raziskovalcev zakonodajno tako na državni kot na institucionalni ravni urejene, morda še preveč podrobno. Kljub tej urejenosti članice še vedno opozarjajo na nujnost enotne ureditve določenih področij na ravni UL (npr. avtorske pravice, laboratorijsko dokumentno gradivo, ...).

3.4. Prednosti in slabosti

Nedvomno je glavna prednost UL¹⁰, da je celovita oziroma popolna Univerza, ki združuje vse znanstvene vede in vsa področja umetnosti. Njene članice razpolagajo z vrhunskim znanjem na številnih področjih. To jim omogoča

¹⁰ »Strategija Univerze v Ljubljani 2012–2020«, delovni osnutek, april 2012, sprejeta na Senatu UL 23. 10. 2012

kombinacijo kritične mase znanja. S svojimi že več kot 3.700 vrhunsko usposobljenimi učitelji in raziskovalci UL predstavlja največjo koncentracijo znanja v Sloveniji. Njen sedež je v Ljubljani kot državnem središču z dobro infrastrukturo in dobrimi možnostmi povezovanja z zunanjimi institucijami.

Šibke strani, ki bi utegnile otežiti uresničitev te strategije, so predvsem: razdrobljenost področja znanosti, pogoji za izboljševanje kakovosti kadrov, stanje opreme, nezadostno povezovanje raziskovanja z izobraževanjem in prenos znanja v gospodarstvo.

3.5. Priložnosti in tveganja

Domače in mednarodno okolje, v katerem deluje UL¹¹, se hitro spreminja, nanj pa lahko le omejeno vpliva. V prihodnjih letih bo še čutila posledice finančne, gospodarske in socialne krize, kar se bo kazalo predvsem v pomanjkanju javnih finančnih sredstev, manjših zmožnostih gospodarstva za financiranje raziskav in razvoja. Za UL je to priložnost, da bolje uporabi notranje razpoložljive vire, da odpravi podvajanje dejavnosti in da se bolj prožno odziva z ukinjanjem nezanimivih in odpiranjem novih privlačnih programov raziskovanja. V prihodnje mora UL ob spoštovanju avtonomije članic in njihovih razvojnih pobud krepiti oblike medsebojnega sodelovanja na vseh področjih vključno s krepitvijo interdisciplinarnih raziskovalnih skupin in skupnih funkcij, med katere sodijo tudi kadri, informacijski sistem, upravljanje velike raziskovalne opreme in podobno. UL se mora bolj odpreti v širše okolje, saj je v slovenskem prostoru težko dosežati primerno koncentracijo in konkurenčnost kakovostnega raziskovanja. Zato bo UL krepila internacionalizacijo svojega delovanja v smislu odprtosti za zaposlovanje kadrov, ki prihajajo iz tujine, izmenjave učiteljev, raziskovalcev in študentov, privabljanja tujih študentov, pridobivanja evropskih in drugih tujih raziskovalnih sredstev, oblikovanja skupnih raziskovalnih skupin in skupnih doktorskih in podoktorskih programov s tujimi univerzami, ponudbe svojih raziskovalnih, razvojnih in svetovalnih storitev zunaj meja Slovenije in podobno.

¹¹ »Strategija Univerze v Ljubljani 2012–2020«, delovni osnutek, april 2012, sprejeto na seji Senata UL 23. 10. 2012

4. NAMEN STRATEGIJE IN PREDNOSTNA PODROČJA

Dobri, strokovno vrhunsko usposobljeni kadri so za delovanje in razvoj vsake univerze ključnega pomena. To še posebej velja za znanstvenoraziskovalno dejavnost, ki je neločljivi del dejavnosti UL že od njenega nastanka dalje. Novembra 2008 se je zato zavezala k uresničitvi načel in priporočil *Listine* in *Kodeksa*, in sicer s sprejetjem posebne strategije za razvoj karier raziskovalcev, ki temelji na obeh dokumentih. Za pripravo izhodišč je bila na članicah, ki so nosilke znanstvenega in raziskovalnega dela, predhodno opravljena javna obravnava, na podlagi posredovanih odgovorov pripravljena interna analiza stanja¹², evidentirana odprta vprašanja ter zbrani predlogi za odpravo ovir in izboljšanje stanja.

4.1. Namen – cilj

Ta strategija za razvoj karier raziskovalcev je del strategije razvoja UL do leta 2020, v kateri si je zadala, da bo prepoznavna, mednarodno odprta in raziskovalno odlična univerza. UL tako poudarja pomembnost tega področja za svoj nadaljnji razvoj in obenem prispeva k prizadevanjem Evropske komisije in Evropske unije pri oblikovanju večje privlačnosti raziskovalnega prostora in izboljšanju mednarodne konkurenčnosti. Tako vzpostavlja boljše pogoje za vključitev v Evropsko partnerstvo za raziskovalce¹³.

S strategijo so določena prednostna področja, z akcijskim načrtom, ki je njen sestavni del, pa dejavnosti, ki bodo prispevale k izboljšanju trga delovne sile za raziskovalce, mobilnosti znotraj njega, privlačnosti karier, ki jih ta poklic omogoča, dobrih delovnih pogojev, razvoju različnih spretnosti in veščin raziskovalcev ter čim stabilnejši socialni varnosti, predvsem pa želi biti prepoznavna kot delodajalec, ki se zaveda pomena človeških virov in dobro skrbi za svoje raziskovalce ter delovne razmere. UL s tem zagotavlja večjo notranjo in zunanjo verodostojnost sprejetih postopkov in odločitev v odnosu do raziskovalcev, ustanovitelja in javnosti. Obenem želi nadgraditi izkušnje pri odličnosti v raziskovanju ter izboljšati možnosti za povezovanje in aktivno vključevanje v mednarodni raziskovalni prostor.

4.2. Prednostna področja

Opravljena interna analiza je pokazala nekatere ovire in nakazala odprta vprašanja, ki so v nadaljevanju prikazana kot skupni strateški cilji za štiriletno obdobje, in sicer po posameznih prednostnih področjih *Listine* in *Kodeksa*:

- Etični in profesionalni vidiki
- Zaposlovanje
- Delovne pogoji in socialna varnost
- Usposabljanje za znanja in veščine, ki jih potrebujejo raziskovalci

4.2.1. Etični in profesionalni vidiki

Formalni okviri, ki zagotavljajo svobodo raziskovanja ter opredeljujejo etične in profesionalne vidike, so zadostni. Kljub temu so opažanja, da se svoboda raziskovanja, še posebej pri humanističnih vedah lahko šteje kot etično vprašljiva, ker obravnava področja oziroma probleme, ki so za družbo pomembni, mejni oziroma lahko predstavljajo težavo. Izražena je bila potreba po boljši in enotni informacijski podpori na ravni UL, skrb za sprotno seznanjanje z novostmi in pogodbenimi obveznostmi, usposabljanje raziskovalcev za vodenje projektov ter sistematično seznanjanje akademske in širše javnosti z dosežki znanstvenoraziskovalnega dela.

¹² Strategija UL za razvoj karier raziskovalcev, Analiza stanja, marec 2012, obravnavano in sprejeto na seji KRRD, dne 17. 5. 2012

¹³ Sporočilo Komisije "Boljše kariere in več mobilnosti: Evropsko partnerstvo za raziskovalce" (2008) predlaga, da se razvijejo partnerstva z državami članicami za zagotovitev razpoložljivosti potrebnih raziskovalcev. (Commission Communication "Better careers and more mobility: a European partnership for researchers" (2008)).

Do leta 2016 bo na UL:

- vzpostavljeno sistematično seznanjanje akademske in širše javnosti z raziskovalnimi temami, dosežki znanstvenoraziskovalnega dela, kar bo pripomoglo k povečanju zavedanja ljudi o pomembnosti raziskovanja in s tem povečanja napredka družbe kot celote; raziskave v okviru UL bodo centralno diseminirane;
- vzpostavljen sistem splošnega ozaveščanja raziskovalcev in študentov o etičnosti v raziskovanju, zaostritev zaveze posameznika za ravnanje v skladu z etičnim kodeksom UL, oziroma odgovornosti v primeru neetičnega in neprofesionalnega ravnanja;
- periodično izvajala podrobno seznanitev raziskovalcev z etičnim kodeksom UL in kodeksom strokovnega oziroma raziskovalnega področja, na katerem delajo oziroma se usposablajo
- izboljšana in poenotena informacijska podpora, ki bo zagotavljala/omogočala sprotno seznanjanje z novostmi in pogodbenimi obveznostmi.

4.2.2. Zaposlovanje

Zaposlovanje je tako podrobno urejeno s splošnimi predpisi, ki veljajo za celotni javni sektor, in specialnimi predpisi, da je le malo možnosti za specifike, ki so prisotne pri izvajanju raziskovalne in visokošolske dejavnosti, in to kljub zagotavljeni avtonomiji, ki jo javni univerzi daje ustava. Slovenska zakonodaja, ki ureja bivanje in zaposlovanje tujih raziskovalcev, je prilagojena evropskim predpisom, vendar so postopki zapleteni in še vedno administrativno zahtevni ter posledično dolgotrajni. Uresničevanje načel in priporočil *Listine* in *Kodeksa* pri zaposlovanju je s slovensko zakonodajo zagotovljeno.

Postopki od objave razpisa do izbire kandidatov potekajo javno in pregledno, z vnaprej znanimi splošnimi in posebnimi pogoji za zasedbo delovnega mesta. Objave razpisov so mednarodno dostopne, analiza stanja pa je pokazala, da je interes tujcev še vedno šibek (najbolj pogosta razloga, ki ju članice navajajo, je zapletenost postopka za zaposlitev in znanje slovenskega jezika). Analiza stanja je pokazala kar nekaj možnosti za izboljšanje predvsem institucionalnih pravil, obenem pa jasno posredovala zahtevo po večji dereguliranosti visokega šolstva in znanosti. Kot posebej kritično je izpostavljena ureditev zaposlovanja mladih raziskovalcev in tujcev, saj je zasedba pedagoških in raziskovalnih delovnih mest pogojena z akademskim oziroma znanstvenoraziskovalnim nazivom. Mednarodni ali globalno dostopni spletni viri, ki jih omenja priporočilo zaposlovanja (kot je EURAXESS Jobs portal), se uporabljajo, vendar je analiza pokazala, da so premalo aktualni, vsi potenciali niso popolnoma izkoriščeni, zaposlitvene možnosti, vključno z možnostmi napredovanja in izvolitev, pa ne dovolj dostopne v tujem jeziku.

Do leta 2016 bo UL:

- proučila možnosti uvedbe instituta začasnega naziva, predvsem za kategorijo raziskovalcev začetnikov in tujcev;
- si prizadevala za večjo zakonsko prožnost zaposlovanja za določen čas in temu prilagojeno okolje (izenačitev z možnostmi, kakršne so na razpolago za zaposlene za nedoločen čas – posojila ...);
- opozorila zakonodajalca na odpravo administrativnih ovir, ki so prisotne pri zaposlovanju in mednarodni mobilnosti tujcev;
- vključila priznavanje mobilnosti in pridobljenih kvalifikacij v interne predpise;
- pripravila seznam institucij, nazivov in diplom, ki jih priznava kot ustrezne oziroma enakovredne nazivom in diplomam UL;
- pripravila informacijski paket v tujem jeziku (vključno z internimi predpisi UL, pomembnimi za zaposlovanje) z vsemi potrebnimi povezavami na pristojne organe in ustrezne dokumente;
- sprejela ustrezno pravno podlago za ustanovitev univerzitetne fundacije za štipendiranje raziskovalcev, še posebej doktorskih in podoktorskih kandidatov.

4.2.3. Delovni pogoji in socialna varnost

To področje vključuje več tematskih sklopov, ki jih lahko strnemo tako:

- pogoji za delo in sodelovanje v upravljanju (ustvarjanje raziskovalnega in delovnega okolja, stabilnost zaposlitve, financiranje in plače, enakomerna zastopanost spolov, pritožbe, udeležba v organih upravljanja),
- poklicna kariera (priznavanje poklica, razvoj kariere, vrednotenje mobilnosti, dostop do poklicnega svetovanja),
- pravice intelektualne lastnine, soavtorstva, poučevanje.

Slovenska zakonodaja in interni predpisi UL zagotavljajo uresničevanje načel ter priporočil *Listine* in *Kodeksa* s tega področja. Ustvarjanje dobrih, spodbudnih razmer za raziskovanje, raziskovalno usposabljanje ter večjo oziroma zahtevnejšo raziskovalno opremo je vezano predvsem na obseg proračunskih sredstev in nacionalne prioritete. UL se aktivno povezuje z gospodarstvom in se aktivno vključuje v programske sheme EU za raziskovanje in inovativnost (oz. dvig konkurenčnosti). Analiza stanja je potrdila, da je raziskovalno delo, tako projektno kot temeljno, vezano na izpolnjevanje zahtev kakovosti in financiranje.

Ob tem je bilo izpostavljeno, da državni sistem financiranja raziskovalnega dela za univerze ne vključuje vseh obveznosti po panožnih kolektivnih pogodbah, ki jih mora UL izpolnjevati kot delodajalec. Trajanje zaposlitve je odvisno od delovnega mesta: Več možnosti za dolgotrajnejšo zaposlitev imajo tisti raziskovalci, ki sodelujejo pri izvajanju študijskega procesa: Članice si pa na različne načine prizadevajo zagotoviti večjo stabilnost in stalnost zaposlitve.

Nacionalni plačni sistem predstavlja precejšnjo oviro predvsem pri zaposlovanju ali občasnem sodelovanju tujih strokovnjakov, zato si bo UL še naprej prizadevala, da bo vsaj za to skupino ureditev ustrežnejša. Skrb za enakomerno zastopanost je stalnica UL. Analiza stanja je pokazala, da udeležba raziskovalcev v organih upravljanja na ravni UL sistemsko ni predvidena, kljub temu na nekaterih članicah s svojimi pravili omogočajo sodelovanje in odločanje raziskovalcev v akademskem zboru.

Poklici na raziskovalnem in visokošolskem področju so opredeljeni, kar pomeni, da so formalni pogoji za karierni razvoj določeni in vnaprej znani, možnosti uresničitve pa so odvisne od kakovosti dosežkov posameznika in finančnih možnosti. Priznavanje poklica, poklicne poti, vključno z mobilnostjo, je vezano na postopek preverjanja izpolnjevanja meril. S ciljem skrajšanja postopkov so članice predlagale, da se z univerzitetnimi predpisi jasneje opredeli upoštevanje mobilnosti in objavi seznam univerz, katerih podeljeni nazivi in diplome so primerljivi z merili UL. Možnosti dostopa do poklicnega svetovanja in poučevanja so urejene tako na državni ravni kot na članicah. Ker se UL zaveda pomembnosti dobrega strokovnega in poklicnega razvoja predvsem tistih raziskovalcev, ki so na začetku, si bo prizadevala, da bo sistem kariernega svetovanja, ki ga vzpostavlja za študente, nadgradila za doktorske študente, vključno z mladimi raziskovalci in podoktorskimi kandidati, v daljšem obdobju pa vzpostavila sistem kariernega svetovanja za vse zaposlene.

Pravice intelektualne lastnine in soavtorstva urejajo državni predpisi in predpisi UL, analiza stanja pa je opozorila, da članice pogrešajo ureditev avtorskih in drugih pravic.

Do leta 2016 bo UL:

- zakonodajalcu predlagala odpravo dvotirnosti ali vsaj zmanjšanje različnosti ureditve raziskovalnega področja;
- zakonodajalcu predlagala izvetje celotnega področja visokega šolstva iz nacionalnega plačnega sistema ali vsaj za tuje strokovnjake ustrežnejšo ureditev;
- v statutu in drugih predpisih opredelila možnost sodelovanja raziskovalcev v organih upravljanja UL in članice;
- proučila možnosti uvedbe prilagodljivega delovnega časa in ustrezno spremenila interne predpise;
- na ravni univerze sprejela merila za posebne spodbude, v skladu z možnostmi tudi finančne, za uspešno prijavljanje in delo pri raziskovalnih projektih;
- nadgradila sistem kariernega svetovanja in spremljanja za doktorske študente in kandidate podoktorskega usposabljanja ter vzpostavila sistem za zaposlene;
- pristojnim organom in agencijam predlagala uskladitev cene raziskovalne ure, ki bo omogočala pokrivanje vseh zakonskih in s kolektivno pogodbo dogovorjenih obveznosti;
- sprejela pravila za ureditev avtorskih in drugih pravic.

4.2.4. Usposabljanje za znanja in veščine, ki jih potrebujejo raziskovalci

Državni in notranji predpisi UL opredeljujejo položaj, pristojnosti in odgovornosti oziroma naloge mentorjev in raziskovalcev, vključno z obvezo mentorjev oziroma vodij projektov, da neposredno sodelujejo z raziskovalci, spremljajo in usmerjajo njihovo delo ter ga ustrezno evidentirajo. Lahko ugotovimo, da so načela in priporočila glede tega v celoti uresničena. Ne glede na že obstoječo ureditev, iz analize stanja izhaja, da večina članic načrtuje dopolnitev internih pravil predvsem z vidika podrobnejše opredelitve večplastne vloge, pravic in dolžnosti mentorja, somentorja in doktorskega študenta.

Kakovost dela mentorjev in drugih odgovornih za izvajanje znanstvenoraziskovalnega dela se ocenjuje v okviru zunanega nacionalnega sistema (evalvacije ARRS), letni samoevalvacij in poročilih o kakovosti na članicah in UL ter na individualni ravni v postopku izvolitve.

Možnosti poklicnega razvoja so odvisne od kakovosti dela raziskovalca in razpoložljivosti finančnih virov (katerih koli). Članice in sami raziskovalci ugotavljajo, da jim manjka dodatnega usposabljanja in izobraževanja, še posebej na tistih področjih, kjer je njihovo znanje za kakovostno delo deficitarno.

Nadzor izvajanja raziskovalnega dela poteka v skladu z državnimi in predpisi UL ter pravili vsake članice in je glede na priporočila ustrezno urejen.

Do leta 2016 bo UL:

- pripravila programe izpopolnjevanj in usposabljanj ter organizirala njihovo izvajanje (vodenje projektov, podjetništvo, reševanje konfliktov, timsko delo ...);
- redno organizirano usposabljanje raziskovalcev za vodenje projektov.

5. SPREMLJANJE URESNIČEVANJA

Nadzorna struktura za redno ocenjevanje priporočil in preverjanje obsega izvajanja le-teh ter *Strategije UL za razvoj karier raziskovalcev* in v tem okviru *Listine* in *Kodeksa*, za katero so zadolženi delodajalci, financerji in raziskovalci, je vzpostavljena z mehanizmi zagotavljanja kakovosti na UL.

Uresničevanje *Strategije UL za razvoj karier raziskovalcev* je po posameznih ciljnih, nosilnih, organih sprejemanja in rokih določeno z akcijskim načrtom.