C/2023/1640

29.12.2023.

PREPORUKA VIJEĆA

od 18. prosinca 2023.

o europskom okviru za privlačenje i zadržavanje istraživačkih, inovacijskih i poduzetničkih talenata u Europi

(C/2023/1640)

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 182. stavak 5. i članak 292. prvu i drugu rečenicu,

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

budući da:

(1) Preporuka Komisije 2005/251/EZ ([1]) imala je važnu ulogu u podupiranju istraživača i istraživačkih karijera u Uniji. Europska povelja za istraživače i Kodeks ponašanja pri zapošljavanju istraživača („Povelja i Kodeks za istraživače”) postali su referentne točke za istraživače i poslodavce ili ulagače u istraživanja te se njima doprinosi jačanju europskog istraživačkog prostora (EIP) i podupire razvoj privlačnijeg, otvorenijeg i održivijeg tržišta rada Unije za istraživače. Europski postupak kojim se potvrđuje predanost i napredak ustanove prema provedbi načela Povelje i Kodeksa za istraživače pod nazivom Strategija ljudskih resursa za istraživače (HRS4R) na snazi je od 2008.

(2) U komunikaciji Komisije naslovljenoj „Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost”, donesenoj 1. srpnja 2020 ([2])., naglašava se da istraživači imaju vodeću ulogu u području znanosti i inovacija te da su im potrebni posebni skupovi vještina kako bi mogli ostvariti uspješne karijere u okviru akademske zajednice i izvan nje. Njome se predviđa definicija taksonomije vještina za istraživače, kako bi se, među ostalim, omogućilo statističko praćenje cirkulacije mozgova, razvoj europskog okvira kompetencija za istraživače te potpora istraživačima da steknu vještine potrebne za međusektorsku mobilnost. Prvim vodećim djelovanjem Programa vještina, Paktom Unije za vještine, podupiru se usavršavanje i prekvalifikacija suradnjom industrije, pružatelja obrazovanja i osposobljavanja, socijalnih partnera i javnih tijela u okviru velikih partnerstava za vještine.

(3) U komunikaciji Komisije naslovljenoj „Novi EIP za istraživanje i inovacije”, koja je donesena 30. rujna 2020 ([3])., potvrđuje se da su uvjeti za razvoj karijere kojima se nastoje privući i zadržati najbolji istraživači u Uniji nužni u globalnoj utrci za talentima te da se tijekom posljednjih godina nije na odgovarajući način odgovorilo na pitanje nesigurnih radnih mjesta, posebno za istraživače na početku karijere. U njoj se ističu i česte neusklađenosti između vještina istraživača i potreba društva i gospodarstva te važnost osposobljavanja i poticanja istraživača na karijeru izvan akademske zajednice, uključujući industriju. U toj komunikaciji navodi se da je za jačanje istraživačkih karijera u Europi potreban paket mjera usmjerenih na priznavanje vještina istraživača, razvoj okvira kompetencija za istraživače, poboljšanu mobilnost i mehanizme razmjene između akademske zajednice i industrije, ciljane mogućnosti osposobljavanja i središnji portal na kojem svi istraživači iz privatnog i javnog sektora mogu pristupiti širokom nizu potpornih usluga. U toj komunikaciji predviđa se i poboljšanje sustava za procjenu istraživanja kako bi se na propisan i ispravan način prepoznala raznolikost karijera i aktivnosti koje bolje odgovaraju potrebama društva.

([1]) Preporuka Komisije 2005/251/EZ od 11. ožujka 2005. o Europskoj povelji za istraživače i Kodeksu ponašanja pri zapošljavanju istraživača (SL L 75, 22.3.2005., str. 67.).

([2]) Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija naslovljena „Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost”, COM(2020) 274 final.

([3]) Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija naslovljena „Novi EIP za istraživanje i inovacije”, COM(2020) 628 final.

(4) U zaključcima Vijeća o novom europskom istraživačkom prostoru od 1. prosinca 2020. ističe se da su stvaranje privlačnih i sigurnih radnih uvjeta te povećanje privlačnosti istraživačkih karijera, uzimajući u obzir otvorenu znanost, rodnu ravnopravnost, digitalne vještine, procjenu istraživanja, diversifikaciju istraživačkih karijera i višestruke karijere, ključni elementi novog EIP-a, koji doprinose privlačenju i zadržavanju izvrsnih istraživača.

(5) Vijeće je u zaključcima naslovljenima „Produbljivanje europskog istraživačkog prostora: osiguravanje privlačnih i održivih istraživačkih karijera i radnih uvjeta za istraživače te ostvarivanje cirkulacije mozgova" od 28. svibnja 2021. potvrdilo da su istraživači u središtu Unijina sustava istraživanja i inovacija te da je potrebno koordiniranije djelovanje na razini Unije kako bi se prevladali postojeći izazovi s kojima se suočavaju istraživači s obzirom na ostvarenje interoperabilnih i održivih istraživačkih karijera, i to omogućavanjem diversificiranih i višestrukih karijera, te kako bi se potaknuo uravnoteženi protok talenata, a Unija postala privlačno odredište za istraživače. U tim zaključcima predložena je provedba analize mogućeg razvoja Povelje i Kodeksa za istraživače u jedinstveni i sveobuhvatni okvir, koji bi obuhvatio sve probleme povezane s istraživačkim karijerama koji nadilaze vrijednosti i načela te koji bi bio usmjeren na sva područja zapošljavanja povezana s istraživanjem, a od Komisije je zatraženo da 2022. podnese prijedlog. Kao elementi koje treba uključiti u taj prijedlog predložena su pitanja kao što su zapošljavanje, poticaji za istraživače na početku karijere, diversifikacija i napredovanje u karijeri, interoperabilnost sa svim sektorima društva, uključujući industriju, procjenjivanje istraživača, rodna ravnopravnost, ravnoteža između poslovnog i privatnog života te poboljšano vođenje i usluge platforme EURAXESS i drugih instrumenata kao što je Europass.

(6) Preporuka Vijeća (EU) 2021/2122 o Paktu za istraživanje i inovacije u Europi ([4]) uključuje istraživačke karijere i mobilnost istraživača te procjenu istraživanja, istraživača i institucija kao važna područja djelovanja u kontekstu prioritetnih područja za zajedničko djelovanje Unije i država članica radi potpore EIP-u te se njome utvrđuje zajednički skup načela i vrijednosti za potporu istraživanju i inovacijama u Uniji. U njoj se također naglašava potreba za posvećivanjem veće pozornosti karijerama istraživača u ranoj i srednjoj fazi, uključujući posebne prepreke s kojima se suočavaju žene u tim fazama.

(7) Program politike EIP-a priložen zaključcima Vijeća o budućem upravljanju europskim istraživačkim prostorom od 26. studenoga 2021. uključuje namjenska djelovanja kojima je svrha „napredovati ka reformi sustava ocjenjivanja za istraživanja, istraživače i institucije kako bi se poboljšala njihova kvaliteta, uspješnost i učinak" te „promicati privlačne i održive karijere u području istraživanja, uravnoteženi protok talenata i međunarodnu, transdisciplinarnu i međusektorsku mobilnost u cijelom EIP-u". Posljednje spomenutim djelovanjem predviđaju se razvoj okvira Unije za istraživačke karijere i nadogradnja postojećih instrumenata i inicijativa te stvaranje novih. To uključuje osnivanje opservatorija za istraživačke karijere, razvoj Povelje i Kodeksa za istraživače, uspostavu platforme EIP-a za talente kao jedinstvenog internetskog sučelja za usluge, mrežu i portale EURAXESS-a, uključujući HRS4R i RESAVER, pokretanje inicijative ERA4You za promicanje protoka talenata među sektorima i u cijeloj Uniji, razmjenu primjera dobre prakse u pogledu sustavâ istraživanja i inovacija, kao potporu uravnoteženoj cirkulaciji mozgova i uvođenje novog okvira za istraživačke karijere sa savezima europskih sveučilišta.

(8) U komunikaciji Komisije naslovljenoj „Europska strategija za sveučilišta", koja je donesena 18. siječnja 2022 ([5])., predviđa se razvoj okvira za istraživačke karijere, u sinergiji s europskim okvirom za privlačne i održive karijere u visokom obrazovanju, koji treba biti predložen do 2023.

(9) U komunikaciji Komisije naslovljenoj „Novi europski program za inovacije", koja je donesena 5. srpnja 2022 ([6])., potvrđuje se da inovacije ovise o uspješnom privlačenju, poticanju i zadržavanju talentiranih pojedinaca i o raznolikom skupu vještina te se naglašava važnost međusektorske mobilnosti.

([4]) Preporuka Vijeća (EU) 2021/2122 od 26. studenoga 2021. o Paktu za istraživanje i inovacije u Europi (SL L 431, 2.12.2021., str. 1.).

([5]) Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o europskoj strategiji za sveučilišta, COM(2022) 16 final.

([6]) Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija naslovljena „Novi europski program za inovacije", COM(2022) 332 final.

(10) U Preporuci Vijeća (EU) 2022/2415 o vodećim načelima za vrednovanje znanja ([7]) naglašava se važnost ulaganja u razvoj poduzetničke kulture, praksi, vještina i kapaciteta za istraživače i druge aktere u području istraživanja i inovacija, uključujući posrednike, čiji je kontinuirani profesionalni razvoj ključan kako bi se u najvećoj mogućoj mjeri povećala transformacija rezultata istraživanja i inovacija u rješenja od kojih društvo ima koristi. Provedba te preporuke poduprijet će se Kodeksom prakse za suradnju industrije i akademske zajednice.

(11) U zaključcima Vijeća o inicijativi Europska sveučilišta – Povezivanje visokog obrazovanja, istraživanja, inovacija i društva: otvaranje puta prema novoj dimenziji europskog visokog obrazovanja ([8]) države članice i Komisija pozivaju se na promicanje sinergije između dimenzije visokog obrazovanja europskog prostora obrazovanja (EPO), EIP-a i Europskog prostora visokog obrazovanja (EPVO).

(12) Istraživači su temeljni resurs društva. Provode istraživanja, potiču inovacije, doprinose rješenjima za društvene izazove te oblikovateljima politika pružaju dokaze za informirane postupke donošenja odluka. Istraživači su visokokvalificirani talenti koji imaju velik potencijal za bolje zadovoljavanje potražnje na tržištu rada. Ključno je poboljšati opće radne uvjete i okruženje istraživača, među ostalim ponudom privlačnih plaća.

(13) Povećanje privlačnosti i stabilnosti istraživačkih karijera u cijeloj Uniji ključan je element EIP-a. Stoga postoji jasna potreba da se istraživačke karijere učine privlačnijima i uključivijima za studente i osobe s diplomom i da se uspostave okvirni uvjeti za zadržavanje talentiranih istraživača u Uniji te da ona postane privlačno i konkurentno odredište za međunarodne istraživače.

(14) U okviru djelovanja Marie Skłodowska-Curie (MSCA) kao dijela okvirnih programa za istraživanja i inovacije već više od 25 godina podupiru se istraživači iz cijelog svijeta u svim fazama karijere, pri čemu je potpora usmjerena na osposobljavanje, vještine i razvoj karijere. Taj je program je imao i strukturni učinak na organizacije (visoka učilišta, istraživačke organizacije, poduzeća itd.) širenjem primjera dobre prakse i povećanjem njihove međunarodne privlačnosti i vidljivosti, posebno razvojem izvrsnih doktorskih programa. Djelovanjima MSCA doprinosi se međusektorskoj, interdisciplinarnoj i geografskoj mobilnosti, razvijaju se vještine istraživača, odgovara se na probleme rodne neravnoteže, zadržavaju talentirani istraživači te privlače novi talenti u Europu. Primjerom najbolje prakse osobito se može smatrati program industrijskih doktorskih studija MSCA-e, u kojima se istraživačko iskustvo, smještaj i nadzor doktorskog kandidata ravnomjerno dijele između akademske i neakademske ustanove, uz odredbe za osiguravanje akademskih standarda. Posrijedi je važan primjer interakcije i suradnje među akterima ekosustava, poticanja transverzalnih vještina i međusektorske mobilnosti te podupiranja potreba industrije za visokokvalificiranim talentima i razumijevanja industrijskih izazova među istraživačima, u cilju povećanja mogućnosti zapošljavanja unutar ekosustava.

(15) Podaci Eurostata pokazuju trend rasta u pogledu broja istraživača zaposlenih u ekvivalentu punog radnog vremena u Uniji. U državama članicama 2021. radila su dva milijuna istraživača, što je 627 000 više nego 2011. Većina istraživača radi u poslovnom sektoru (56 %) i sektoru visokog obrazovanja (32 %), iza kojih slijedi javni sektor (11 %). Važno je održati taj trend rasta odgovarajućim ulaganjima, infrastrukturom i politikama na nacionalnoj razini i razini Unije kojima se podupiru privlačne istraživačke karijere, među ostalim u pogledu raznolikosti, uključivosti i rodne ravnopravnosti, te kojima se promiče kultura u kojoj se cijene istraživačke karijere u svim sektorima društva.

(16) Postoji potreba za jasnom i zajedničkom definicijom i tumačenjem pojma „istraživač” na razini Unije, primjerice široko prihvaćena definicija iz priručnika Frascati. Istraživače bi trebalo tumačiti kao stručnjake koji provode istraživačke i inovacijske aktivnosti u svim sektorima, uključujući akademsku zajednicu (visoka učilišta, istraživačke organizacije, istraživačke infrastrukture), poslovni sektor (uključujući industriju, *start-up* poduzeća, *spin-off* poduzeća ili mala i srednja poduzeća), tijela javne uprave (uključujući vladu, tijela za oblikovanje politika, javne laboratorije i zdravstveni sustav) i neprofitni sektor. Istraživači mogu biti dodatno uključeni u različite vrste aktivnosti u bilo kojem sektoru gospodarstva ili društva. Potrebno je uložiti napore kako bi se postiglo potpuno priznavanje karijera istraživača te kako bi se poboljšala usporedivost među državama članicama i sektorima.

([7]) Preporuka Vijeća (EU) 2022/2415 od 2. prosinca 2022. o vodećim načelima za vrednovanje znanja (SL L 317, 9.12.2022., str. 141.).
([8]) Zaključci Vijeća o inicijativi Europska sveučilišta – Povezivanje visokog obrazovanja, istraživanja, inovacija i društva: otvaranje puta prema novoj dimenziji europskog visokog obrazovanja (SL C 221, 10.6.2021., str. 14.).

(17) Provođenje istraživanja i inovacija na visokoj razini zahtijeva potporu drugih stručnjaka. Među njima, karijere u upravljanju istraživanjima i karijere istraživačkih tehničara zaslužuju odgovarajuće priznanje, među ostalim daljnjom analizom i usklađivanjem na razini Unije. Kapacitete za upravljanje istraživanjima trebalo bi ojačati definiranjem potrebnih vještina i kompetencija, razvojem relevantnog osposobljavanja, poticanjem usporedivosti te omogućivanjem onima koji ih posjeduju da djelotvorno upravljaju istraživanjem i inovacijama i podupiru ih.

(18) Europska klasifikacija vještina, kompetencija, kvalifikacija i zanimanja (ESCO) ažurirana je 2022. kako bi se uključile unaprijeđene taksonomije vještina i zanimanja za istraživače te utvrdila zanimanja relevantna za istraživače u svim sektorima tržišta rada, kao i transverzalne vještine koje su potrebne istraživačima. Uvođenjem klasifikacije ESCO u EUROPASS i u Europsku mrežu službi za zapošljavanje (EURES) olakšava se primjena te unaprijeđene taksonomije na tržištu rada. Komisija treba surađivati s Međunarodnom organizacijom rada kako bi se osiguralo uključivanje posebne kategorije „istraživača" u buduće revizije Međunarodne standardne klasifikacije zanimanja (ISCO), na kojoj se zasniva klasifikacija ESCO.

(19) Kako je navedeno u članku 13. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, Deklaraciji iz Bonna o slobodi znanstvenog istraživanja od 20. listopada 2020., Priopćenju iz Rima o Europskom prostoru visokog obrazovanja od 19. studenoga 2020. i Preporuci Vijeća (EU) 2021/2122, akademska sloboda i sloboda znanstvenog istraživanja moraju se zaštititi kao ključni preduvjeti kako bi istraživači mogli unaprijediti istraživanja i inovacije. U siječnju 2022. objavljen je Radni dokument službi Komisije o suzbijanju vanjskog uplitanja u području istraživanja i inovacija, u kojem se navode primjeri najbolje prakse za podupiranje visokih učilišta i istraživačkih ustanova u zaštiti njihovih temeljnih vrijednosti, uključujući akademsku slobodu, integritet i institucionalnu autonomiju, kao i u zaštiti njihova osoblja, studenata, rezultata istraživanja i imovine.

(20) Postoji potreba za učinkovitim rješavanjem pitanja trajnih rodnih nejednakosti, uključujući rodno uvjetovane razlike u plaćama, rodne predrasude u procjeni i priznavanju, pitanja povezana s ravnotežom između poslovnog i privatnog života te rodno uvjetovano nasilje, kao i pitanja povezanih s mogućom intersekcijom roda s drugim uvjetima ranjivosti ili marginalizacije kao što su etnička pripadnost, invaliditet i seksualna orijentacija u istraživačkim karijerama s obzirom na to da sve navedeno utječe na sudjelovanje i napredovanje u karijeri. U tom pogledu mogu biti važni instrumenti za institucionalne promjene, kao što su uključivi planovi za rodnu ravnopravnost, uzimajući u obzir Strategiju za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025 ([9]). Izvješće SHE FIGURES 2021. pokazalo je da su žene i dalje nedovoljno zastupljene među istraživačima te čine samo 33 % ukupnog broja istraživača u Uniji. Navedeno je izvješće, osim toga, pokazalo da je u sektoru visokog obrazovanja zaposlen veći postotak istraživačica u usporedbi s njihovim muškim kolegama, dok je zastupljenost žena u javnom i poslovnom sektoru niža. U cijeloj Uniji u nepunom radnom vremenu i s nesigurnim ugovorima u visokom obrazovanju radi veći udio istraživačica nego istraživača (11 % u slučaju žena i 7 % u slučaju muškaraca) te žene zauzimaju samo 26 % vodećih radnih mjesta na sveučilištima (mjesto redovnog profesora ili jednakovrijedno istraživačko mjesto). Stoga je potrebno uložiti posebne napore kako bi se otklonile rodne nejednakosti u istraživačkim karijerama i riješio problem podzastupljenosti žena u područjima znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike u okviru istraživanja i inovacija, kao i u sektoru visokog obrazovanja, kao što je istaknuto u europskoj strategiji za sveučilišta.

(21) Kako bi se podržao potpuni osobni razvoj i stručno usavršavanje istraživača u Uniji, a osobito istraživača na početku karijere, ključno je prevladati aktualne izazove koji negativno utječu na cjelokupni sustav istraživanja i inovacija u Uniji te na unutarnje tržište za istraživanje. Ti izazovi uključuju aspekte zapošljavanja i radnih uvjeta, kao što su različiti statusi doktorskih kandidata kao studenata ili zaposlenika u državama članicama, čest nedostatak otvorenog i transparentnog zapošljavanja koje se temelji na zaslugama, nesigurnost povezana s kratkoročnim ugovorima na temelju projekata, nezadovoljavajući pristup jednakim mogućnostima, nedostatak mogućnosti za međusektorsku mobilnost tijekom doktorske izobrazbe i postdoktorskog rada, nedostatak mjera za osiguravanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, mjera skrbi za obitelj i mjera dobrobiti za tjelesno i mentalno zdravlje te manjkavosti alata za socijalnu zaštitu, uključujući poteškoće s prenosivošću prava među sektorima i državama članicama.

([9]) Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija naslovljena „Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025.", COM(2020) 152 final.

(22) Namjenskim poticajima za zapošljavanje istraživača na početku karijere, kao što su financijski poticaji i socijalna zaštita, uključujući mogućnosti stalnih ugovora ili ugovora na neodređeno vrijeme u skladu s Direktivom Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999 ([10])., povećala bi se zapošljivost tih istraživača i doprinijelo bi se razvoju njihove karijere. U tom bi se pogledu uz financiranje na temelju projekata moglo promicati šire iskorištavanje osnovnog financiranja ili financiranja tijekom životnog ciklusa istraživanja. Osnovno financiranje visokim učilištima ili istraživačkim organizacijama omogućuje projekciju zajamčene financijske potpore u zamjenu za ostvarivanje određenih rezultata i standarda kvalitete, dok je značajka financiranja tijekom životnog ciklusa početni natječaj za financiranje koji se obnavlja u slučaju pozitivne ocjene nakon postupka praćenja. Time se istraživačkim organizacijama omogućuje da razviju dugoročnije istraživačke strategije i preuzmu održive obveze prema zaposlenicima, pri čemu se koriste financiranjem na temelju projekata kako bi nastavile istraživati nove načine.

(23) Kako je navedeno u članku 22. Opće deklaracije o ljudskim pravima, svatko kao član društva ima pravo na socijalnu sigurnost i ovlašten je na ostvarenje ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava neophodnih za njegovo dostojanstvo i slobodan razvoj njegove osobnosti. U 15. načelu europskog stupa socijalnih prava navodi se da nakon umirovljenja radnici i samozaposleni imaju pravo na mirovinu koja odgovara njihovim doprinosima koji čine primjeren dohodak. Međutim, mobilni istraživači suočavaju se s poteškoćama u ostvarivanju odgovarajućih dopunskih mirovina zbog razdoblja potrebnih za stjecanja prava, visokih naknada za prijenos, ograničenog znanja o složenim financijskim proizvodima i administrativnog opterećenja u dobi za umirovljenje. Stoga bi trebalo uspostaviti zaštitne mjere za istraživače koje se temelje na Preporuci Vijeća od 8. studenoga 2019. o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti ([11]).

(24) RESAVER, europski mirovinski fond koji podupire Komisija i koji se bavi strukovnim mirovinskim osiguranjem za istraživačke organizacije te će biti jedna od sastavnica predstojeće platforme EIP-a za talente, ima potencijal za rješavanje pitanja socijalne zaštite s kojima se suočavaju mobilni istraživači. Međutim, njegovo prihvaćanje otežavaju ograničena informiranost i znatne administrativne i pravne prepreke. Kako bi se zaštitila strukovna mirovinska prava mobilnih istraživača, trebalo bi pružiti informacije o tome kako bi potencijalna mobilnost mogla utjecati na mirovinska prava te razmotriti sudjelovanje istraživačkih organizacija u fondu RESAVER.

(25) Međusektorska, interdisciplinarna i geografski uravnotežena mobilnost ključna je za povećanje učinkovitosti, održivosti i privlačnosti istraživačkih karijera u Uniji. Takvom mobilnošću cjelokupni sustav istraživanja i inovacija postaje konkurentniji te potiče bolju proizvodnju, protok i primjenu znanja, uz istodobno promicanje i poticanje nelinearnih i diversificiranih karijera. Te oblike mobilnosti, uključujući virtualnu mobilnost, trebalo bi promicati, poticati i na odgovarajući način integrirati u stručno usavršavanje istraživača te bi trebalo poduzeti mjere za uklanjanje svih vrsta postojećih prepreka za mobilnost, uključujući ograničenu prenosivost bespovratnih sredstava i administrativno opterećenje, primjerice kad su posrijedi poslovna putovanja, priznavanje boravišnih dozvola mobilnih istraživača, izazovi u pogledu preseljenja, jezične prepreke ili prijenos mirovinskih prava.

(26) Potrebno je promijeniti pristup kako bi se poticale interoperabilne i međusektorske istraživačke karijere, pri čemu bi se u okviru sustava procjene i nagrađivanja pridala jednaka vrijednost karijerama u svim sektorima, bez kažnjavanja geografske, interdisciplinarne i međusektorske mobilnosti, prekida u karijeri ili preseljenja zbog karijere, uključujući studijski ili roditeljski dopust, te bi istraživači bez razlike razmatrali karijere u akademskoj zajednici i izvan nje. Višestruke karijere, koje karakteriziraju geografska, sektorska i međuorganizacijska mobilnost, ili hibridne karijere, za koje je svojstvena istodobna kombinacija sektora, zaslužuju potpuno priznavanje i razmatranje jednakovrijedno onima linearnih karijera, te ih treba tumačiti kao karijere koje slijede pravocrtnu liniju napredovanja s jednog položaja na drugi, obično u istom području ili disciplini.

([10]) Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.7.1999., str. 43.).

([11]) Preporuka Vijeća od 8. studenoga 2019. o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti 2019/C 387/01 (SL C 387, 15.11.2019., str. 1.).

(27) U nekim je slučajevima doktorska izobrazba i dalje usmjerena ponajprije na buduće karijere u akademskoj zajednici i ne obuhvaća u dovoljnoj mjeri širi raspon zanimanja u svim relevantnim sektorima ni važnost poticanja poduzetništva među istraživačima. Omogućivanje istraživačima da stječu transverzalne vještine u okviru formalnog i informalnog osposobljavanja, uz izražene istraživačke vještine, iznimno je važno za stvaranje boljih mogućnosti za razvoj karijere, međusektorsku mobilnost i inovacije te za povećanje privlačnosti istraživačkih karijera u Uniji.

(28) Europski okvir kompetencija za istraživače (ResearchComp), koji je Komisija izradila uz savjetovanje s državama članicama i dionicima, imat će važnu ulogu u osiguravanju da istraživači steknu širok skup transverzalnih vještina te u smanjivanju razlika u vještinama između akademske zajednice i svih drugih relevantnih sektora. Osposobljavanje istraživača, uključujući doktorsku izobrazbu, moglo bi se razvijati u skladu s kompetencijama opisanima u tom okviru i na temelju razmjene primjera najbolje prakse kako bi se omogućilo cjeloživotno usavršavanje i prekvalifikacija istraživača. Pritom bi bili potrebni odgovarajući mehanizmi priznavanja i vrednovanja mogućnosti formalnog i informalnog osposobljavanja, uključujući osposobljavanje na radnom mjestu.

(29) Kako bi se osiguralo da se osposobljavanje istraživača zasebno ili zajednički razvija na temelju stvarnih potreba za vještinama, mogli bi se promicati interakcija i suradnja akademske zajednice, industrije, poslovnog sektora, javne uprave, neprofitnog sektora i svih drugih relevantnih aktera ekosustava, među ostalim u vezi sa stažiranjem, pripravništvom ili praćenjem rada. U tom bi se pogledu mogla uzeti u obzir načela za inovativnu doktorsku izobrazbu uključena u izvješće koje je donijela Upravljačka skupina EIP-a za ljudske potencijale i mobilnost 2011., kao i Preporuka Vijeća (EU) 2022/2415 od 2. prosinca 2022. o vodećim načelima za vrednovanje znanja ([12]), u kojima se ističe potreba za sustavom koji pogoduje poduzetničkim aktivnostima u korist istraživača.

(30) Poticanje poduzetničkog načina razmišljanja i povezanih kompetencija među istraživačima, uključujući kompetencije za traženje ulagača i kapitala, ključno je za poboljšanje vrednovanja znanja i pretvaranje inovativnih ideja u nove usluge i proizvode s većim potencijalom za prihvaćanje na tržištu, održivi rast, inovacije i dobrobit za društvo. Za uspješan poduzetnički put potrebno je pravilno razumjeti intelektualnu imovinu kao što su publikacije, podaci, znanje i iskustvo te intelektualno vlasništvo te njome učinkovito upravljati kako je navedeno u Preporuci Vijeća (EU) 2022/2415 od 2. prosinca 2022. o vodećim načelima za vrednovanje znanja ([12]).

(31) Za međusektorski protok talenata i poboljšanu interoperabilnost radnih mjesta u području istraživanja i inovacija među sektorima nužna je kombinacija različitih i komplementarnih mjera na nacionalnoj razini i razini Unije u skladu s načelima akademske slobode i institucionalne autonomije, a to uključuje reformu sustava. Pristup koji se temelji na politikama i koji uključuje uzajamno učenje na temelju uspješnih modela za međusektorske programe mobilnosti može doprinijeti jačanju uzajamno korisne suradnje između akademske zajednice i neakademskih sektora te učvršćivanju inovacijskih ekosustava, može doprinijeti poboljšanju osposobljavanja i cjeloživotnog učenja za istraživače, inovatore i druge talente u području istraživanja i inovacija, uključujući usavršavanje radi izgradnje kapaciteta za potporu, te jačanju sustava zapošljavanja i može doprinijeti poticanju razvoja poduzetničkih vještina istraživača.

(32) Istraživači nisu uvijek svjesni ključne uloge koju oblikovanje politika ima u području istraživanja i inovacija ni uloge znanosti u oblikovanju politika. Obje dimenzije mogu imati učinak na cjelokupne istraživačke karijere te na sustav istraživanja i inovacija. Važno je da doktorska izobrazba uključuje to razumijevanje i da se ono u njemu usvaja kako bi se osigurala veća uključenost istraživača u postupak oblikovanja politika i tijekom njihove karijere prepoznavale njihove aktivnosti u području znanstvenog doprinosa politici.

(33) Istraživači, osobito oni na početku karijere, trebali bi biti upoznati s prilikama koje su dostupne u svim sektorima i mogućnošću iskorištavanja tih prilika za proširenje njihova spektra osobnog razvoja i stručnog usavršavanja. Usluge savjetovanja i potpore u karijeri, prilagođene potrebama istraživača, imaju važnu ulogu jer potiču međusektorsku, interdisciplinarnu, geografsku i virtualnu mobilnost te mogućnost razvoja poduzetničkih

([12]) Preporuka Vijeća (EU) 2022/2415 od 2. prosinca 2022. o vodećim načelima za vrednovanje znanja (SL L 317, 9.12.2022., str. 141.).

aktivnosti. Trebalo bi promicati međuinstitucijsku mobilnost, posebno među različitim profilima visokih učilišta i istraživačkih organizacija te različitim i fleksibilnim akademskim karijerama, među ostalim uklanjanjem prepreka povezanih s kompetencijama razvijenima u prethodnoj ustanovi i onima koje se zahtijevaju u novoj.

(34) Procjena istraživanja trebala bi omogućiti ocjenjivanje rezultata istraživača i istraživanja kako bi se postigla najveća kvaliteta i učinak. Kako je istaknuto u pozivu na procjenu istraživanja objavljenom u Parizu 2022., u izvješću o utvrđivanju opsega naslovljenom „Ususret reformi sustava za procjenu istraživanja”, koje je Komisija objavila 2021. i koje se temelji na opsežnom savjetovanju s dionicima, u zaključcima Vijeća o vrednovanju istraživanja i provedbi otvorene znanosti od 10. lipnja 2022. i u dogovoru o reformi procjene istraživanja objavljenom u srpnju 2022., za pravilnu evaluaciju rezultata potrebno je prepoznati sve raznolikije rezultate, aktivnosti i prakse istraživanja, uključujući suradnju i otvorenu razmjenu rezultata, te osigurati visoke standarde istraživačkog integriteta i društveni učinak istraživanja. Stoga bi pri procjenjivanju istraživača trebalo primijeniti uravnoteženiji pristup između kvantitativne i kvalitativne evaluacije istraživanja, pri čemu bi prednost trebalo dati kvalitativnoj procjeni uz istorazinsko ocjenjivanje i odgovornu primjenu kvantitativnih pokazatelja.

(35) Kako bi se poboljšale karijere u akademskoj zajednici koje vode do najviših položaja, potreban je transparentan, strukturiran, uključiv i rodno ravnopravan sustav pristupanja i napredovanja u karijeri. U tu bi se svrhu na razini država članica i istraživačkih organizacija mogla razmotriti razrada sustava po uzoru na one za praćenje akademske karijere do trajnog zvanja (*tenure track*), pri čemu postoji mogućnost da ugovor na određeno vrijeme preraste u stalno radno mjesto podložno pozitivnoj evaluaciji.

(36) Unatoč nastojanjima na razini Unije te na nacionalnoj i regionalnoj razini, odljev talenata iz slabije razvijenih regija u Uniji i dalje je prisutan, kao što je istaknuto u komunikaciji Komisije naslovljenoj „Iskorištavanje talenta u europskim regijama” ([13]), te su potrebne dodatne mjere kako bi se postigla uravnoteženija geografska mobilnost istraživača. Komisijine analize protoka talenata za razdoblje 2021. – 2022. ukazuju na pozitivan doprinos koji postojeća djelovanja na razini Unije imaju na poticanje uravnoteženijeg protoka talenata, ali tim se analizama isto tako utvrđuju trajni izazovi te načini za osiguravanje priljeva mozgova. Izvrsna istraživačka okruženja, uključujući istraživačke infrastrukture, privlačni radni uvjeti i razina naknade razmjerna stručnim kvalifikacijama i provedenim aktivnostima imaju vrlo važnu ulogu u tom kontekstu, ali često zahtijevaju reforme nacionalnih sustava istraživanja i inovacija. Trebalo bi slijediti pristup politike kojim se nastoji poduprijeti i potaknuti takve transformacije sustava, uključujući vježbe uzajamnog učenja na temelju uspješnih načina za omogućivanje uravnoteženijeg protoka talenata u državama članicama.

(37) Glavni je cilj EURAXESS-a, jedinstvene paneuropske inicijative koja pruža besplatne usluge informiranja i potpore istraživačima i njihovim obiteljima, podupiranje mobilnosti istraživača i razvoja njihove karijere, uz istodobno osiguravanje održivog dotoka talenata za istraživanje i inovacije te jačanje znanstvene suradnje Unije i svijeta. Kako bi se dodatno podržao taj cilj, EURAXESS bi mogao proširiti svoje aktivnosti pružanja informacija i potpore istraživačima te visokim učilištima i istraživačkim organizacijama, i to optimiziranom strukturom usluga i upravljanja, poboljšanim digitalnim i korisničkim iskustvom te interoperabilnošću s drugim inicijativama Unije kao što su Europass i EURES. Učinkovitosti i koherentnosti informacijskih portala i usluga EURAXESS-a doprinijele bi snažne koordinacijske (*bridgehead*) organizacije na nacionalnoj razini.

(38) Kako bi ostao konkurentan na svjetskoj razini, Unija treba postati privlačnija talentima iz cijelog svijeta, no pritom treba izbjegavati da zemlje u razvoju pogodi odljev talenata. U komunikaciji Komisije naslovljenoj „Privlačenje vještina i talenata u EU”, donesenoj 27. travnja 2022 ([14])., naglašava se potreba da Unija poveća svoju privlačnost talentima na globalnoj razini, posebno promicanjem inovacija i poduzetništva u Uniji te istraživanjem daljnjih potencijalnih načina za zakonite migracije u Uniji u srednjoročnom i dugoročnom razdoblju. Revizija Direktive (EU) 2021/1883 Europskog parlamenta i Vijeća ([15]) bila je važan korak u poboljšanju privlačnosti Unije jer je visokokvalificiranim migrantima omogućeno ostvarivanje većih prava, kao i to da imaju koristi od bržih i

([13]) Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija naslovljena „Iskorištavanje talenta u europskim regijama”, 17. siječnja 2023., COM(2023) 32 final.

([14]) Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija naslovljena „Privlačenje vještina i talenata u EU”, COM(2022) 657 final.

([15]) Direktiva (EU) 2021/1883 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. listopada 2021. o uvjetima za ulazak i boravak državljana trećih zemalja u svrhu zapošljavanja visokokvalificiranih radnika te stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2009/50/EZ (SL L 382, 28.10.2021., str. 1.).

pojednostavnjenih postupaka. Direktivom (EU) 2016/801 Europskog parlamenta i Vijeća ([16]) također se doprinosi tim ciljevima tako što se studentima i istraživačima olakšava dolazak u Uniju i povećava se njezina privlačnost, uz istodobno promicanje protoka znanja i vještina zahvaljujući većim pravima na mobilnost unutar Unije.

(39) Povelja i Kodeks za istraživače revidiraju se kako bi se uzeli u obzir nova stvarnost i aktualni izazovi s kojima se suočavaju istraživači i ustanove, uključujući bolju integraciju rodne ravnoteže, rodne ravnopravnosti i uključivosti, što podrazumijeva mjere kojima se nastoje postići istraživačka okružja bez rodno uvjetovanog nasilja, te prakse otvorene znanosti. Nova Povelja za istraživače iz Priloga II. ovoj Preporuci pojednostavnjena je kako bi se olakšala njezina provedba i promicala njezina primjena izvan akademskog sektora. Sve organizacije koje zapošljavaju istraživače ili im pružaju financijska sredstva pozivaju se da podrže novu Povelju za istraživače. Smatra se da organizacije koje su podržale načela postojeće Povelje i Kodeksa za istraživače podupiru i novu Povelju za istraživače. To bi se posebno trebalo primjenjivati na institucije koje su započele ili dovršile postupak HRS4R, čiji je prvi korak potvrđivanje Povelje za istraživače.

(40) Za praćenje provedbe mjera za jačanje istraživačkih karijera i reformi sustava potreban je opservatorij za istraživačke karijere u kojem se na jednom mjestu objedinjuju najbolji aktualni podaci Unije. Taj bi opservatorij trebao ispuniti potrebe za podacima država članica i istraživačkih organizacija relevantnih za prilagodbu i razvoj politika za istraživačke karijere. On bi trebao služiti i kao potpora istraživačima kako bi bolje razumjeli izazove i prilike te ujedno promicati privlačnost europskih istraživačkih organizacija najboljim talentima. Prema potrebi, mogle bi se razmotriti poveznice s Opservatorijem za europski sektor visokog obrazovanja koji se predlaže u okviru Europske strategije za sveučilišta. Podaci prikupljeni primjenom Uredbe (EU) 2019/1700 Europskog parlamenta i Vijeća ([17]) mogli bi se prilagoditi potrebama korisnika opservatorija za istraživačke karijere.

(41) Kako bi se s pomoću europskog okvira privuklo istraživačke, inovacijske i poduzetničke talente u Uniju te kako bi ih se zadržalo u Uniji, potrebna je predanost država članica i svih uključenih dionika. Posebno bi se savezi visokih učilišta, kao što su oni uspostavljeni u okviru inicijative Europska sveučilišta i poduprti programom Erasmus+ i okvirnim programima za istraživanja i inovacije, te širi sektor visokog obrazovanja, istraživačke organizacije i svi relevantni dionici, mogli poticati na sudjelovanje na dobrovoljnoj osnovi i u skladu s pristupom „odozdo prema gore” kako bi se provedbom relevantnih aktivnosti doprinijelo širokoj provedbi okvira.

(42) Te bi preporuke trebalo provesti uzimajući u obzir veliku raznolikost nacionalnih sustava i okolnosti u području istraživanja i inovacija te načelo institucionalne autonomije visokih učilišta i istraživačkih organizacija diljem Unije,

DONIJELO JE OVU PREPORUKU:

Istraživači, voditelji istraživanja i istraživački tehničari u europskom istraživačkom prostoru

1. Za potrebe ove Preporuke:

„Istraživači” znači stručnjaci uključeni u osmišljavanje ili stvaranje novih znanstvenih spoznaja na temelju izvornih koncepata ili pretpostavki. Provode istraživanja te poboljšavaju ili razvijaju koncepte, teorije, modele, infrastrukture, tehnike, instrumente, softvere ili operativne metode. Istraživači mogu biti potpuno ili djelomično uključeni u različite vrste aktivnosti, kao što su temeljno ili primijenjeno istraživanje, eksperimentalni razvoj, rukovanje istraživačkom

([16]) Direktiva (EU) 2016/801 Europskog parlamenta i Vijeća od 11. svibnja 2016. o uvjetima ulaska i boravka državljana trećih zemalja u svrhu istraživanja, studija, osposobljavanja, volonterstva, razmjena učenika ili obrazovnih projekata, i obavljanja poslova au pair (SL L 132, 21.5.2016., str. 21.).

([17]) Uredba (EU) 2019/1700 Europskog parlamenta i Vijeća od 10. listopada 2019. o uspostavi zajedničkog okvira za europske statistike o osobama i kućanstvima koje se temelje na podacima o pojedincima prikupljenima na uzorcima, izmjeni uredaba (EZ) br. 808/2004, (EZ) br. 452/2008 i (EZ) br. 1338/2008 Europskog parlamenta i Vijeća, te stavljanju izvan snage Uredbe (EZ) br. 1177/2003 Europskog parlamenta i Vijeća i Uredbe Vijeća (EZ) br. 577/98 (SL L 261I, 14.10.2019., str. 1.).

opremom u bilo kojem sektoru gospodarstva ili društva te širenje i vrednovanje rezultata istraživanja. Također mogu biti djelomično uključeni u, među ostalim, upravljanje projektima, poučavanje, mentorstvo, potporu donošenju politika utemeljenih na dokazima, prakse otvorene znanosti, aktivnosti prijenosa znanja i tehnologije te znanstvenu komunikaciju. Istraživači utvrđuju mogućnosti za nove istraživačke i razvojne aktivnosti te ih planiraju i upravljaju njima primjenom vještina visoke razine i znanja stečenog u okviru formalnog obrazovanja i osposobljavanja ili iz iskustva.

2. Istraživači mogu provoditi svoje aktivnosti koje su jednako relevantne u svim sektorima koji se bave istraživanjem i inovacijama, uključujući akademsku zajednicu, industriju, poslovni sektor, javnu upravu i neprofitni sektor, u kojima vještine, znanje i stavovi istraživača mogu biti korisni za europsko društvo, sustav istraživanja i inovacija te gospodarstvo.

3. Karijerama u upravljanju istraživanjem mogu pristupiti istraživači i drugi stručnjaci kako bi upravljali istraživačkim i inovacijskim aktivnostima te ih podupirali. Karijere u području upravljanja istraživanjima trebalo bi na odgovarajući način utvrditi i priznati na razini Unije utvrđivanjem relevantnih vještina i kompetencija kako bi se ojačali profesionalni kapaciteti voditelja istraživanja, omogućio razvoj odgovarajućeg osposobljavanja i potaknula usporedivost. Voditelji istraživanja mogu obavljati različite zadaće, na primjer:

   (a) pojednostavnjenje ili olakšavanje planiranja, razvoja, upravljanja, upravljanja podacima FAIR, administracije, praćenja, komunikacije i vrednovanja istraživanja i inovacija;

   (b) osiguravanje usklađenosti s ciljevima politike, zahtjevima programa financiranja, financijskim pravilima i pravnim propisima;

   (c) poboljšanje učinkovitosti i djelotvornosti projekata ili sustava u području istraživanja i inovacija;

   (d) jačanje učinka istraživanja i inovacija na politiku i društvo;

   (e) potpora osmišljavanju i provedbi politika, programa i projekata u području istraživanja i inovacija.

4. Istraživački tehničari stručnjaci su čije glavne zadaće zahtijevaju visoku razinu tehničkog znanja, osposobljavanja i iskustva u jednom ili više područja inženjerstva, fizikalnih i bioloških znanosti ili društvenih i humanističkih znanosti. Sudjeluju u obavljanju znanstvenih i tehničkih zadaća koje uključuju primjenu koncepata i operativnih metoda te uporabu istraživačke opreme, obično pod nadzorom istraživačâ. Istraživački tehničari imaju ključnu potpornu ulogu u provođenju istraživanja i inovacija na visokoj razini. Države članice trebale bi razmotriti mogućnost odgovarajućeg utvrđivanja i priznavanja karijera istraživačkih tehničara na nacionalnoj razini.

5. Svi bi istraživači, bez obzira na status i sektor zaposlenja, trebali biti obuhvaćeni sljedećim profilima:

   (a) R1 – Istraživač početnik: istraživači koji provode istraživanja pod nadzorom do stjecanja doktorata ili jednakovrijednog stupnja stručnosti i iskustva;

   (b) R2 – Priznati istraživač: istraživači s doktorskim ili jednakovrijednim stupnjem stručnosti i iskustva koji još nisu dosegnuli znatnu razinu neovisnosti u razvoju vlastitog istraživanja, privlačenju financijskih sredstava ili vođenju istraživačke skupine;

   (c) R3 – Afirmirani istraživač: istraživači s doktorskim ili jednakovrijednim stupnjem stručnosti i iskustva koji mogu neovisno razvijati vlastita istraživanja, privlačiti financijska sredstva i voditi istraživačku skupinu;

   (d) R4 – Vodeći istraživač: istraživači s doktorskim ili jednakovrijednim stupnjem stručnosti i iskustva koje njihovi kolege priznaju kao vodeće pojedince u njihovu području istraživanja.

6. Za potrebe ove Preporuke profili R1 i R2 trebali bi se smatrati istraživačima na početku karijere, a profili R3 i R4 višim istraživačima.

   Državama članicama preporučuje se da potiču navođenje tih profila u svim objavama slobodnih radnih mjesta koje se izričito odnose na istraživače ili da prema potrebi pozovu visoka učilišta i istraživačke organizacije da to učine.

   Profili se ne bi nužno trebali smatrati fazama progresivnog razvoja karijere.

Netaksativan popis primjera zanimanja za istraživače u različitim sektorima uz profile R1 – R4 utvrđen je u Prilogu I.

Priznavanje, interoperabilnost i usporedivost karijera istraživača

7. Državama članicama i Komisiji preporučuje se da promiču i podupiru potpuno priznavanje karijera istraživača te jednako poštovanje i nagrađivanje različitih karijera bez obzira na sektor zaposlenja ili djelatnosti te da poduzmu mjere potpore kojima bi se omogućila potpuna interoperabilnost i usporedivost istraživačkih karijera u državama članicama, sektorima i ustanovama.

8. Države članice mogle bi poticati i podupirati nelinearne, višestruke i hibridne karijere, a te bi karijere također trebalo smatrati jednakovrijednima kao linearne karijere s višestrukim profesionalnim ishodima.

9. Državama članicama preporučuje se da uvedu nove i ažurirane verzije europske klasifikacije vještina, kompetencija, kvalifikacija i zanimanja, posebno kad je riječ o zanimanjima i vještinama istraživača.

10. Državama članicama preporučuje se da potiču urede za ljudske resurse u svim sektorima da mapiraju strukture karijera istraživača koristeći se profilima iz točke 5. ove Preporuke.

Zapošljavanje i radni uvjeti

11. Državama članicama preporučuje se da promiču i podupiru otvoren i transparentan odabir i zapošljavanje kandidata na temelju zasluga, bez kažnjavanja prekida u karijeri ili nelinearnih, višestrukih i hibridnih karijera.

12. Državama članicama preporučuje se da potiču poštovanje kolektivnih ugovora i učinkovitog socijalnog dijaloga te da poduzmu djelovanja za potporu kako bi poslodavci i ulagači pružili privlačne, uključive i konkurentne istraživačke i radne uvjete, koji podrazumijevaju da se istraživači vrednuju, potiču i podupiru. Takva djelovanja za potporu mogla bi uključivati:

   (a) osiguravanje razmjerne naknade, ravnoteže između poslovnog i privatnog života te fleksibilnih radnih uvjeta koji omogućuju povezivanje privatnog života, obitelji, skrbi, zdravlja, sigurnosti i sveukupne dobrobiti, ne dovodeći u pitanje karijere;

   (b) osiguravanje rodne ravnopravnosti, rodne ravnoteže, jednakih mogućnosti i uključivosti za istraživače iz svih sredina, uključujući nedovoljno zastupljene i marginalizirane skupine, te promicanje među istraživačkim i financijskim organizacijama upotrebe, uvođenja i praćenja instrumenata za institucionalne promjene, kao što su uključivi planovi za rodnu ravnopravnost otvoreni za preklapanja između rodnih i drugih društvenih kategorija, u skladu s novim okvirom za europski istraživački prostor i europskom strategijom za sveučilišta;

   (c) zaštitu slobode znanstvenog istraživanja od svih mogućih ograničenja ili uplitanja, među ostalim stranih aktera;

   (d) namjensku potporu istraživačima na institucionalnoj razini povezanu s ispunjavanjem administrativnih dužnosti;

   (e) poduzimanje odlučnog djelovanja za suzbijanje nesigurnosti i podupiranje sigurnosti i stabilnosti radnih mjesta. To bi, na dobrovoljnoj osnovi, moglo potaknuti utvrđivanje maksimalnog praga za broj ugovora na određeno vrijeme po organizaciji u ukupnim ljudskim resursima istraživača. Kad god se obavljaju trajne, dugoročne ili vrlo repetitivne istraživačke zadaće, kao odgovarajući instrument preporučuju se stalni ugovori ili ugovori na neodređeno vrijeme. Istraživači s ugovorima na određeno vrijeme trebali bi imati koristi od posebnih mjera, kako je navedeno u točki 29. ove Preporuke, kojima se promiče razvoj i kontinuitet njihove karijere;

   (f) razmatranje upotrebe različitih modela financiranja, npr. osnovnog financiranja, financiranja tijekom životnog ciklusa istraživanja ili na temelju projekata, kako bi se istraživačkim organizacijama omogućilo da razviju dugoročnije istraživačke strategije i preuzmu stabilnije obveze prema zaposlenicima;

(g) osiguravanje pristupa odgovarajućoj socijalnoj zaštiti bez obzira na oblik zaposlenja, ne dovodeći u pitanje pravo država članica da definiraju temeljna načela svojih sustava socijalne sigurnosti. Takve mjere mogle bi se odnositi na sljedeće grane, u mjeri u kojoj su predviđene u državama članicama:

1. naknade za nezaposlene;

2. naknade za vrijeme bolovanja i zdravstveno osiguranje;

3. rodiljni, očinski i roditeljski dopust te povezane naknade;

4. naknade za invaliditet;

5. davanja za starost i davanja za nadživjele osobe;

6. naknade za nesreće na radu i profesionalne bolesti.

13. Državama članicama preporučuje se da istraživačima osiguraju pristup ažuriranim, sveobuhvatnim, jednostavnim i jasno razumljivim informacijama o njihovim pravima i obvezama u pogledu socijalne zaštite te da osiguraju da se prava, bez obzira na to jesu li stečena u okviru obveznih ili dobrovoljnih programa, čuvaju, akumuliraju i/ili prenose u svim vrstama zapošljavanja i samozapošljavanja te preko granica, u svim gospodarskim sektorima, tijekom cijelog radnog vijeka osobe ili tijekom određenog referentnog razdoblja i među različitim programima u okviru određene grane socijalne zaštite.

14. Državama članicama koje nastoje povećati uštedu u okviru dopunskih sustava definiranih doprinosa preporučuje se primjena rješenja koja pruža mirovinski fond RESAVER, koji jamči da neće biti razdoblja potrebnih za stjecanje prava i naknade za prijenos imovine.

15. Državama članicama preporučuje se da potiču posebne mjere za potporu istraživačima na početku karijere, tj. profilima R1 i R2 iz točke 5. ove Preporuke. Uzimajući u obzir nacionalne okolnosti, takve posebne mjere mogle bi uključivati:

(a) pružanje istraživačima početnicima socijalne zaštite i radnih uvjeta koji se primjenjuju na istraživače u drugim fazama karijere, kao i odgovarajućeg dohotka;

(b) pružanje financijskih poticaja i poticaja za socijalnu zaštitu za istraživače na početku karijere;

(c) promicanje upotrebe poticaja te podupiranje poticaja za zapošljavanje istraživača na početku karijere kod poslodavaca u svim sektorima, posebno na temelju stalnih ugovora ili ugovora na neodređeno vrijeme;

(d) promicanje i priznavanje međuinstitucijske, međusektorske, interdisciplinarne i geografske mobilnosti, uključujući virtualnu mobilnost;

(e) promicanje suradnje između akademske zajednice, ulagača u istraživanja i drugih relevantnih aktera ekosustava, posebno industrije i drugih poduzeća, te javnih i neprofitnih organizacija u pogledu potrebnih vještina i pruženih vještina, kako bi se potaknulo zapošljavanje visokokvalificiranih istraživača koji posjeduju ciljane vještine potrebne u dotičnom sektoru;

(f) promicanje uključivanja istraživača na početku karijere u istraživačke timove, izbjegavajući dodjele zadaća koje nisu povezane s njihovim znanstvenim osposobljavanjem.

Istraživači osposobljeni za međusektorske i interdisciplinarne karijere te za poduzetništvo i inovacije

16. Cilj je kategorije istraživača početnika razvijati istraživački način razmišljanja te njegovati fleksibilnost misli, kreativnost i intelektualnu autonomiju u okviru originalnog, konkretnog istraživačkog projekta. Državama članicama preporučuje se poduzimanje odgovarajućih koraka kako bi potaknule usmjeravanje doktorske izobrazbe prema tim ciljevima, kao i usklađivanje doktorske izobrazbe s interoperabilnim karijerama u svim relevantnim sektorima te praksama otvorene znanosti, među ostalim primjenom okvira ResearchComp, načela za inovativnu doktorsku izobrazbu, Europskog kodeksa ponašanja za istraživački integritet i svih drugih budućih inicijativa poduzetih u svrhu jačanja transverzalnih vještina istraživača.

17. Komisiji se preporučuje da poduzme djelovanja za potporu i olakšavanje primjene okvira ResearchComp, promiče razmjenu primjera dobre prakse i prema potrebi razmotri buduće revizije okvira kompetencija na temelju razvoja sustava istraživanja i inovacija te tržišta rada.

18. Državama članicama preporučuje se da naglasak stave na programe za jačanje transverzalnih vještina koje su istraživačima potrebne za sudjelovanje u aktivnostima vrednovanja znanja i poduzetništvu. Ti bi programi mogli uključivati aktivnosti informiranja i osposobljavanje o relevantnim temama, uključujući upravljanje intelektualnom imovinom, normizaciju, suradnju između industrije i akademske zajednice te između akademske zajednice i javne uprave, uključujući aktivnosti u području znanstvenog doprinosa politici, kao i suradnju s društvom.

19. Državama članicama i Komisiji preporučuje se da potiču interakciju i suradnju, uključujući partnerstva, između akademske zajednice, industrije, drugih poduzeća, javne uprave, neprofitnog sektora i svih drugih relevantnih aktera ekosustava te da osiguraju da se doktorska izobrazba i ciljano osposobljavanje razvijaju ili zajednički razvijaju na temelju stvarnih potreba uključenih strana za vještinama, među ostalim oslanjajući se na primjere najbolje prakse provedene u okviru postojećih programa na razini Unije i država članica.

    Potpora takvoj interakciji i suradnji osobito se preporučuje u područjima u kojima su potrebne posebne vještine za rad s najsuvremenijom istraživačkom i tehnološkom infrastrukturom.

20. Državama članicama i Komisiji preporučuje se da poduzmu djelovanja za poticanje inovacija i poduzetničkog načina razmišljanja među istraživačima, uključujući vještine potrebne za traženje ulaganja, kako bi se onima koji započnu poduzetničku karijeru omogućilo da svoje kapacitete za stvaranje znanja povežu sa sposobnostima vrednovanja znanja, pretvaranjem inovativnih ideja u poslovne prilike i poticanjem inovacija i napretka.

    Poseban naglasak trebalo bi staviti na promicanje poduzetništva i inovacija među ženama te osnivanje *spin-off* poduzeća koja vode žene. Isti pristup trebalo bi predvidjeti i za manjinske i marginalizirane skupine.

    Države članice mogle bi razmotriti mjere za ublažavanje potencijalnih rizika za istraživače koji započinju poduzetničku karijeru, uključujući mogućnost povratka prethodnoj karijeri.

21. Državama članicama preporučuje se da poduzmu djelovanja za potporu razvoju i pružanju ciljanog osposobljavanja, poticanje usavršavanja i prekvalifikacije za istraživače s cjeloživotnom perspektivom te poticanje međusektorske i interdisciplinarne mobilnosti. Državama članicama također se preporučuje da poduzmu potrebne korake kako bi promicale pravedan i transparentan postupak vrednovanja mogućnosti formalnog i informalnog osposobljavanja, uključujući osposobljavanje na radnom mjestu.

22. Komisiji se preporučuje da poduzme sljedeće djelovanje u kontekstu razvoja inicijativa kojima se potiče protok talenata među sektorima:

    (a) podupiranje uzajamnog učenja za države članice na temelju modela međusektorskih programa mobilnosti koje je Komisija uspostavila u tri prioritetna područja:

        1. jačanje suradnje između akademske zajednice i neakademskih sektora;

        2. poboljšanje osposobljavanja i cjeloživotnog učenja za istraživače, inovatore i druge talente u području istraživanja i inovacija;

        3. poticanje poduzetništva, razvoja transverzalnih vještina i sudjelovanja među istraživačima u aktivnostima kojima se povećava društveni učinak;

    (b) jačanje sastavnica međusektorske mobilnosti u postojećim instrumentima za mobilnost istraživača i njihovo dopunjavanje novim instrumentima, ako se to smatra potrebnim;

    (c) informiranje o međusektorskim programima mobilnosti putem ogranka platforme EIP-a za talente iz točke 33. ove Preporuke.

23. Državama članicama preporučuje se da razmotre uspostavu nacionalnih programa kojima se promiče međusektorska mobilnost u najmanje jednom od tri prioritetna područja iz točke 22. ove Preporuke.

24. Državama članicama preporučuje se da poduzmu potrebne mjere za promicanje uklanjanja postojećih strukturnih i administrativnih prepreka koje mogu otežati ili ometati mobilnost među sektorima, među ostalim podupiranjem istraživača u prevladavanju obiteljskih i osobnih prepreka mobilnosti, podupiranjem interoperabilnosti karijera, ako je to primjenjivo, i olakšavanjem privremene ili trajne mobilnosti, a da se pritom ne ometaju linearne istraživačke karijere.

25. Državama članicama i Komisiji preporučuje se da promiču interdisciplinarnu mobilnost istraživača, među ostalim primjerenim uzimanjem u obzir i rješavanjem prepreka kao što su nepriznavanje i poteškoće u osiguravanju financijskih sredstava iz tradicionalnih izvora.

Procjenjivanje i razvoj karijere te napredovanje u karijeri

26. Državama članicama preporučuje se da podupru priznavanje vrijednosti geografske, međusektorske, međuinstitucijske, interdisciplinarne i transdisciplinarne mobilnosti kao važnog sredstva za poboljšanje znanstvenih spoznaja i stručnog usavršavanja u svim fazama karijere istraživača. Virtualna mobilnost pokazala se kao prednost i također se može uzeti u obzir. U okviru sustava procjene i nagrađivanja ne bi se trebale kažnjavati nelinearne, višestruke i hibridne karijere.

27. Državama članicama i Komisiji preporučuje se da promiču i podupiru sustave za procjenu i nagrađivanje istraživača:

(a) koji su utemeljeni na nepristranoj kvalitativnoj prosudbi koju daju kolege i drugi relevantni stručnjaci, uz odgovornu upotrebu kvantitativnih pokazatelja;

(b) kojima se nagrađuju kvaliteta i različiti potencijalni učinci njihovih istraživanja na društvo, znanost i inovacije;

(c) u okviru kojih se prepoznaju raznolikost rezultata, među ostalim publikacija, skupova podataka, softvera, metodologija, protokola, patenata; raznolikost aktivnosti, među ostalim mentorstva, nadzora istraživanja, vodećih uloga, poduzetništva, upravljanja podacima u skladu s načelima FAIR (odnosno načelima vidljivih, dostupnih, interoperabilnih i ponovno upotrebljivih podataka), istorazinske ocjene, poučavanja, vrednovanja znanja, suradnje između industrije i akademske zajednice, potpore donošenju politika utemeljenih na dokazima, interakcije s društvom; te raznolikost praksi, među ostalim otvorene znanosti, rane razmjene znanja i podataka te otvorene suradnje, uz sva iskustva povezana s mobilnošću iz točke 26. ove Preporuke;

(d) kojima se osigurava da se u okviru profesionalne aktivnosti istraživača zadovoljavaju visoki standardi etike i integriteta, primjenjuje primjereno provođenje istraživanja i cijene dobre prakse, uključujući otvorene prakse za razmjenu rezultata i metodologija istraživanja, kad god je to moguće;

(e) u okviru kojih se upotrebljavaju kriteriji i postupci procjene kojima se poštuje raznolikost istraživačkih disciplina i nacionalnih konteksta;

(f) kojima se podupire raznolikost profila istraživača i istraživačkih karijera te vrednuje pojedinačni doprinos, ali i uloga timova, suradničkog rada i interdisciplinarnosti;

(g) u okviru kojih se osiguravaju rodna ravnopravnost, rodna ravnoteža, jednake mogućnosti i uključivost.

Radi osiguravanja koherentnosti u provedbi preporuka navedenih u ovoj točki države članice potiču se da promiču kontinuirano osposobljavanje aktera uključenih u postupak procjene i nagrađivanja.

28. Države članice pozivaju se da potiču organizacije da se pridruže koalicijama, savezima ili inicijativama uspostavljenima radi razvoja sustavâ procjene u skladu s preporukama navedenima u točki 27. ove Preporuke. Države članice potiče se i da u okviru svojeg područja nadležnosti uklone nacionalne administrativne ili pravne prepreke takvom razvoju procjene istraživanja i pomognu u sprečavanju bilo kakvih proturječnosti ili neusklađenosti koje bi mogle postojati u primjeni preporuka navedenih u točki 27. ove Preporuke, između procjene istraživanja, istraživača i istraživačkih organizacija.

29. Državama članicama preporučuje se da promiču mjere, među ostalim mehanizme za savjetovanja i mentorstva, u okviru koji se istraživači, posebno oni na početku karijere, upoznaju s mogućnostima dostupnima u svim relevantnim sektorima te da promiču kulturu diversifikacije karijera radi boljeg osobnog razvoja i stručnog usavršavanja. U tom pogledu državama članicama i Komisiji preporučuje se da podupiru pružanje usluga savjetovanja i potpore u karijeri, primjerice EURAXESS, kako bi se potaknula međusektorska, interdisciplinarna i geografska mobilnost te uspostava i razvoj poduzetničkih aktivnosti.

30. Državama članicama preporučuje se da promiču pravedan, ravnopravan, uključiv, transparentan, strukturiran i rodno ravnopravan sustav pristupanja karijeri i napredovanja u njoj, sve do najviših položaja, za istraživače u akademskoj zajednici. U tom se pogledu državama članicama preporučuje da razmotre razradu sustava po uzoru na one za praćenje akademske karijere do trajnog zvanja, pri čemu postoji mogućnost da ugovor na određeno vrijeme preraste u stalno radno mjesto podložno pozitivnoj evaluaciji.

Uravnotežen protok talenata i pretvaranje Unije u privlačno odredište

31. Državama članicama preporučuje se da poduzmu odlučno djelovanje kako bi uspostavile povoljne, privlačne i konkurentne uvjete za provođenje istraživačkih i inovacijskih aktivnosti te za povratak istraživača iz inozemstva. Takve bi mjere, među ostalim, mogle uključivati:

(a) poticaje za povećanje privlačnosti istraživačkih aktivnosti, uzimajući u obzir potrebu za poštenim tržišnim natjecanjem za talente;

(b) pojednostavnjenje pravnih i administrativnih zahtjeva za istraživače;

(c) ulaganja u sustav istraživanja i inovacija, uključujući potporu umrežavanju unutar i izvan Unije, radi povezivanja i integracije nacionalnih sustava istraživanja i inovacija s europskim istraživačkim mrežama te osiguravanja veće vidljivosti nacionalnih mogućnosti i istraživačkih i tehnoloških infrastruktura na visokoj razini;

(d) razmjenu primjera najbolje prakse kad je riječ o stvaranju privlačnog, sigurnog, uključivog, rodno ravnopravnog i konkurentnog istraživačkog i inovacijskog okruženja, čak i u pogledu poboljšanja primanja, radnih uvjeta i usluga te smanjenja administrativnih i jezičnih prepreka za strane i međunarodno mobilne istraživače;

(e) bespovratna sredstva za povratak i profesionalnu reintegraciju te privlačna radna mjesta za istraživače koji se vraćaju;

(f) mogućnost dvostrukog položaja u ustanovama s poslovnim nastanom u različitim državama članicama, čime se potiče prijenos znanja, razvoj vještina i suradnja te sprečava odljev talenata;

(g) istraživanje mogućnosti za zajednički pristup za osoblje istraživačkih infrastruktura, osobito u slučaju konzorcija europskih istraživačkih infrastruktura (ERIC).

Komisiji se preporučuje da podupre države članice u njihovim nastojanjima, među ostalim omogućivanjem provedbe sinergije među programima Unije te između programa Unije i nacionalnih programa.

32. Komisiji se preporučuje da poduzme sljedeća djelovanja za poticanje uravnoteženijeg protoka talenata:

(a) podupiranje uzajamnog učenja za države članice radi reforme njihovih sustava istraživanja i inovacija, među ostalim pozivima na iskaz interesa za stvaranje zajednice prakse s osposobljavanjem i usmjeravanjem za države članice na temelju uspješnih karijera i rješenja kojima se omogućuje uravnoteženiji protok talenata;

(b) praćenje tokova mobilnosti, unutar Unije i u odnosu na treće zemlje, na interaktivnoj karti protoka talenata u opservatoriju za istraživačke karijere iz točke 40. ove Preporuke;

(c) olakšavanje transnacionalnih veza sa zajednicama za istraživanje i inovacije u dijaspori i trećim zemljama te olakšavanje privlačenja ili povratka talenata putem podružnice platforme EIP-a za talente iz točke 33. ove Preporuke;

(d) promicanje uravnoteženog protoka istraživačkih talenata na razini Unije jačanjem baza ljudskog kapitala s više istraživača i inovatora koji su bolje osposobljeni te posjeduju poduzetničke i upravljačke vještine.

Djelovanja za potporu istraživačkim karijerama

33. Komisiji i državama članicama preporučuje se da poduzmu odgovarajuće mjere za jačanje portalâ, usluga i međunarodne dimenzije EURAXESS-a te da razviju platformu EIP-a za talente kao jedinstveno internetsko sučelje za istraživače i ustanove u svim sektorima, uz novi okvir za upravljanje i koordinacijsku ulogu relevantnih nacionalnih tijela i ustanova uključenih u pružanje usluga. U okviru platforme EIP-a za talente trebalo bi omogućiti da:

(a) istraživači upravljaju svojim mogućnostima učenja i osposobljavanja te svojim karijerama;

(b) ustanove, poslodavci i ulagači u području istraživanja i inovacija provode aktivnosti umrežavanja, bolje upravljaju svojim bazama talenata, surađuju i razmjenjuju primjere najbolje prakse te istodobno olakšavaju privlačenje i zadržavanje talenata i poboljšavaju podatke radi boljeg razumijevanja trendova mobilnosti u cijeloj Europi i izvan nje.

Usluge bi se mogle proširiti kako bi uključivale usluge razvoja talenata i upravljanja karijerom, usmjerene na istraživače u svim relevantnim sektorima društva, uključujući akademsku zajednicu.

34. Komisiji se preporučuje da uspostavi veze i interoperabilnost između platforme EIP-a za talente i drugih relevantnih inicijativa Unije i nacionalnih inicijativa, uključujući Europass, ESCO i EURES, da izradi poboljšani model upravljanja platformom i temeljnom mrežom uslužnih centara kako bi se bolje zadovoljile potrebe istraživača i istraživačkih organizacija.

35. Državama članicama i Komisiji preporučuje se da priznaju važnost potvrđivanja i provedbe Povelje za istraživače iz točke 36. ove Preporuke.

36. Novom Poveljom za istraživače iz Priloga II. ovoj Preporuci trebali bi se zamijeniti Povelja i Kodeks za istraživače utvrđeni u Prilogu Preporuci 2005/251/EZ. Državama članicama i Komisiji preporučuje se da potiču, među ostalim namjenskim poticajima, poslodavce i ulagače u istraživanja iz svih sektora na potvrdu i provedbu nove Povelje za istraživače, kako bi postala strukturni alat za potporu istraživačima i istraživačkim karijerama.

37. Komisiji se preporučuje da strategiju ljudskih resursa za istraživače ili bilo koji budući sličan provedbeni mehanizam prilagodi novoj Povelji za istraživače te da osigura kontinuitet za ustanove koje su priznale načela stare Povelje i Kodeksa za istraživače i koje su se pridržavale Strategije ljudskih resursa za istraživače, osobito tako što će smatrati da i dalje priznaju Povelju za istraživače iz Priloga II. ovoj Preporuci. Komisiji se preporučuje da iste prijelazne mjere primijeni na ustanove koje su započele postupak iz Strategije ljudskih resursa za istraživače u skladu sa starom Poveljom i Kodeksom za istraživače.

38. Komisiji se preporučuje da redovito preispituje i prilagođava sve alate za potporu istraživačkim karijerama, na temelju stvarnih potreba istraživača te u koordinaciji s državama članicama i relevantnim dionicima.

39. Komisiji i državama članicama preporučuje se da potiču i podupiru saveze visokih učilišta, kao što su savezi europskih sveučilišta, cijeli europski sektor visokog obrazovanja, istraživanja i inovacija te sve relevantne dionike, kako bi se omogućila provedba relevantnih djelovanja predviđenih ovom Preporukom na temelju dobrovoljnog pristupa i pristupa „odozdo prema gore”.

Praćenje istraživačkih karijera

40. Uz sveobuhvatne sustave praćenja europskog istraživačkog prostora Komisiji i državama članicama preporučuje se da prate relevantne aspekte istraživačkih karijera u Uniji i provedbu ove Preporuke preko namjenskog opservatorija, u korist istraživačke zajednice, oblikovatelja politika, javnih uprava i relevantnih organizacija na europskoj i nacionalnoj razini. Opservatorij bi trebao podupirati istraživače kako bi bolje razumjeli izazove i prilike te ujedno promicati privlačnost istraživačkih organizacija Unije najboljim talentima, jamčeći pritom zaštitu privatnosti podataka tijekom provedbe.

41. U opservatoriju bi se trebala pomno razmotriti i utvrditi vrsta potpornih podataka koji bi bili relevantni za promatranje istraživačkih karijera. Ako je to moguće, trebalo bi razmotriti poveznice s postojećim podacima i dati im prednost kako bi se smanjilo administrativno opterećenje za države članice i sve relevantne dionike. Državama članicama preporučuje se da surađuju radi učinkovitog i održivog prikupljanja podataka relevantnih za funkcioniranje opservatorija.

42. Komisija se poziva da na temelju podataka koje je dostavio opservatorij za istraživačke karijere predloži dodatne mjere kojima se potiče i promiče razvoj istraživačkih karijera.

43. Komisiji se preporučuje da u suradnji s državama članicama prema potrebi razmotri relevantne poveznice između opservatorija za istraživačke karijere i Opservatorija za europski sektor visokog obrazovanja predloženog u europskoj strategiji za sveučilišta i time poboljša sinergiju između europskog istraživačkog prostora i europskog prostora obrazovanja.

44. Državama članicama i Komisiji preporučuje se da razmotre prilagodbu podataka prikupljenih u kontekstu Uredbe (EU) 2019/1700 potrebama za podacima opservatorija iz točke 40. ove Preporuke.

Sastavljeno u 18. prosinca 2023.

Za Vijeće
Predsjednica
T. RIBERA RODRÍGUEZ

PRILOG ***I.***

Primjeri zanimanja za istraživače u različitim sektorima uz profile R1 – R4

Uzimajući u obzir nacionalne nadležnosti i radi lakše upotrebe upućivanja na profile u svim objavama slobodnih radnih mjesta koja su posebno namijenjena istraživačima, u ovom se Prilogu navode primjeri za svaki sektor kako bi karijere istraživača bile usporedive i interoperabilne u svim sektorima i zemljama zapošljavanja.

Subjekti na koje se to odnosi trebali bi biti upoznati s definicijom istraživača i profilima istraživača kako su navedeni u 1., 2., 5. i 6. preporuci.

Tablica 1.

Primjeri zanimanja u Europskom okviru za istraživačke karijere

R1 – Istraživač početnik	R2 – Priznati istraživač
doctoral candidate junior academic junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer research apprentice/intern	junior academic junior lecturer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer postdoctoral researcher
R3 – Afirmirani istraživač	**R4 – Vodeći istraživač**
accredited researcher assistant professor associate professor associate researcher principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research specialist scientific councillor senior academic senior lecturer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer	chief scientific officer distinguished professor full professor principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research professor research specialist scientific councillor senior academic senior lecturer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer

Kad je riječ o primjerima zanimanja za istraživače u profilima R1 – R4 navedenima u tablici 1., važno je istaknuti sljedeće:

— svrha tih primjera nije pružiti taksativan popis, već navesti vrste naziva radnih mjesta istraživača u svim profilima R1 – R4 i u svim sektorima,

— primjeri se sastoje samo od naziva na engleskom jeziku, iako je jasno da će postojati razlike u nazivima među sektorima i zemljama te između jezika,

— neka zanimanja istraživača mogu se pojaviti u više profila R1 – R4, pri čemu će odluka o profilu ovisiti o razini neovisnosti, iskustva i priznavanja,

— konačna odluka o tome jesu li pojedinac i zanimanje u skladu s profilima R1 – R4 donosit će se na pojedinačnoj osnovi, a ovisit će o pojedincu i zanimanju.

PRILOG II.

Europska povelja za istraživače

Europska povelja za istraživače skup je načela na kojima se temelji razvoj privlačnih istraživačkih karijera kako bi se poduprla izvrsnost u istraživanju i inovacijama u cijeloj Europi. Europska povelja za istraživače („Povelja za istraživače") obuhvaća prava i odgovornosti istraživača, poslodavaca, ulagača i oblikovatelja politika, a sastoji se od 20 ključnih načela. Ta su načela razvrstana u sljedeća četiri stupa:

(a) etika, integritet, rodna pitanja i otvorena znanost;

(b) procjena, zapošljavanje i napredovanje istraživačâ;

(c) radni uvjeti i prakse;

(d) razvoj istraživačkih karijera i talenata.

Povelja za istraživače namijenjena je svim istraživačima, istraživačkim sektorima i odgovarajućim krovnim organizacijama (dionici). To uključuje:

(a) istraživače u svim sektorima – akademska zajednica, javne i privatne organizacije koje provode istraživanja;

(b) poslodavce istraživača u javnom i privatnom sektoru;

(c) ulagače u istraživanje i istraživače u javnom i privatnom sektoru;

(d) oblikovatelje politika koje su relevantne za Povelju.

Namijenjena je istraživačima iz svih disciplina, uključujući znanost, tehnologiju, inženjerstvo, matematiku (STEM) te društvene i humanističke znanosti. Obuhvaća sve vrste istraživanja: pionirska, ciljana, strateška i primijenjena istraživanja te istraživanja bliska tržištu.

PRVI STUP – ETIKA, INTEGRITET, RODNA PITANJA I OTVORENA ZNANOST

1. ETIKA I ISTRAŽIVAČKI INTEGRITET
2. SLOBODA ZNANSTVENOG ISTRAŽIVANJA
3. OTVORENA ZNANOST
4. RODNA RAVNOPRAVNOST
5. PRIHVAĆANJE RAZNOLIKOSTI
6. ISTRAŽIVAČ
7. SLOBODNO KRETANJE ISTRAŽIVAČA
8. ODRŽIVOST ISTRAŽIVANJA

U ovom stupu objedinjavaju se temeljna načela Povelje za istraživače i njezina usmjerenost na podupiranje izvrsnosti u istraživanju, koja se u tom kontekstu shvaća kao poticanje najboljih mogućih istraživačkih timova i projekata, bez rodnih i drugih predrasuda. Očekuje se da će načela u okviru ovog stupa doprinijeti utvrđivanju vizije revitaliziranog europskog istraživačkog prostora i nadahnuti europske istraživače te poslodavce, ulagače i oblikovatelje politika u području istraživanja. Zbog transverzalne prirode svih tih vrijednosti očekuje se da će ih se uključiti i uzeti u obzir u primjeni ostalih načela.

1. Etika i istraživački integritet ([1])

   Istraživači bi se trebali pridržavati strogih etičkih pravila, a njihov pristup radu trebali bi odlikovati poštenje; pouzdanost; objektivnost; nepristranost i neovisnost; otvorena komunikacija; dužna pažnja; pravednost i odgovornost za buduće naraštaje znanstvenika. To su temelji odgovornog i pouzdanog istraživanja bez neprimjerenog utjecaja (uključujući inozemno uplitanje i sukob interesa). Oni su preduvjet za postizanje izvrsnosti, te se na njima zasniva odgovornost istraživača da se zaštite od pristranosti i metodoloških prečaca.

([1]) Istraživački integritet – zaključci Vijeća (usvojeni 1. prosinca 2015.) – dokument Vijeća 14853/15.

Istraživači bi se trebali pridržavati priznatih etičkih praksi i temeljnih etičkih načela primjerenih njihovim disciplinama te etičkih standarda dokumentiranih u različitim nacionalnim, sektorskim ili institucionalnim etičkim kodeksima.

Glavnu odgovornost za istraživački integritet snose sami istraživači. Istraživače bi trebalo podupirati institucionalnom kulturom istraživačkog integriteta kako bi se stvorila i poštovala pravila, postupci i smjernice te uspostavilo osposobljavanje i mentorstvo na temelju razmjene primjera najbolje prakse.

U svrhu poticanja dobre istraživačke prakse i kulture istraživačkog integriteta svi uključeni dionici trebaju uzeti u obzir niz dimenzija, kao što su istraživački integritet u istraživačkim okruženjima; osposobljavanje i izgradnja kapaciteta za istraživački integritet; istraživački postupci i politike koji uključuju istraživački integritet; politike povezane s podacima, objavljivanjem, diseminacijom, preispitivanjem, evaluacijom i uređivanjem. Isto tako, trebalo bi uspostaviti mehanizme za utvrđivanje, prijavljivanje i rješavanje protupravnog postupanja u okviru istraživanja.

Istraživači bi trebali izbjegavati plagiranje bilo koje vrste. Posebnu pozornost trebalo bi posvetiti načelima zajedničkog vlasništva kada se istraživanje provodi u suradnji s nadzornim tijelima i/ili drugim istraživačima, ovisno o disciplini, kao i pravilima o intelektualnom vlasništvu. To bi se trebalo primjenjivati u svim fazama istraživačkog procesa, uključujući osmišljavanje, pripremu zahtjeva za financiranje te razvoj i ostvarivanje rezultata. Potrebu da se opažanja potvrde dokazivanjem da se nalazi mogu ponoviti ne bi trebalo tumačiti kao plagiranje, pod uvjetom da se izričito upućuje na podatke koje treba potvrditi.

Etika i integritet kao vrijednosti također su iznimno važni kada istraživači imaju nadzornu ulogu. Trebale bi se primjenjivati odmah kako bi se osiguralo sigurno, uključivo i rodno ravnopravno istraživačko okruženje za sve uključene strane, posebno kada dođe do diskriminacije, seksualnog ili moralnog uznemiravanja, prepreka učenju ili istraživačkom radu ili neopravdanog prisvajanja osobnih podataka ili rezultata.

2. Sloboda znanstvenog istraživanja

Sloboda znanstvenog istraživanja zajednička je temeljna vrijednost i načelo istraživačke suradnje unutar europskog istraživačkog prostora te s međunarodnim partnerima. Istraživači bi svoja istraživanja trebali usmjeriti na dobrobit čovječanstva i širenje granica ljudskog znanja, uz istodobno uživanje slobode mišljenja, stajališta i izražavanja, slobode oblikovanja istraživačkih pitanja, slobode utvrđivanja metoda kojima se rješavaju problemi, slobode odabira i razvoja teorija, slobode dovođenja u pitanje prihvaćene mudrosti i iznošenja novih ideja te slobode udruživanja u profesionalna ili predstavnička akademska tijela. Istraživači bi trebali imati pravo diseminirati i objavljivati rezultate svojih istraživanja, među ostalim osposobljavanjem i poučavanjem. Međutim, istraživači bi trebali prepoznati ograničenja te slobode koja bi mogla nastati zbog posebnih istraživačkih okolnosti – uključujući nadzor/usmjeravanje/upravljanje – ili pravnih ili operativnih ograničenja, npr. zbog prava intelektualnog vlasništva, proračunskih ili infrastrukturnih razloga.

3. Otvorena znanost

Istraživači bi trebali težiti sudjelovanju u svim aspektima otvorene znanosti ([2]) te bi im u tom pogledu trebali pomagati njihovi poslodavci i ulagači. Svoje bi rezultate trebali dijeliti otvoreno, npr. putem otvorenih podataka te vidljivih, dostupnih, interoperabilnih i ponovno upotrebljivih podataka (FAIR), publikacija s otvorenim pristupom te otvorenog softvera, modela i algoritama. Trebali bi poduzeti mjere kako bi rezultati istraživanja bili ponovljivi. Trebali bi nastojati primjenjivati metodologije otvorene znanosti i sudjelovati u otvorenom istorazinskom ocjenjivanju. Poslodavci i ulagači trebali bi podupirati i nagrađivati istinsku kulturu otvorene znanosti u cijeloj Uniji i pružati potrebne alate i infrastrukturu, među ostalim uvođenjem otvorenog pristupa znanstvenim publikacijama, istraživačkim podacima i drugim rezultatima istraživanja – tj. prema načelu „otvoreni koliko je to moguće, zatvoreni koliko je to potrebno” – te širenjem i prihvaćanjem načela i praksi otvorene znanosti, pri čemu treba voditi računa o razlikama među disciplinama i kulturnim razlikama, uključujući višejezičnost, podupirati razvoj vještina povezanih s otvorenom znanošću te dodatno razvijati i integrirati digitalne infrastrukture i usluge kojima se podupire otvorena znanost.

([2]) Prijelaz na sustav otvorene znanosti – zaključci Vijeća (usvojeni 27. svibnja 2016.) – dokument Vijeća 9526/16.

Građanska znanost

Istraživači bi u svoje projekte u najvećoj mogućoj mjeri i prema potrebi trebali uključiti građansku znanost. To znači uključivanje građana u koncept, osmišljavanje i provedbu istraživačkih projekata u području STEM-a te društvenih i humanističkih znanosti. Riječ je o idealnom sredstvu za demokratizaciju znanosti, izgradnju povjerenja u znanost i iskorištavanje golemih društvenih podataka i sposobnosti za provedbu izvrsnih istraživanja i stvaranje inovacija.

4. Rodna ravnopravnost

Svi bi dionici trebali poticati rodnu ravnopravnost i rodnu ravnotežu u istraživačkim timovima, upravljačkim tijelima, tijelima nadležnima za donošenje odluka, povjerenstvima za zapošljavanje i promaknuća te savjetodavnim skupinama. To uključuje poticanje integracije rodne dimenzije u sadržaj istraživanja, poučavanja i inovacija kako bi se poboljšale znanstvena kvaliteta, izvrsnost i društvena važnost stvorenoga znanja. Rodna ravnopravnost usmjerena je i na borbu protiv rodno uvjetovanog nasilja i seksualnog uznemiravanja. Rodnu ravnopravnost trebalo bi tumačiti iz perspektive intersekcionalnosti, pri čemu se različiti sustavi moći između rodnih i drugih društvenih kategorija i identiteta međusobno preklapaju i jačaju. Održive institucionalne promjene, koje se uvode putem planova za rodnu ravnopravnost ([3]) ili sličnih planova, a kojima se omogućuje pravilno prijavljivanje povreda i koje uključuju sustave praćenja i evaluacije, prikladni su mehanizmi za promicanje rodne ravnopravnosti.

Ravnoteža između poslovnog i privatnog života ključna je sastavnica preobrazbe kulture neke organizacije radi promicanja rodne ravnopravnosti. Ravnoteža između poslovnog i privatnog života važna je i za žene i za muškarce, a uključuje osiguravanje odgovarajuće potpore za cjelokupno osoblje, kako bi mogli napredovati u karijeri uz osobne odgovornosti koje mogu imati izvan radnog mjesta, uključujući obveze skrbi.

5. Prihvaćanje raznolikosti

Uzimanje u obzir raznolikosti u širem smislu, među ostalim spola, rasnog ili etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, socijalne raznolikosti, invaliditeta, dobi, seksualne orijentacije i borbe protiv diskriminacije na svim osnovama temeljno je načelo europskog istraživačkog prostora. Poslodavci i ulagači trebali bi prihvatiti raznolikost svojih istraživača jer različita životna iskustva obogaćuju istraživačke projekte vrijednim perspektivama. Osim toga, raznolikost sudionika može utjecati na rezultate istraživanja koji se primjenjuju na raznolika društva u kojima živimo i obogaćuju ih. Priznavanje nesvjesnih pristranosti, na primjer pri zapošljavanju, promicanju i preispitivanju zadaća, te kompenzacija za njih ondje gdje je to moguće, također je potrebno, posebno u području znanosti.

6. Istraživač

Svi istraživači sudjeluju u osmišljavanju ili stjecanju novih znanstvenih spoznaja na temelju izvornih koncepata ili pretpostavki. Istraživači su profesionalci čiji bi se rad trebao cijeniti, neovisno o sektoru u kojem djeluju. To bi trebalo vrijediti od početka njihove karijere, odnosno od poslijediplomske razine, i obuhvaćati sve razine, bez obzira na njihovu klasifikaciju na nacionalnoj razini.

Poslodavci i ulagači trebali bi poticati i podupirati nelinearne i višestruke karijere, koje obilježava geografska, disciplinarna, međusektorska i međuorganizacijska mobilnost – tj. upućivanja. Trebali bi poticati i hibridne karijere u okviru kojih se istodobno kombiniraju različiti sektori te bi ih trebalo priznavati jednako kao linearne karijere.

Profesionalan pristup

Istraživači bi trebali biti upoznati sa strateškim ciljevima koji se odnose na njihovo istraživačko okruženje i mehanizme financiranja te bi trebali tražiti sva potrebna odobrenja prije nego što započnu svoje istraživanje ili pristupe osiguranim resursima. Trebali bi poduzeti sve što mogu kako bi njihova istraživanja bila relevantna za društvo omogućujući bolje razumijevanje svijeta i kako se ne bi nepotrebno duplicirala istraživanja koja su već provedena negdje drugdje. To uključuje učinkovito vrednovanje rezultata istraživanja.

([3]) Vidjeti Komunikaciju Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija naslovljenu „Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025.”, COM(2020) 152 final.

Trebala bi postojati jasna komunikacija između istraživača i poslodavaca, ulagača ili nadzornika u slučaju kašnjenja, redefiniranja ili dovršetka istraživačkog projekta; trebalo bi upozoriti ako istraživački projekt treba prekinuti ranije ili ga obustaviti iz bilo kojeg razloga.

Odgovornost

Snositi odgovornost znači biti odgovoran za vlastite postupke pri provođenju istraživanja. Istraživači moraju biti svjesni da su odgovorni prema poslodavcima, ulagačima ili drugim povezanim javnim ili privatnim tijelima te, iz više etičkih razloga, prema društvu. Istraživači koji se financiraju javnim sredstvima isto su tako odgovorni za učinkovito korištenje novca poreznih obveznika. Stoga bi se trebali pridržavati načela dobrog, transparentnog i učinkovitog financijskog upravljanja i surađivati tijekom svih ovlaštenih revizija svojih istraživanja, bez obzira na to provode li ih poslodavci/ulagači ili etička povjerenstva. Zbog toga moraju služiti kao primjeri etičkog ponašanja za svoje kolege i šire društvo.

Metode prikupljanja i analize, rezultati i, ako je to primjenjivo, pojedinosti o podacima trebali bi se podvrgavati unutarnjoj i vanjskoj kontroli, kad god je to potrebno te na zahtjev nadležnih tijela. To je važno i kako bi podaci bili otvoreni, a rezultati ponovljivi.

7. Slobodno kretanje istraživača

Poslodavci i ulagači trebali bi promicati slobodno kretanje istraživača i protok znanstvenih spoznaja i tehnologije te istodobno privlačiti talente i sprečavati potencijalni odljev talenata. Trebali bi prepoznati vrijednost geografske, međuinstitucijske, međusektorske, interdisciplinarne i transdisciplinarne mobilnosti kao važnog sredstva za poboljšanje znanja i stručnog usavršavanja u svim fazama karijere istraživača te u potpunosti vrednovati i priznavati sva iskustva povezana s mobilnošću u okviru svojeg sustava napredovanja u karijeri ili ocjenjivanja. Virtualna mobilnost pokazala se kao prednost i također se može uzeti u obzir. To zahtijeva i uspostavu potrebnih administrativnih instrumenata kako bi se omogućila prenosivost bespovratnih sredstava i odredbi o socijalnoj sigurnosti, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom.

8. Održivost istraživanja

Istraživači, poslodavci i ulagači trebali bi promicati održivu provedbu istraživačkih aktivnosti u skladu s tekućim i budućim političkim inicijativama donesenima radi unapređenja društva, kao što su europski zeleni plan, Program Ujedinjenih naroda za održivi razvoj do 2030. i ciljevi održivog razvoja. Istraživače bi trebalo podupirati institucionalnom kulturom održivog upravljanja istraživanjem te osposobljavanjem i mentorstvom na temelju razmjene primjera najbolje prakse. Trebali bi preuzeti vodeću ulogu u smanjenju svojih emisija ugljika na način kojim se pruža pozitivan primjer drugima u istraživačkoj zajednici.

„Zelena povelja MSCA" Europske komisije, razvijena u okviru djelovanja Marie Skłodowska-Curie (MSCA), može se upotrijebiti kao referentna točka.

DRUGI STUP – PROCJENA, ZAPOŠLJAVANJE I NAPREDOVANJE ISTRAŽIVAČA

1. PROCJENA ISTRAŽIVAČÂ
2. ZAPOŠLJAVANJE
3. ODABIR
4. NAPREDOVANJE U KARIJERI

U okviru procjene istraživačâ trebalo bi osigurati jednako priznavanje i nagrađivanje karijera istraživača bez obzira na sektor zapošljavanja ili djelatnosti te slijediti nepristran pristup koji se temelji na talentu. Politike pravednog zapošljavanja i odabira istraživača ključne su za postizanje otvorenog tržišta rada za istraživače, što doprinosi poboljšanju europskog istraživačkog prostora.

1. Procjena istraživačâ

Procjena istraživačâ trebala bi omogućiti evaluaciju rezultata istraživača i istraživanja radi postizanja najveće kvalitete i učinka. Za to je potrebno priznavanje sve raznolikijih aktivnosti, praksi i rezultata istraživanja. Stoga bi se procjena trebala temeljiti prvenstveno na kvalitativnoj prosudbi, za koju su od ključne važnosti istorazinska ocjena i ocjena drugih relevantnih stručnjaka, uz odgovornu upotrebu kvantitativnih pokazatelja. Trebalo bi priznati i doprinose inovacijama, osobito kad je riječ o kandidatima iz industrijskog sektora.

Poslodavci i ulagači trebali bi podupirati sustav za procjenu i nagrađivanje istraživača u kojem se uzimaju u obzir ukupna kvaliteta njihova učinka na društvo, znanost i inovacije, raznolikost aktivnosti koje se provode, prakse otvorene znanosti te vrijednost geografske, interdisciplinarne i međusektorske mobilnosti. Takav bi sustav trebao:

(a) biti utemeljen na nepristranoj kvalitativnoj prosudbi koju daju kolege i relevantni stručnjaci, uz odgovornu upotrebu kvantitativnih pokazatelja;

(b) nagrađivati kvalitetu i razne potencijalne učinke istraživanja na društvo, znanost i inovacije;

(c) prepoznati raznolikost rezultata, među ostalim publikacija, skupova podataka, softvera, metodologija, protokola, patenata, modela, teorija, algoritama, radnih postupaka, izložbi, strategija i doprinosa politikama; raznolikost aktivnosti, među ostalim mentorstva, nadzora istraživanja, vodećih uloga, poduzetništva, upravljanja FAIR podacima – u skladu s načelom vidljivih, dostupnih, interoperabilnih i ponovno upotrebljivih podataka – istorazinske ocjene, poučavanja, vrednovanja znanja, suradnje između industrije i akademske zajednice, potpore donošenju politika utemeljenih na dokazima, interakcije s društvom, upravljanja i vodstva, nadzora, timskog rada, usluga za društvo, znanstvene komunikacije i metodološke strogosti; te raznolikost praksi, među ostalim otvorene znanosti, rane razmjene znanja i podataka te otvorene suradnje, uz sva iskustva povezana s mobilnošću, uključujući geografsku, međusektorsku, međuinstitucijsku, interdisciplinarnu i transdisciplinarnu mobilnost;

(d) osiguravati da se u okviru aktivnosti istraživača zadovoljavaju visoki standardi etičnosti i integriteta, primjenjuje primjereno provođenje istraživanja i vrednuju dobre prakse, uključujući otvorene prakse za razmjenu rezultata i metodologija istraživanja, kad god je to moguće;

(e) upotrebljavati kriterije i postupke procjene kojima se poštuje raznolikost istraživačkih disciplina i nacionalnih konteksta;

(f) podupirati raznolikost profila istraživača i istraživačkih karijera te vrednovati pojedinačni doprinos, ali i ulogu timova, suradničkog rada i interdisciplinarnosti;

(g) osiguravati rodnu ravnotežu, rodnu ravnopravnost, jednake mogućnosti i uključivost.

Radi osiguravanja koherentnosti u provedbi tih načela poslodavci i ulagači trebali bi poticati kontinuirano osposobljavanje aktera uključenih u postupak procjene i nagrađivanja.

2. Zapošljavanje

U skladu s načelima akademske slobode i institucionalne autonomije, poslodavcima i ulagačima preporučuje se da uspostave postupke zapošljavanja i odabira koji su otvoreni, transparentni i utemeljeni na zaslugama, bez kažnjavanja prekida u karijeri ili nelinearne, višestruke i hibridne karijere. Tim bi se postupcima trebalo težiti izvrsnosti, rodnoj ravnopravnosti i raznolikosti te bi trebali biti prilagođeni vrsti radnog mjesta koje se oglašava. Oglasi bi trebali uključivati sveobuhvatan opis traženog znanja i kompetencija, uključujući opis radnih uvjeta i prava, mogućnosti za razvoj karijere i vremenski okvir. Kandidate bi prije odabira trebalo obavijestiti o postupku zapošljavanja i kriterijima odabira, broju dostupnih radnih mjesta i izgledima za razvoj karijere. Usto, članovi odbora trebali bi biti upoznati s načelima pravednog zapošljavanja i proći odgovarajuće osposobljavanje.

Promjene u kronološkom redoslijedu životopisa

Prekidi u karijeri ili promjene u kronološkom redoslijedu životopisa ne bi se smjeli kažnjavati, već bi ih trebalo smatrati razvojem karijere i stoga potencijalno vrijednim doprinosom stručnom usavršavanju istraživačâ u smjeru višedimenzionalne karijere. Kandidatima bi stoga trebalo omogućiti da dostavljaju životopise koji se temelje na dokazima i odražavaju reprezentativan raspon postignuća i kvalifikacija primjerenih radnom mjestu za koje podnose prijavu.

Radni staž

Potrebna razina kvalifikacija trebala bi biti u skladu s potrebama radnog mjesta i ne bi trebala biti prepreka zapošljavanju. Evaluacija kvalifikacija trebala bi biti usmjerena na ocjenjivanje postignuća osobe, a ne na njezine životne prilike ili ugled institucije u kojoj su kvalifikacije stečene. Budući da se stručne kvalifikacije mogu steći u ranoj fazi duge karijere, trebalo bi poticati i priznavati cjeloživotno stručno usavršavanje.

3. Odabir

U okviru postupka odabira trebalo bi uzeti u obzir cjelokupno iskustvo kandidatâ. Usredotočujući se na njihov ukupni potencijal kao istraživača, trebalo bi, na temelju njihovih inovativnih istraživačkih metoda, pristupa i rezultata, procijeniti i njihovu kreativnost, te razinu neovisnosti. U povjerenstvima za odabir trebala bi biti zastupljena različita stručna znanja, kompetencije i iskustvo relevantni za procjenu kandidata. U tim bi povjerenstvima trebala postojati i odgovarajuća rodna ravnoteža, a ako je to primjereno i izvedivo, ona bi trebala uključivati članove iz različitih sektora – javnih i privatnih – i disciplina te iz drugih zemalja. Kad god je to moguće, trebalo bi primijeniti širok raspon praksi odabira, kao što su procjena vanjskih stručnjaka te razgovori uživo i putem interneta. Članove povjerenstava za odabir trebalo bi na odgovarajući način osposobiti, posebno kako bi se na najmanju mjeru svele rodne ili druge nesvjesne predrasude. Sve kandidate trebalo bi nakon postupka odabira obavijestiti o prednostima i nedostacima njihove prijave.

Nediskriminacija

Poslodavci i ulagači u istraživanja ne bi smjeli ni na koji način diskriminirati istraživače na temelju spola, dobi, etničkog, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, vjere ili uvjerenja, seksualne orijentacije, jezika, invaliditeta, političkog mišljenja te društvenog ili gospodarskog statusa.

4. Napredovanje u karijeri

Poslodavci i ulagači trebali bi za sve istraživače, uključujući više istraživače, uvesti sustave evaluacije/ocjenjivanja za redovitu i transparentnu procjenu obavljanja njihovih dužnosti koju provodi neovisno – a u slučaju viših istraživača, po mogućnosti međunarodno – povjerenstvo. Nelinearne i višestruke karijere, koje karakteriziraju geografska, sektorska i međuorganizacijska mobilnost ili hibridne karijere, za koje je karakteristična istodobna kombinacija sektora, zaslužuju potpuno priznavanje i razmatranje na jednakoj razini kao i linearne karijere – tj. one koje slijede pravocrtnu liniju napredovanja s jednog mjesta na drugo, obično u istom području ili disciplini.

U takvim postupcima evaluacije i ocjenjivanja, kao i u kontekstu napredovanja u karijeri, trebalo bi uzeti u obzir ukupni potencijal istraživača, njihovu istraživačku kreativnost, rezultate istraživanja, primjerice publikacije, podatke, softver, modele, algoritme, metode, protokole, patente i doprinos politikama, te aktivnosti, primjerice upravljanje i vodstvo, poučavanje/predavanje, istorazinsko ocjenjivanje, nadzor, mentorstvo, poduzetništvo, vrednovanje znanja, nacionalnu ili međunarodnu suradnju, administrativne dužnosti, usluge za društvo, znanstvenu komunikaciju i interakciju s društvom, istraživačko ponašanje – npr. etiku i prakticiranje poštene prakse, metodološku strogost, ranu razmjenu znanja i podataka, otvorenu suradnju – i njihovu mobilnost.

Transparentan, strukturiran, uključiv i rodno ravnopravan sustav pristupanja i napredovanja u karijeri potreban je za jačanje karijera u okviru akademske zajednice, sve do najviših položaja. U tu bi se svrhu na razini država članica i istraživačkih organizacija mogla razmotriti razrada sustava po uzoru na one za praćenje akademske karijere do trajnog zvanja, koji bi se trebali smatrati definiranim okvirima u kojima s ugovorom na određeno vrijeme ima izgleda za napredovanje na stalno radno mjesto uz uvjet dobivanja pozitivne ocjene.

Koautorstvo

Pri procjeni osoblja ustanove bi trebale pozitivno gledati na koautorstvo kao dokaz konstruktivnog pristupa provedbi istraživanja. Poslodavci i ulagači stoga bi trebali razviti strategije, prakse i postupke kako bi istraživačima, uključujući one na početku istraživačke karijere, pružili potrebne okvirne uvjete da mogu uživati pravo da budu priznati, navedeni i/ili citirani, u kontekstu svojih stvarnih doprinosa, kao koautori dokumenata, suizumitelji patenata itd. ili da objavljuju vlastite rezultate istraživanja neovisno o svojim nadzornicima. Ustanove bi također trebale nuditi osposobljavanje i radionice istraživačima, osobito istraživačima na početku karijere, o etičkim praksama autorstva, uključujući razumijevanje pojedinačnih doprinosa te njihovih prava i odgovornosti.

Priznavanje iskustva mobilnosti

Svako relevantno iskustvo mobilnosti, npr. boravak u drugoj zemlji/regiji ili u drugom istraživačkom okruženju, javnom ili privatnom, ili promjena iz jedne discipline ili sektora u drugi, kao dio početnog osposobljavanja u području istraživanja ili u kasnijoj fazi istraživačke karijere, ili iskustvo virtualne mobilnosti trebalo bi smatrati vrijednim doprinosom stručnom usavršavanju istraživača.

TREĆI STUP – RADNI UVJETI I PRAKSE

1. RADNI UVJETI, FINANCIRANJE I PLAĆE
2. STABILNOST ZAPOSLENJA
3. UGOVORNE I PRAVNE OBVEZE
4. DISEMINACIJA I ISKORIŠTAVANJE REZULTATA

Poboljšanje radnih uvjeta istraživača trebalo bi biti osnova političkog okvira Unije za istraživačke karijere. U tom se području predlaže nekoliko djelovanja kojima bi se doprinijelo stabilnosti zapošljavanja i definiranju radničkih prava i obveza istraživača, podložno nacionalnom zakonodavstvu i okolnostima. Ističe se i potreba da poslodavci i ulagači razviju istraživačku kulturu za istraživačku izvrsnost i pogoduju uspješnoj istraživačkoj zajednici.

1. Radni uvjeti, financiranje i plaće

Poslodavci i ulagači prema potrebi bi istraživačima, uključujući one s invaliditetom, u okviru radnih uvjeta trebali osigurati fleksibilnost i pristupačnost u skladu s postojećim nacionalnim zakonodavstvom i okolnostima te nacionalnim ili sektorskim kolektivnim ugovorima. Trebali bi nastojati osigurati radne uvjete pogodne za kombiniranje osobnog života, obitelji, skrbi, zdravlja, sigurnosti i opće dobrobiti, ne dovodeći u pitanje istraživačke karijere. Posebnu pozornost trebalo bi među ostalim posvetiti fleksibilnom radnom vremenu, radu u nepunom radnom vremenu, radu na daljinu i plaćenom dopustu te potrebnim financijskim i administrativnim odredbama kojima se uređuju takvi aranžmani. Poslodavci bi trebali osigurati radno okruženje koje promiče mentalno zdravlje i tjelesnu dobrobit istraživača, uključujući odgovarajuće postupke za sprečavanje i suzbijanje rodno uvjetovanog nasilja, među ostalim seksualno uznemiravanje.

Istraživačko okruženje

Poslodavci i ulagači u istraživanja trebali bi osigurati stvaranje najpoticajnijeg okruženja za istraživanje ili osposobljavanje u području istraživanja koje nudi odgovarajuću opremu, objekte i mogućnosti, uključujući suradnju na daljinu s pomoću istraživačkih mreža, te najvišu razinu zdravlja i sigurnosti u skladu s propisima Unije, nacionalnim i sektorskim propisima. Ulagači bi trebali osigurati odgovarajuća sredstva za potporu dogovorenom programu rada. Posebno je važno imati kvalificirano pomoćno osoblje, npr. voditelje istraživanja i administratore.

Pritužbe/žalbe

Poslodavci i ulagači u istraživanja trebali bi, u skladu s relevantnim pravilima i propisima nacionalnog ili međunarodnog prava ili prava Unije, uspostaviti odgovarajuće postupke, po mogućnosti imenovanjem nepristranog pravobranitelja, za rješavanje pritužbi/žalbi istraživača, uključujući one koje se odnose na sukobe između nadzornikâ i istraživača početnika (R1) ili priznatih istraživača (R2). Takvim bi se postupcima cjelokupnom istraživačkom osoblju trebala pružiti povjerljiva i neformalna pomoć u rješavanju radnih sukoba, sporova i pritužbi, u svrhu promicanja poštenog i jednakog postupanja unutar ustanove i poboljšanja ukupne kvalitete radnih uvjeta i okruženja.

Sudjelovanje u upravljanju organizacijama

Poslodavci i ulagači u istraživanja trebali bi priznati da je u potpunosti legitimno, a čak i poželjno, da istraživači budu zastupljeni u relevantnim tijelima za informiranje, savjetovanje i donošenje odluka u ustanovama za koje rade, da štite i promiču svoje pojedinačne i kolektivne interese te da aktivno doprinose radu ustanove.

Financiranje i plaće

Poslodavci i/ili ulagači u istraživanja trebali bi osigurati da istraživači, bez obzira na svoj status, uživaju pravedne i privlačne uvjete u pogledu naknade – financiranja i plaće – s odgovarajućim i pravednim odredbama o socijalnom osiguranju – uključujući naknade za bolovanje i roditeljske naknade, mirovinska prava i naknade za nezaposlenost, starosne naknade i naknade za nadživjele osobe, naknade za invaliditet te naknade za nesreće na radu i profesionalne bolesti – u skladu s postojećim nacionalnim zakonodavstvom i nacionalnim ili sektorskim kolektivnim ugovorima. To bi trebalo uključivati istraživače u svim fazama karijere, pa tako i istraživače početnike (R1), razmjerno njihovu pravnom statusu, uspješnosti te razini kvalifikacija i odgovornosti. Istraživače bi se trebalo upoznati s njihovim pravima i obvezama kad je riječ o razumijevanju načina oporezivanja njihovih plaća te bi im trebalo pružiti transparentne informacije o pravima na socijalnu zaštitu kao što su nacionalna mirovinska prava.

2. Stabilnost zaposlenja

Poslodavci i ulagači trebali bi poduzeti odlučna djelovanja kako bi se suzbila pojava nesigurnosti i pružila potpora sigurnosti i stabilnosti radnih mjesta. To bi, na dobrovoljnoj osnovi, moglo uključivati utvrđivanje maksimalnog praga za broj ugovora na određeno vrijeme po organizaciji u ukupnim ljudskim resursima istraživača. Kad god se obavljaju trajni, dugoročni ili vrlo repetitivni istraživački zadaci, kao odgovarajući instrument preporučuju se stalni ugovori ili ugovori na neodređeno vrijeme. Istraživačima s ugovorima na određeno vrijeme trebalo bi se omogućiti korištenje posebnim uslugama za razvoj karijere i savjetovanja s ciljem osiguranja kontinuiteta karijere.

Istraživači na početku karijere (R1 – R2)

Nesigurnost zaposlenja poseban je problem u akademskoj zajednici. Kao odgovor na tu situaciju preporučuje se provedba, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i okolnostima, posebnih mjera za potporu istraživačima na početku karijere u pogledu pružanja socijalne zaštite i radnih uvjeta istraživačima početnicima (R1) koji se primjenjuju na istraživače u drugim fazama karijere i s odgovarajućim prihodima, promicanje uključivanja istraživača na početku karijere u istraživačke timove, uz izbjegavanje dodjele zadaća koje nisu povezane s njihovim znanstvenim osposobljavanjem i priznavanje međuinstitucijske, međusektorske, interdisciplinarne i geografske mobilnosti, uključujući virtualnu mobilnost. Osim toga, institucije za imenovanje trebale bi utvrditi jasna pravila i jasne smjernice za zapošljavanje i imenovanje priznatih istraživača (R2), uključujući maksimalno trajanje i ciljeve tih imenovanja. U tim bi smjernicama trebalo uzeti u obzir vrijeme provedeno na prethodnim postdoktorskim radnim mjestima u drugim ustanovama i činjenicu da bi postdoktorski status trebao biti prijelazan, s primarnom svrhom pružanja dodatnih mogućnosti stručnog usavršavanja u okviru istraživačke karijere u kontekstu dugoročnih izgleda za razvoj karijere koji uključuju ugovor na neodređeno vrijeme ili stalno radno mjesto.

Poslodavci i ulagači trebali bi uložiti maksimalne napore u informiranje istraživača na početku karijere o mogućnostima za razvoj karijere u akademskoj zajednici i izvan nje, nudeći širok raspon stručnog usavršavanja, osobito tijekom faze R2, transparentnije i predvidljivije izglede za razvoj karijere te mogućnosti učenja kroz rad u različitim sektorima.

3. Ugovorne i pravne obveze

Istraživači na svim razinama trebali bi biti upoznati s nacionalnim, sektorskim ili institucionalnim propisima kojima se uređuju uvjeti osposobljavanja i rada. To uključuje propise o pravima intelektualnog vlasništva te zahtjeve i uvjete svakog sponzora ili ulagača, neovisno o prirodi njihova ugovora. Poslodavci i ulagači trebali bi dostaviti preslike tih dokumenata na engleskom jeziku. Istraživači bi se trebali pridržavati tih propisa ostvarivanjem traženih rezultata, primjerice disertacija, publikacija, patenata, izvješća, novih proizvoda itd., kako je utvrđeno u uvjetima ugovora ili jednakovrijednom dokumentu.

S obzirom na sve veću usmjerenost na sigurnost znanja, istraživači bi uvijek trebali primjenjivati sigurne radne prakse, u skladu s relevantnim nacionalnim zakonodavstvom i zakonodavstvom Unije, među ostalim poduzimati potrebne mjere opreza za zdravlje i sigurnost te za oporavak od kibernetičkih napada i katastrofa povezanih s informacijskom tehnologijom, npr. pripremom odgovarajućih strategija sigurnosnog kopiranja podataka. Također bi trebali biti upoznati s postojećim nacionalnim pravnim zahtjevima i pravnim zahtjevima Unije u pogledu zaštite podataka i povjerljivosti te poduzeti potrebne korake kako bi ti zahtjevi uvijek bili ispunjeni.

4. Diseminacija i iskorištavanje rezultata

Svi istraživači trebali bi prakticirati otvorenu znanost kako bi osigurali, u skladu sa svojim ugovornim aranžmanima, da se rezultati njihovih istraživanja šire, stavljaju na raspolaganje na otvoren način i iskorištavaju, npr. da se priopćavaju, prenose u druga istraživačka okruženja i, prema potrebi, komercijaliziraju. Od viših istraživača očekuje se da preuzmu vodeću ulogu u osiguravanju uspješnosti istraživanja i toga da se rezultati iskorištavaju u komercijalne svrhe i/ili stavljaju na raspolaganje javnosti kad god se za to ukaže prilika.

Istraživačima bi u tom pogledu trebali pomoći njihovi poslodavci i ulagači, osiguravanjem odgovarajućeg osposobljavanja u području vještina i pristupa odgovarajućem financiranju, infrastrukturi i potpori. Pri zapošljavanju, napredovanju u karijeri i ocjenjivanju programa financiranja poslodavci i ulagači trebali bi priznavati, poticati i nagrađivati sudjelovanje istraživača u praksama otvorene znanosti.

Intelektualna imovina, uključujući prava intelektualnog vlasništva

Poslodavci i ulagači trebali bi osigurati da istraživači u svim fazama karijere dobiju odgovarajuću naknadu za koristi koje proizlaze iz iskorištavanja, ako ga ima, rezultata njihovih istraživačkih i inovacijskih aktivnosti, prema potrebi jamčenjem suvlasništva nad pravima intelektualnog vlasništva kao što su autorska prava. Poslodavci i ulagači trebali bi to pitanje izričito riješiti u svojoj strategiji upravljanja intelektualnom imovinom, a ta bi strategija trebala biti javno dostupna. Strategija upravljanja intelektualnom imovinom trebala bi obuhvaćati stvaranje svih vrsta intelektualne imovine – među ostalim, podataka, znanja i iskustva te standardâ – i korištenje tom imovinom, upravljanje njome i vlasništvo nad njom te podupirati prakse otvorene znanosti.

U strategiji bi se trebalo izričito pozivati na odredbe o vlasništvu i pravima pristupa za istraživače i/ili, ako je to primjenjivo, njihove poslodavce ili druge strane, uključujući partnere iz industrije, kako je možda predviđeno posebnim sporazumima o suradnji ili drugim vrstama sporazuma.

Javno djelovanje

Istraživači bi trebali osigurati da njihove istraživačke aktivnosti općenito budu poznate društvu, tako da ih razumiju osobe koje nisu stručnjaci, čime se poboljšava razumijevanje znanosti u javnosti. Izravna suradnja s civilnim društvom i građanima pomoći će istraživačima da bolje razumiju javni interes u odnosu na prioritete istraživanja i zabrinutost javnosti te da, prema potrebi, iskoriste potencijal zajedničkog osmišljavanja i zajedničkog stvaranja s društvom.

ČETVRTI STUP – RAZVOJ ISTRAŽIVAČKIH KARIJERA I TALENATA

1. VREDNOVANJE RAZNOLIKIH ISTRAŽIVAČKIH KARIJERA
2. RAZVOJ KARIJERE I SAVJETOVANJE
3. KONTINUIRANO STRUČNO USAVRŠAVANJE
4. NADZOR I MENTORSTVO

Istraživačka zajednica razlikuje se po talentima, vještinama, kompetencijama te kapacitetima i ulogama. Što se ti talenti više potiču i razvijaju, to je bolja kvaliteta istraživanja i veća društvena važnost stvorenog znanja. Potrebno je poticati kontinuirano stručno usavršavanje i osposobljavanje u području vještina kako bi se očuvale kompetencije, a istraživačima pružio širok raspon mogućnosti za razvoj karijere u javnom i privatnom sektoru.

1. Vrednovanje raznolikih istraživačkih karijera

Poslodavci i ulagači trebali bi prepoznati da istraživači mogu imati vrlo raznolike karijere i u području istraživanja i na drugim funkcijama. Diversifikacija obično uključuje mobilnost u svim njezinim oblicima: internacionalnu, intranacionalnu, međusektorsku, međuinstitucijsku, interdisciplinarnu, transdisciplinarnu i virtualnu. To zahtijeva procjenu kvalitete koja se više temelji na talentima i u okviru koje se uzima u obzir raznolikost, poticanje odgovorne upotrebe parametara, razmatranje različitih doprinosa i njihovih potencijalnih učinaka, različite aktivnosti i prakse kao što su poučavanje i vještine, istorazinsko ocjenjivanje, upravljanje i vodstvo, nadzor, mentorstvo, vrednovanje znanja, aktivnosti prijenosa tehnologije, poduzetništvo i suradnja s industrijom, razvoj aktivnosti oblikovanja politika utemeljenih na dokazima, znanstvenu komunikaciju i interakciju s društvom i prakse otvorene znanosti, među ostalim timsku znanost, te mobilnost.

Poslodavci i ulagači trebali bi uvesti mjere kojima se omogućuje da se istraživači, osobito oni na početku karijere, upoznaju s mogućnostima dostupnima u svim relevantnim sektorima te kojima se promiče kultura diversifikacije karijera radi boljeg osobnog razvoja i stručnog usavršavanja. To će zahtijevati pružanje usluga savjetovanja, mentorstva i potpore u karijeri kako bi se potaknula međusektorska, interdisciplinarna i geografska mobilnost, kao i uspostava i razvoj poduzetničkih aktivnosti.

2. Razvoj karijere i savjetovanje

Poslodavci i ulagači u istraživanja trebali bi, po mogućnosti u okviru upravljanja ljudskim resursima, izraditi posebnu strategiju razvoja karijere za istraživače u svim fazama karijere, bez obzira na njihov ugovorni status, uključujući istraživače s ugovorima na određeno vrijeme. U tom kontekstu trebalo bi podupirati istraživače pri izradi individualnog plana karijere kako bi se utvrdilo osposobljavanje i istraživanje potrebno za ostvarivanje njihovih ciljeva u karijeri. To bi trebalo uključivati dostupnost mentora uključenih u pružanje potpore i smjernica za osobni razvoj i stručno usavršavanje istraživača, čime bi ih se motiviralo i doprinijelo smanjenju nesigurnosti u njihovoj profesionalnoj budućnosti. Svi bi istraživači trebali biti upoznati s takvim odredbama i mehanizmima te proaktivni i odgovorni za razvoj svoje karijere.

Poslodavci i ulagači trebali bi u dotičnim ustanovama ili u suradnji s drugim strukturama osigurati pristupačno i relevantno profesionalno usmjeravanje i pomoć pri zapošljavanju, pružanjem informacija, smjernica i potpore razvoju karijere unutar dotične ustanove i izvan nje. To bi se trebalo ponuditi istraživačima u svim fazama njihove karijere, bez obzira na njihov ugovorni status.

3. Kontinuirano stručno usavršavanje

Istraživači u svim fazama karijere trebali bi proaktivno tražiti, a njihov poslodavac ili ulagač u istraživanje trebao bi im pružati prilike za kontinuirano usavršavanje redovitim poboljšanjem i povećanjem njihovih vještina i kompetencija. To se može postići različitim sredstvima, među ostalim formalnim osposobljavanjem, radionicama, konferencijama i e-učenjem ili suradnjom unutar tima i odgovarajućih mreža. Posebnu pozornost trebalo bi posvetiti osposobljavanju istraživača početnika (R1) od kojih su većina doktorski kandidati na početku istraživačke karijere.

Pristup osposobljavanju u području istraživanja i kontinuiranom razvoju

Poslodavci i ulagači trebali bi osigurati da svi istraživači u bilo kojoj fazi karijere i bez obzira na ugovorni status dobiju priliku za stručno usavršavanje i poboljšanje vlastite zapošljivosti pristupom mjerama za kontinuirani razvoj vještina i kompetencija. Poslodavci i ulagači trebali bi poduzeti djelovanja za potporu razvoju i pružanju ciljanog osposobljavanja, kako bi se poticala usavršavanja i prekvalifikacije za istraživače s perspektivom cjeloživotnog učenja te potaknula međusektorska i interdisciplinarna mobilnost. Te bi mjere trebalo redovito ocjenjivati s obzirom na njihovu dostupnost, primjenu i učinkovitost u poboljšanju kompetencija, vještina i zapošljivosti.

Poslodavci i ulagači trebali bi pridavati odgovarajuću važnost potrebi za poticanjem poduzetničkih kompetencija istraživača kako bi se onima koji započnu poduzetničku karijeru omogućilo da svoje kapacitete za stvaranje znanja povežu sa sposobnostima vrednovanja znanja, pretvaranjem inovativnih ideja u poslovne prilike i poticanjem inovacija i napretka.

Poslodavci i ulagači trebali bi poduzeti korake kako bi se doktorska izobrazba prilagodila interoperabilnim karijerama u svim relevantnim sektorima te praksi otvorene znanosti, među ostalim primjenom europskog okvira kompetencija za istraživače (ResearchComp), načelâ za inovativnu doktorsku izobrazbu, Europskog kodeksa ponašanja za istraživački integritet i svih drugih budućih inicijativa poduzetih u svrhu jačanja transverzalnih vještina istraživača.

Vrednovanje vještina

U okviru širenja skupova vještina istraživača poslodavci i ulagači trebali bi provesti odgovarajuću procjenu i evaluaciju formalnog i neformalnog osposobljavanja, uključujući vještine i osposobljavanje na radnom mjestu, osobito u kontekstu međunarodne, međusektorske i interdisciplinarne mobilnosti. Procjenu bi trebalo provesti na pravedan i transparentan način te u razumnom roku.

Poučavanje

Poučavanje je ključno sredstvo za strukturiranje i diseminaciju znanja te je vrijedna opcija u karijeri istraživača. U sklopu poučavanja trebalo bi koristiti i primjenjivati znanstvene spoznaje te promicati istraživački interes među studentima. Sudjelovanje istraživača u poučavanju trebalo bi u potpunosti podržati i priznati, a to bi se sudjelovanje moglo razlikovati u različitim fazama karijere. Posebnu pozornost trebalo bi posvetiti istraživačima na početku karijere i osigurati im odgovarajuću potporu i usklađenost odgovornosti u okviru poučavanja, uključujući predavanje, nadzor i mentorstvo, s njihovim istraživačkim aktivnostima ili osposobljavanjem u području istraživanja.

Poslodavci i ulagači trebali bi osigurati odgovarajuću naknadu za dužnosti poučavanja te njihovo uzimanje u obzir u sustavima evaluacije/ocjenjivanja od rane faze karijere istraživača. Također bi trebalo osigurati da se vrijeme koje članovi osoblja na višim položajima posvećuju osposobljavanju i mentorstvu istraživačâ na početku karijere – u fazi R1 ili R2 – ubraja u njihove obveze poučavanja. Trebalo bi uspostaviti odgovarajuće osposobljavanje za aktivnosti poučavanja kao dio početnog osposobljavanja i stručnog usavršavanja istraživača.

4. Nadzor i mentorstvo

Odgovarajuće osoblje i upravljanje timovima ključni su u radnim okruženjima u području istraživanja jer je znanost po definiciji zajednički pothvat. Trebalo bi uspostaviti potrebno osposobljavanje, instrumente i mehanizme evaluacije kako bi viši i vodeći istraživači mogli voditi svoje osoblje i timove na pravedan i nediskriminirajući način, bez rodnih i drugih oblika predrasuda, kao što su one koje se temelje na vjeri, seksualnoj orijentaciji, rasi, etničkoj pripadnosti, socioekonomskom podrijetlu itd., te uspostaviti plodonosne i suradničke radne odnose sa svojim kolegama. To bi trebalo doprinijeti zdravim, pravednim i kreativnim okruženjima u kojima se svaki pojedinac poštuje i priznaje te ga se primjereno motivira i potiče njegova dobrobit.

Poslodavci i ulagači trebali bi se pobrinuti da je jasno definirano tko je osoba ili skupina osoba kojoj se istraživači početnici (R1) i priznati istraživači (R2) mogu obratiti radi obavljanja njihovih dužnosti te bi o tome trebali obavijestiti istraživače.

U takvim bi se aranžmanima trebalo jasno odrediti da predloženi nadzornik treba imati odgovarajuću razinu stručnosti u nadzoru istraživanja te da ima vremena i obvezu istraživačkom stažistu ponuditi odgovarajuću potporu; nadalje, trebali bi se odrediti potreban napredak i postupci preispitivanja, kao i potrebni mehanizmi povratnih informacija.

Posebne odredbe o integraciji, potpori istraživanju i razvoju karijere istraživača, o njihovu mentorstvu i dobrobiti, o komunikaciji i rješavanju sukoba te osposobljavanju i stručnom usavršavanju nadzornika navedene su u Smjernicama za nadzor u okviru djelovanja MSCA. Smjernice za nadzor u okviru djelovanja MSCA niz su preporuka za pojedince i ustanove koji primaju sredstva za djelovanja MSCA. Smjernice promiču učinkovit nadzor, mentorstvo i odgovarajuće profesionalno usmjeravanje.

Odnos s nadzornicima

Istraživači u fazi osposobljavanja trebali bi redovito komunicirati sa svojim nadređenima i predstavnicima fakulteta ili odjela i imati strukturiran odnos s njima, koji će u potpunosti iskoristiti. Nadzornici bi isto tako trebali aktivno podupirati osobito istraživače na početku karijere organiziranjem sastanaka za pružanje povratnih informacija i promicanjem aktivnosti osposobljavanja relevantnih za njihov rad.

To uključuje vođenje evidencije o cjelokupnom napretku rada i rezultatima istraživanja, prikupljanje povratnih informacija putem izvješća i seminara, primjenu tih povratnih informacija i rad u skladu s dogovorenim rasporedima, ključnim etapama, ostvarenjima i/ili rezultatima istraživanja.

Viši istraživači

Viši istraživači, profila R3 i R4, trebali bi posvetiti posebnu pozornost svojoj višedimenzionalnoj ulozi nadzornika, mentora, savjetnika za karijeru, voditelja, koordinatora projekata, rukovoditelja ili znanstvenih komunikatora. Te bi zadaće trebali obavljati u skladu s najvišim profesionalnim standardima i imati pristup odgovarajućem osposobljavanju. Kad je riječ o njihovoj ulozi nadzornika ili mentora istraživača, viši istraživači trebali bi izgraditi konstruktivan i pozitivan odnos s istraživačima početnicima (R1) i priznatim istraživačima (R2) kako bi se uspostavili uvjeti za učinkovit prijenos znanja i daljnji uspješan razvoj njihovih karijera. Uloga podupirateljâ razvoja karijere istraživačâ profila R1 i R2 u okviru koje se prenose iskustva i vrijednosti u pouzdanom i povjerljivom okruženju visokoodgovorna je uloga.