



FDV

UNIVERZA V LJUBLJANI
Fakulteta za družbene vede



Inštitut za ekonomska raziskovanja
Institute for Economic Research

Stanje in razvoj kariernega sistema raziskovalk in raziskovalcev v Sloveniji glede na priporočila Sveta Evropske unije in OECD

4. poročilo

**(Kvalitativna analiza okvirov razvoja karier raziskovalk in
raziskovalcev)**

Pripravili:

prof. dr. Boštjan Udovič, mag. Klemen Koman, dr. Nika Murovec, dr. Tjaša Bartolj,
asist. dr. Iris Koleča in zasl. prof. dr. Maja Bučar

Kazalo

Priporočila	7
1 Uvodna izhodišča raziskave	11
2 Značilnosti slovenskega normativnega sistema R & R (z vplivom na kariere raziskovalk in raziskovalcev)	14
3 Rezultati vsedržavne ankete: izbor poudarkov	20
3.1 Motivi za raziskovalno karierno pot in privlačnost raziskovalnega sistema	20
3.2 Dejavniki razvoja raziskovalnih kariernih poti v Sloveniji	23
3.3 Elementi privlačnosti slovenskega sistema R & R za oblikovanje raziskovalne kariere.....	25
4 Analiza intervjujev	28
4.1 Poznavanje priporočil Sveta EU in OECD: ocena ustreznosti in udejanjanja med izvajalci R&R politik	28
4.2 Urejenost karierne poti raziskovalcev v Sloveniji: prednosti, slabosti in potrebe po izboljšavah	30
4.2.1 Ukrep Mladi raziskovalec in prehod v status podoktorskih raziskovalcev.....	30
4.2.2 Sodelovanje z gospodarstvom	34
4.2.3 Stabilno in projektno financiranje ter vpliv na stabilnost raziskovalnih karier	36
4.2.4 Vpliv kroženja/prehajanja raziskovalcev med institucijami, sobotnega leta in 64. člena ZZrID na oblikovanje raziskovalnih karier.....	41
4.2.5 Prenos nazivov ter habilitacijske zahteve in vpliv na stabilnost raziskovalnih karier	47
4.2.6 Trimesečno gostovanje v tujini oziroma vidiki mednarodne odmevnosti	53
4.2.7 Drugi problemi na kariernih poteh raziskovalcev.....	56
4.2.7.1 Lokacija in življenjski stroški.....	56
4.2.7.2 Velikost raziskovalnih institucij.....	56
4.2.7.3 Dovoljenja za delo tujcev	57
4.2.7.4 Ugled znanosti in raziskovanja.....	57
4.2.7.5 Problem nepoznavanja institucij in težave v zvezi z mentorstvi	57
4.2.7.6 Evalvacije in samoevalvacije.....	58
4.2.7.7 Administracija ter vprašanja sodelovanja med raziskovalci in strokovnimi službami ...	59
4.2.7.8 Vrednotenje dosežkov in posebnosti področij	60
5 Zaključek	61
Literatura in viri.....	65

Seznam kratic

ARIS	Javna agencija za znanstvenoraziskovalno in inovacijsko dejavnost
IER	Inštitut za ekonomska raziskovanja
INV	Inštitut za narodnostna vprašanja
JRO	Javnoraziskovalna organizacija
JRZ	Javnoraziskovalni zavod
MR	Mladi raziskovalec
MVZI	Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in inovacije
NAKVIS	Nacionalna agencija za kakovost v visokem šolstvu
NIB	Nacionalni inštitut za biologijo
NIS	Nacionalno-inovacijski sistem
ReZrIS30	Resolucija o znanstvenoraziskovalni in inovacijski strategiji 2030
RO	Raziskovalna organizacija
R & R	Raziskave in razvoj
R & R & I	Raziskovalno-razvojno-inovacijski sistem
SVIZ	Sindikatski vzgoje in izobraževanja
UL	Univerza v Ljubljani

UM	Univerza v Mariboru
UNG	Univerza v Novi Gorici
UP	Univerza na Primorskem
ZAG	Zavod za gradbeništvo
ZRC SAZU	Znanstvenoraziskovalni center Slovenske akademije znanosti in umetnosti
ZRS Koper	Znanstvenoraziskovalno središče Koper
ZZrID	Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti

Povzetek

V poročilu na podlagi intervjujev z vodilnimi predstavniki slovenskega raziskovalnega prostora ugotavljamo, da so kariere raziskovalk in raziskovalcev v Sloveniji tesno povezane s širšimi sistemskimi značilnostmi nacionalnega raziskovalnega okolja. V nasprotju z anketo, izpeljano med raziskovalci, ki je pokazala veliko presečnih mnenj, intervjuji razkrivajo izrazito raznolikost pogledov med različnimi institucijami. V tem se odražajo heterogenost slovenskega raziskovalnega prostora in različni pristopi univerz ter javnih raziskovalnih zavodov h ključnim točkam oblikovanja in vodenja raziskovalnih karier.

1. Sogovorniki se najbolj strinjajo glede programa Mladi raziskovalec. Ocenjujejo ga kot pomemben mehanizem za začetek raziskovalne kariere in pomlajevanje raziskovalnega kadra. Kljub temu opozarjajo na težave pri pridobivanju kakovostnih kandidatov, pomanjkanje podoktorskih priložnosti ter neurejeno financiranje prehodnega obdobja po doktoratu.
2. Razhajanja med sogovorniki se pojavljajo pri vprašanju odnosa med stabilnim in kompetitivnim financiranjem. Del sogovornikov zagovarja večjo vlogo stabilnega financiranja za zagotavljanje stabilnih raziskovalnih karier, drugi pa poudarjajo pomen uspešnega pridobivanja projektnih sredstev. Prav tako opozarjajo, da izvajanje določb ZZrID v praksi odpira nova organizacijska in kadrovska vprašanja.
3. Intervjuvanci ocenjujejo, da sta sobotno leto in mobilnost med institucijami pomembni razvojni priložnosti za kariere raziskovalcev pa tudi za ves raziskovalni prostor, vendar ostajata predvsem formalni pravici brez ustrezne sistemske podpore. Nekateri med njimi so tudi kritični do omejene prenosljivosti raziskovalnih nazivov, ki zmanjšuje mobilnost raziskovalcev in pretok znanja med institucijami. Večina jih meni, da je obvezno trimesečno gostovanje v tujini kot pogoj za mednarodno odmevnost zastarelo ter da bi ga bilo smiselno nadomestiti s prožnejšimi kazalniki mednarodnega sodelovanja.

Ključna skupna točka navedb respondentov v intervjujih je, da so po sprejetju ZZrID za učinkovito upravljanje raziskovalnih karier vse bolj odgovorna vodstva raziskovalnih organizacij. Uspešnost nadaljnjega razvoja raziskovalnih karier raziskovalcev bo tako odvisna

predvsem od njihove sposobnosti za pretvorbo zakonskih usmeritev v konkretne ukrepe, ki naj izboljšajo razmere za delo, povečajo mobilnost raziskovalcev in okrepijo privlačnost raziskovalne kariere za mlade.

Priporočila

NACIONALNA PRIPOROČILA

PRIPOROČILO 1: Tekoče in sistematično seznanjanje JRO in drugih relevantnih deležnikov o dokumentih, sprejetih na nacionalni in EU-ravni

Naročniku predlagamo, naj deležnike NIS redno in sistematično obvešča o normativnih novostih na področju kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev na nacionalni in EU-ravni ter naj vsaj enkrat letno pripravi posvet, na katerem naj predstavnikom JRO in drugim relevantnim deležnikom NIS predstavi sprejete dokumente na nacionalni in EU-ravni, pojasni njihov vpliv na vodenje raziskovalne politike in oblikovanje karier raziskovalk in raziskovalcev ter omogoči izmenjavo stališč in dobrih praks.

PRIPOROČILO 2: Sistemski ukrepi za večje povezovanje med JRZ in JRO

Naročniku predlagamo, naj uvede dodatne ukrepe, ki bi spodbudili sodelovanje med JRZ in JRO na področju mentorstev magistrskih in doktorskih študentov. Prav tako ARIS predlagamo, naj *Splošni akt o raziskovalnih nazivih* dopolni tako, da za napredovanje v III. ali IV. stopnjo vključi tudi mentorstvo magistrskim študentom.

PRIPOROČILO 3: Sprememba 66. člena ZZrID tako, da bo omogočeno sobotno leto tudi zunaj raziskovalne organizacije

Sedanji 66. člen ZZrID omogoča sobotno leto le v domači ali tuji raziskovalni organizaciji. Glede na kompleksnost raziskovanja in pomembnost dodatnih kompetenc pri oblikovanju karier raziskovalk in raziskovalcev predlagamo, naj se nabor organizacij razširi v obliko brez podrobne specifikacije.

PRIPOROČILO 4: Prilagoditev postopkov institucionalne evalvacije za JRO in JRZ

Intervjuji so pokazali, da je nesmiselno podvajati postopke institucionalne evalvacije pri JRO med obema pristojnima agencijama. Predlagamo, naj se premisli o prilagoditvi postopkov v smeri, ki jo je nakazal državni sekretar na MVZI (tj. da bi bila postopka za izobraževalne in izključno raziskovalne institucije različna).

PRIPOROČILO 5: Po institucionalnih evalvacijah opraviti njihovo analizo

Naročniku in ARIS priporočamo, naj po izvedenih institucionalnih evalvacijah opravita njihovo analizo. Na podlagi analize bosta lahko naročnik in ARIS dopolnila postopke in vsebinske sklope institucionalne evalvacije.

PRIPOROČILO 6: Spodbude medijem in drugim odločevalcem za sodelovanje pri promociji znanstvenih dognanj in dosežkov

Naročniku in ARIS predlagamo, naj se uvede poseben ukrep/instrument za spodbujanje razširjanja znanstvenih spoznanj (komuniciranje znanosti). Tak ukrep lahko nadgradi ukrep občanske znanosti, pri čemer naj bo namenjen medijem in ne JRO.

PRIPOROČILO 8: Uvedba ukrepov za lažji prehod v status podoktorskih raziskovalcev

Naročniku in ARIS predlagamo, naj uvedeta dodatne ukrepe za lažji prehod mladih raziskovalcev v status podoktorskih raziskovalcev, saj se RO v tej fazi kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev soočajo z največjimi težavami (zaradi pomanjkanja sredstev oziroma nemožnosti izrabe sredstev stabilnega financiranja za ta namen). Prav tako priporočamo uvedbo dodatnih ukrepov za krepitev kompetenc za sodelovanje z gospodarstvom kot potencialno nadaljnjo fazo karierne poti mladih raziskovalcev.

INSTITUCIONALNA PRIPOROČILA

PRIPOROČILO 1: Zagotoviti finančna sredstva za izvedbo sobotnega leta

JRO priporočamo, naj znotraj svojih finančnih konstrukcij – po posvetu z naročnikom in ARIS – uvedejo formulo, ki bi omogočila oblikovanje sklada/sredstev za financiranje sobotnega leta za raziskovalce. Ti so namreč trenutno še posebej na JRZ prepuščeni zunanjim virom, to pa lahko predstavlja oviro za karierno napredovanje in tudi karierno stabilnost (nevarnost bega možganov).

PRIPOROČILO 2: Uvesti nove kriterije mednarodne prepoznavnosti

JRO priporočamo, naj opustijo trimesečno mobilnost kot kriterij mednarodne odmevnosti in vzpostavijo druge kazalce, ki lahko dokazujejo, da je posameznik mednarodno prepoznan in odmeven. Kriteriji za to naj bodo bolj področno specifični, ne pa univerzalni za vse vede (to še posebej velja za univerze).

PRIPOROČILO 3: Krepitev mehanizma MR in vloge raziskovalnih mentorjev

Zaradi težav pri privabljanju in zadrževanju MR-jev na RO priporočamo večjo fleksibilnost glede možnosti vključevanja MR-jev v dodatne raziskovalne projekte, ki bi omogočili nagrajevanje MR-jev (ter s tem konkurenčne razmere za delo v primerjavi z zasebnim sektorjem), razvoj kompetenc za prijavljanje in izvajanje raziskovalnih projektov ter jasnejšo nadaljnjo karierno pot v okviru raziskovalne skupine. Tudi s tem namenom je treba krepiti vlogo raziskovalnih mentorjev, ki bi podpirali raziskovalčevo raziskovalno karierno pot (in ne pedagoške).

PRIPOROČILO 4: Začetek postopka uvajanja področnih kriterijev za habilitacije

JRO priporočamo, da začnejo s postopki oblikovanja področnih habilitacijskih kriterijev, ki bodo določeni na ravni države. S tem bo omogočen lažji prenos nazivov, hkrati pa se bo ukinil kriterij »eden ustreza vsemu« (angl. *»one size fits all«*), saj so vede med seboj neprimerljive. Kot mediatorja tu predlagamo predstavnika naročnika.

PRIPOROČILO 5: Spremljanje karier raziskovalk in raziskovalcev, ki niso več del JRO

JRO priporočamo, naj začnejo pripravljati analize karier svojih raziskovalk in raziskovalcev, ki so bili pri njih nekaj časa zaposleni, zdaj pa delajo drugje. S tem ne bodo ugotavljali zgolj zaposljivosti in zaposlenosti, temveč tudi razloge za odhod, obenem pa bodo z vzpostavljanjem

takšne mreže krepili svojo umeščenost v nacionalni raziskovalni prostor ter znotraj presekov iskali najboljše rešitve za interdisciplinarne probleme modernega časa.

PRIPOROČILO 6: Uskladitev zamrznitve delovnega mesta in naziva

JRO priporočamo, naj nemudoma sprejmejo ukrepe, ki bi omogočili zamrznitev delovnega mesta in naziva. Sedanja ureditev namreč omogoča, da raziskovalec/raziskovalka zamrzne delovno mesto, ne more pa zamrzniti naziva. S tem je, če se odloči za začasno zamenjavo službe ali pa če sprejme politično funkcijo, lahko postavljen v prekaren položaj, ko mora tudi v času, ko opravlja drugo funkcijo, skrbeti za svoj naziv, saj je ta predpogoj za prvotno delovno mesto. Prav tako zdajšnja ureditev *via facti* omogoča odhod na drugo delovno mesto ali sprejetje funkcionarskega delovnega mesta le rednim profesorjem/znanstvenim svetnikom, ki jih ne čaka več nobena reelekcija. S tem se mlajši raziskovalci postavljajo v neenakovreden položaj v primerjavi s starejšimi raziskovalci.

1 Uvodna izhodišča raziskave

Pričujoče poročilo temelji na kvalitativnih intervjujih z različnimi deležniki kariernega sistema raziskovalk in raziskovalcev v Sloveniji. Med intervjuvanci so predstavniki političnih odločevalcev, izvajalskih agencij, samostojnih subjektov na področju raziskav in razvoja (angl. R & R) ter javnih raziskovalnih organizacij (univerz in javnih raziskovalnih zavodov – JRZ). Poleg tega so v poročilo vključena mnenja dveh predstavnikov Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture (SVIZ).¹ Za celovito sliko o stanju in razvoju kariernega sistema raziskovalk in raziskovalcev v Sloveniji je namreč pomemben vpogled tako v potrebe in izkušnje institucij (tj. »ponudnikov«) kot tudi v potrebe in izkušnje tistih, ki v Sloveniji *per definitionem* skrbijo za stabilnost zaposlitev raziskovalk in raziskovalcev (tj. »povpraševalcev«). Namen poročila je tako dobiti karseda celostno sliko o tem, kateri so problemi kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev z vidika organizacij in institucionalnega okolja, ter o tem, kako bi morali nanje odgovoriti na državni in organizacijski ravni pa tudi na ravni posameznika.

Poročilo ob tem izhaja iz predhodnih poročil in podatkov v sklopu projekta. Pri tem moramo omeniti tako 1. poročilo, v katerem je zastavljen okvir raziskovanja raziskovalnih karier posameznic in posameznikov, kot tudi 2. poročilo, ki predstavlja rezultate vsedržavne ankete, izvedene med raziskovalkami in raziskovalci, rezultati pa so bili predstavljeni na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani (6. 11. 2025), na Univerzi na Primorskem (14. 4. 2026), na Univerzi v Mariboru (15. 5. 2026), na Gospodarski zbornici Slovenije (8. 5. 2026) in na mednarodnem posvetu o razvoju raziskovalnih karier, ki sta ga organizirala MVZI in Evropska komisija v Centru Rog (5. 5. 2026). O teh rezultatih sta pisala tudi STA² in časnik Delo.³ Prav tako so nekatere iztočnice za intervjuje nastale na podlagi 3. poročila, ki vključuje mednarodno primerjavo sistemov zaposlovanja ter kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev v izbranih državah. Vse poprejšnje faze projekta so tako oblikovale osnovo za pripravo vprašalnika, ki je služil kot vodilo za intervjuje. Vsi intervjuji (razen enega) so bili izvedeni osebno, načeloma na sedežu JRO oziroma tam, kjer intervjuvanec službuje. Skupno smo opravili 13 intervjujev (tabela 1).⁴ Nekaterih intervjuvancev oziroma institucij pa nam ni uspelo prepričati v sodelovanje oziroma so bili kljub več e-sporočilom in klicem neodzivni. Ne glede

¹ Visokošolski sindikat Slovenije se na naše prošnje za intervju ni odzval.

² Prispevek na STA je dostopen prek: <https://znanost.sta.si/3488433/pomanjkanje-ukrepov-za-oblikovanje-raziskovalnih-karier-slabi-privlacnost-raziskovalnega-dela-v-sloveniji> (31. 5. 2026).

³ Članek v Časopisu Delo je dostopen prek: <https://www.delo.si/novice/slovenija/raziskovalci-v-zacaranem-krogu-izjemno-pomemben-poklic-a-s-premajhnim-ugledom> (31. 5. 2026).

⁴ Zahvaljujemo se vsem intervjuvancem za intervju in za njegovo verifikacijo. Zavedamo se namreč, da je časovna omejitev pogosto velika, zato še toliko bolj cenimo čas, ki so ga posvetili projektu.

na to verjamemo, da spoznanja, ki jih predstavljamo v 4. poročilu, odražajo slovensko stvarnost na področju oblikovanja raziskovalnih karier raziskovalk in raziskovalcev ter problemov, povezanih s tem.

Tabela 1: Intervjuvanci in intervjuvanke

Ime in priimek	Funkcija	Datum opravljanja intervjuja
dr. Franci Demšar	direktor NAKVIS	21. januar 2026
dr. Rado Pišot	direktor ZRS Koper	23. januar 2026
dr. Štefko Miklavič	prorektor za znanstveno-raziskovalno in razvojno delo UP	26. januar 2026
dr. Boštjan Golob	rektor UNG	3. februar 2026
dr. Gregor Dolinar	prorektor za raziskave in razvoj UL	4. februar 2026
dr. Dean Korošak	prorektor za znanstvenoraziskovalno dejavnost UM ⁵	4. februar 2026
dr. Levin Pal	namestnik direktorice ARIS	5. februar 2026
dr. Jure Gašparič	državni sekretar na MVZI ⁶	10. februar 2026
dr. Boštjan Nedoh	raziskovalec na ZRC SAZU in predstavnik sindikata SVIZ	10. marec 2026
dr. Damjan Kavaš	direktor IER	10. februar 2026
dr. Tadeja Kosec	predsednica Znanstvenega sveta ZAG	16. marec 2026
dr. Ana Rotter	raziskovalka NIB in predstavnica SVIZ	26. marec 2026
dr. Sonja Novak Lukanovič	direktorica INV	3. april 2026

Vsi intervjuvanci in intervjuvanke so v verifikacijo dobili prepis pogovora in ga tudi potrdili (nekateri v skrajšani verziji). Prav tako so verificirali izjave, ki so bile izluščene iz intervjujev in so predstavljene v tem poročilu. Poročilo je tako v celoti verificirano in kot takšno vsebinsko odraža to, kar so intervjuvanke in intervjuvanci povedali.

⁵ Vmes je bil izvoljen za rektorja Univerze v Mariboru.

⁶ Vmes je bil razrešen z mesta državnega sekretarja, saj prevzema nove delovne zadolžitve.

Za pripravo na intervju, ki je bil izveden polstrukturirano, smo intervjuvancem in intervjuvankam poslali izhodiščna vprašanja, ki jih navajamo v nadaljevanju. Med izvedbo intervjuja je spraševalec glede na specifične institucije, ki jo posamezni intervjuvanec predstavlja, in glede na pojasnila oziroma odgovore intervjuvanca postavil še dodatna vprašanja.⁷

IZHODIŠČNI VPRAŠALNIK

1. Ali poznate (in kako dobro) priporočila Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi, ki se nanašajo na karijerne sisteme raziskovalk in raziskovalcev? Se vam zdijo ustrezna oziroma ali naslavlja prave probleme (izzive) pri nas? Jih upoštevate pri oblikovanju svojih internih strateških usmeritev?
2. Kako se vam zdi, da je urejena karierna pot raziskovalcev v Sloveniji? Kje smo dobri, kje imamo izzive, kaj bi pa bilo treba nujno izboljšati?
3. Kako se vam zdi, da je urejen status raziskovalcev v vaši instituciji? Kje ste dobri, kje imate izzive, kaj bi pa bilo treba nujno izboljšati? Kako pristopate k oblikovanju karier raziskovalcev?
4. Kaj po vaših izkušnjah raziskovalke/-ce pritegne k raziskovalnim karieram oz. odvrne od njih? Če govorimo o državni ravni, organizacijski ravni in osebnih dejavnikih.
5. Kako je v vaši organizaciji urejeno (a) sobotno leto, (b) 64. člen Zakona, (c) prehod iz *pre-doc* v *post-doc*?
6. Se vam zdi ureditev prenašanja nazivov med raziskovalnimi organizacijami primerno urejena? Se vam zdi nujno, da je mogoče nazive enostavno prenašati ali ne? Zakaj?
7. Bi sami podprli naslednje ukrepe oz. ali menite, da bi ti pripomogli k izboljšanju položaja raziskovalcev: enotna habilitacijska pravila, prenos nazivov, več sredstev za temeljne projekte, relativizacija mednarodne odmevnosti (npr. neobvezno odhajanje v tujino, nadomeščanje z drugimi dosežki), kombinirana delovna mesta raziskovalcev/pedagogov. Zakaj?
8. Ali ocenjujete, da imajo raziskovalci pri vas dovolj administrativne in strokovne podpore (npr. pri prijavi, izvajanju projektov, mobilnosti)? Kdo bi moral to podporo zagotoviti? Kako bi ocenili stanje na tem področju v svoji RO?
9. Kakšna bi morala biti po vašem mnenju vloga države (ministrstva/agencij) pri oblikovanju kariernega sistema za raziskovalce? Katere ukrepe bi morali prioritarno implementirati?

⁷ Vse intervjuje razen enega je opravil isti izpraševalec, kar zagotavlja metodološko konsistentnost in primerljivost odgovorov.

2 Značilnosti slovenskega normativnega sistema R & R (z vplivom na kariere raziskovalk in raziskovalcev)⁸

Normativni okvir raziskovanja kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev sestavljata dve medsebojno povezani ravni: mednarodna (vezana predvsem na Evropsko unijo in OECD) ter nacionalna, v dobršnem obsegu skladna z mednarodno.

Širši normativni okvir EU in OECD predstavljata *Poročilo OECD*⁹ iz leta 2021 in *Priporočilo Sveta EU*¹⁰ iz leta 2023. *Poročilo OECD* (2021) obravnava različno razumevanje kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev, v njem pa avtorji ugotavljajo dejavnike, ki vplivajo na razvoj kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev v državah članicah OECD. Pri tem v poročilu opozorili na strukturne dejavnike, ki ovirajo karierni razvoj raziskovalk in raziskovalcev. Med njimi je izpostavljena nestabilnost zaposlitve, ki je po ocenah OECD pogostejša v začetnih stopnjah kariernega razvoja (R1 – doktorand ali R2 – poddoktorant oziroma uveljavljajoči se raziskovalec), ko raziskovalci še niso dovolj uveljavljeni, da bi lahko sami/samostojno dosegali stalnost in stabilnost lastne zaposlitve. Opisanemu so posebej podvržene raziskovalke, ki »v mnogo primerih 'padejo' z sistema ob prehodu iz začetnih pozicij v uveljavljene raziskovalke« (ibid.).

OECD-jevim podobne ugotovitve so navedene tudi v *Priporočilu Sveta EU* (2023), ki med glavnimi vprašanji kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev našteva naslednja: (1) neenotno opredelitev statusa raziskovalca v EU; (2) oteženo prehajanje med javnim in zasebnim sektorjem; (3) inherentne probleme, ki se porajajo pri snovanju in oblikovanju raziskovalne poklicne poti; (4) dileme glede večje uravnoteženosti med kvalitativnimi in kvantitativnimi kazalci ocenjevanja uspešnosti raziskovalk in raziskovalcev; ter (5) odsotnost jasnega sistema nagrajevanja kakovostnih raziskovalk in raziskovalcev ter odsotnost »preglednega, strukturiranega ter vključujočega sistema uvajanja v poklic [raziskovalca/ke] ter napredovanja v njem«, v katerem bi bila upoštevana enakost spolov (ibid.: 22).

Pomemben dejavnik raziskovalne poti posameznika je tudi predvidljivost kariernih poti. V slovenskem sistemu izhodišče za to predstavlja ARIS-ov dokument *Splošni akt o raziskovalnih nazivih*, sprejet na Upravnem odboru ARIS-a 16. oktobra 2024, ki je v veljavi od

⁸ Ta del je enak poglavju 2 v 2. poročilu. Sem smo ga umestili za enovitost pregleda celotne problematike.

⁹ Poročilo *Reducing the precarity of academic research careers* je dostopno prek: https://www.oecd.org/en/publications/2021/05/reducing-the-precariety-of-academic-research-careers_2d4e2194.html (31. 8. 2025).

¹⁰ Priporočilo Sveta z dne 18. decembra 2023 o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi (C/2023/1640) je dostopno prek: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202301640 (31. 8. 2025).

9. maja 2026 (gre torej za 18-mesečno prehodno obdobje) in določa minimalne pogoje za izvolitev v raziskovalne nazive ob upoštevanju načel odprte znanosti.¹¹ ARIS v svojem splošnem aktu sicer določa dve vrsti minimalnih pogojev za izvolitev v naziv: (1) minimalne količinske pogoje in (2) minimalne kakovostne pogoje. To pomeni, da se za višji karierni stopnji (III. in IV.) še vedno upoštevajo količinski kazalniki, zbrani v naslednja dva sklopa: (a) objavljeni dosežki – pri čemer se ti lahko nadomestijo z različnimi drugimi znanstvenimi dosežki (nagrade, priznanja ipd.), pedagoškimi dosežki (izdani učbeniki, mentorstva ipd.) ali pa vrhunskimi strokovnimi dosežki (npr. patenti, odcepljena podjetja itd.); in (b) relevantnost objavljenih dosežkov – citiranost – ter sposobnost vodenja.

Prvi pomembnejši dokument za bolj celostno in sistematično opredeljevanje raziskovalnih kariernih poti je v zadnjem desetletju predstavljala *Resolucija o raziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2011–2020* (RISS),¹² v kateri je bilo zapisano, da »se bo [do leta 2020] v družbi povečal ugled in privlačnost dela raziskovalcev, razvojnikov in inovatorjev«. Država s to resolucijo torej ni potrdila le tega, da je delo raziskovalcev pomembno, temveč tudi, da ga je pomembno v javnosti kot takšno tudi predstaviti. RISS 2011–2020 je med drugim vključevala tudi cilje: (1) povečanje »števila raziskovalcev in razvojnikov v gospodarstvu s spodbudnimi ukrepi iz davčne, delovnopravne, priselitvene in druge zakonodaje«, (2) zagotavljanje »učinkovite medinstitucionalne in meddržavne mobilnosti raziskovalcev« tudi z izenačenjem statusa raziskovalcev na inštitutih in pedagoških delavcev na univerzah; ter (3) izboljšanje »javne podobe in položaja raziskovalcev in raziskovalk nasploh« (RISS, 2011: b. s.).

Zaključek RISS leta 2020 je terjal pripravo novega dokumenta. Slovenija je tokrat dobila dva komplementarna dokumenta: 18. novembra 2021 je Državni zbor sprejel *Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti*¹³ (*Uradni list RS*, št. 186/2021; od tod dalje: ZZrID), ki predstavlja zakonske temelje za prenovo slovenskega sistema R & R & I; 22. marca 2022 pa še *Resolucijo o znanstvenoraziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2030*¹⁴ (*Uradni list RS*, št. 49/2022; od tod dalje: ReZrIS30), ki je nasledila RISS 2011–2020 in predstavlja izhodišče za ocenjevanje doseganja zastavljenih ciljev na področju R & R & I v Sloveniji.

¹¹ Splošni akt o raziskovalnih nazivih je dostopen prek: <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ANJP40> (31. 8. 2025).

¹² RISS je bil sprejet maja 2011 (*Uradni list RS*, št. 43/2011) in je dostopen prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/103975> (31. 8. 2025).

¹³ Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2021-01-3695> (31. 8. 2025).

¹⁴ Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2022-01-0982> (31. 8. 2025).

ZZrID v 6. točki 3. člena navaja, da je namen zakona »usposabljanje znanstvenih kadrov in spodbujanje razvoja znanstvenih karier ob zagotavljanju enakih možnosti«, v 5. točki pa, da je njegov namen »krepitev internacionalizacije ter povezovanja z raziskovalci slovenskega rodu, živečimi v tujini [...]«. Kariernim potem je namenjen 35. člen ZZrID, ki v prvem odstavku določa, da »razvoj znanstvenih kadrov vključuje zagotavljanje sredstev za kadrovske pomlajevanje raziskovalnih skupin, doktorska in podoktorska usposabljanja, razvoj nadaljnje raziskovalne kariere raziskovalcev ter za reintegracijo slovenskih raziskovalcev, ki delujejo v tujini [...]«. To pomeni, da zakon sam po sebi skrbi za tri kategorije raziskovalcev in raziskovalcev: (1) prva so mlajši raziskovalci (R1 in R2), ki jim zakon omogoča doktorska in podoktorska usposabljanja; (2) druga kategorija so uveljavljeni raziskovalci, pri katerih je zakon osredotočen predvsem na nadaljnji razvoj njihove kariere; (3) tretja kategorija pa so raziskovalci slovenskega rodu v tujini, ki jih želi zakon predvsem spodbuditi k vrnitvi v Slovenijo. V intervjujih nas je v zvezi s tem zanimalo, kako so institucije pripravljene na kroženje možganov, s katerimi vprašanji se pri tem srečujejo, katere so prednosti in katere slabosti tega ipd.

Peti odstavek 61. člena ZZrID pozornost namenja stabilnosti raziskovalnih karier, saj določa, da se pogodba o zaposlitvi raziskovalca za določen čas podaljša ob nastopu in za čas odsotnosti iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo, ob drugih upravičenih odsotnostih pa je podaljšanje statusa zaposlitve možno le, če je takšna odsotnost daljša od šest mesecev.

S stališča nagrajevanja je pomembno omeniti 64. člen ZZrID, ki uvaja določitev plače raziskovalcem za delo na projektih za določen čas. Ta člen omogoča, da se raziskovalcem, ki so pridobili poseben projekt nacionalnega značaja ali projekt, financiran iz sredstev EU oziroma drugih mednarodnih sredstev, določi osebni dohodek zunaj sistema plač v javnem sektorju. Pri tem je določena le zgornja omejitev, tj. dvakratnik osnovne plače v najvišjem plačnem razredu delovnega mesta, na katero je raziskovalec razporejen. Drugi odstavek tega člena določa, da posebne projekte nacionalnega značaja določi pristojni minister. Kriteriji za to so določeni s posebnim *Pravilnikom o določitvi posebnih projektov nacionalnega značaja in sistemskega okvira za določitev plač raziskovalcev leta 2023*¹⁵ (Uradni list RS, št. 126/2023) ter dopolnjeni leta 2024¹⁶ (Uradni list RS, št. 106/2024). Zakon torej predvideva dodatno nagrajevanje najuspešnejših raziskovalcev z zneski do 200 % osebnega dohodka, vprašanje, kako to izpeljati,

¹⁵ Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2023-01-3762> (31. 8. 2025).

¹⁶ Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2024-01-3332> (31. 8. 2025).

pa je prepuščeno JRO oziroma univerzam.¹⁷ Intervjuvance smo povprašali tudi o nagrajevanju (predvsem, kaj raziskovalke in raziskovalci razumejo kot nagrado, katere dejavnosti bi se po njihovem mnenju morale nagrajevati ter kakšni bi morali biti kriteriji za to).

Na medsektorsko mobilnost in fleksibilnost kariernih poti znotraj raziskovalnih organizacij se nanaša 65. člen ZZrID, ki določa mirovanje pravic raziskovalca oziroma da se mirovanje pravic ureja med raziskovalcem in raziskovalno organizacijo, pri čemer lahko raziskovalec v času mirovanja pravic sklene delovno razmerje za določen čas z drugim delodajalcem za raziskovalno oziroma pedagoško delo. Ta člen je poleg prehajanja na druga delovna mesta namenjen tudi morebitnemu prehajanju iz JRO v gospodarstvo. A tu se, kot izpostavljajo Udovič et al. (2025: 17), »pokaže vrzel, ki je zakon ni predvidel, saj npr. habilitacijska pravila univerz ali postopkovniki za izvolitev v raziskovalne nazive na JRO teh 'zamrznitev' ponekod še ne predvidevajo ne za raziskovalce ne za pedagoge ali pa za 'kombinirance'«. V tem kontekstu smo intervjuvance vprašali ne samo o možnosti zamrznitve, temveč tudi o t. i. prenosljivosti naziva (angl. *portability*): kaj o tem menijo, kdaj je to možno (če sploh) ter kako.

Tudi ReZrIS30 opozarja na pomen kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev, in sicer že v svojih uvodnih določilih poudarja, da se je treba pri razvoju nacionalno-inovacijskega sistema (NIS) med drugim osredotočiti: (1) na zagotavljanje privlačnega raziskovalnega okolja z ustreznim nagrajevanjem, tako finančnim kot nefinančnim, ter s priznanjem družbene vloge raziskovalk in raziskovalcev iz raziskovalnih organizacij in gospodarstva, s tem pa se je treba osredotočiti tudi na večjo privlačnost poklica raziskovalca; (2) na skrb za vzgojo naslednjih generacij vrhunskih znanstvenic in znanstvenikov, ki vključuje ukrepe za začetek samostojnih kariernih poti ob spodbujanju razvoja njihove različnosti s posebnim poudarkom na skrbi za kariere raziskovalk; ter (3) na vzpostavljanje privlačnih in konkurenčnih razmer za delo ter skrb za karierni razvoj raziskovalk in raziskovalcev (ReZrIS30, 2022: b. s.). ReZrIS30 poleg teh določil kariernim potem raziskovalk in raziskovalcev namenja enega izmed petih krovnih ciljev, tj. cilj 3 (»Karierni razvoj raziskovalcev in raziskovalk ter odlična znanost«), sestavljen iz dvanajstih ukrepov, s katerimi naj bi dosegli karierni razvoj raziskovalk in raziskovalcev:

¹⁷ Po naših informacijah je zadeva na večini JRO urejena bodisi tako, da bodisi ni zares urejena, ali tako, da minimalno zadošča zakonski obvezi, v praksi pa se nato izvaja neoptimalno ali pa sploh ne.

- Ukrep 3.1: Nadaljnji razvoj mednarodno primerljivega sistema napredovanj in akademskih izvolitev s kriteriji, ki upoštevajo pestrost raziskovalnih karier.
- Ukrep 3.2: Krepitev namenskega instrumenta za zgraditev samostojne znanstvene kariere pri raziskovalkah in raziskovalcih na začetku kariere.
- Ukrep 3.3: Ureditev plačnega sistema raziskovalk in raziskovalcev, ki bo omogočal mednarodno primerljive pogoje nagrajevanja, ki bo fleksibilen in bo spodbujal raznolikost raziskovalnih karier.
- Ukrep 3.4: Povečanje deleža zaposlovanja za nedoločen čas ob upoštevanju avtonomije raziskovalnih organizacij.
- Ukrep 3.5: Zagotovitev evropsko primerljivih delovnih pogojev za celovit karierni razvoj raziskovalk in raziskovalcev.
- Ukrep 3.6: Najmanj podvojitev sredstev za vključevanje mladih slovenskih znanstvenikov, ki so se izobrazili v tujini, v delo univerz in raziskovalnih inštitutov. V skladu z absorpcijskimi zmoglostmi vsako leto predvideti povečevanje sredstev, namenjenih sofinanciranju temeljnih projektov, ki jih izvajajo raziskovalci, ki se iz tujine vračajo v Republiko Slovenijo (Program dr. Aleša Debeljaka).
- Ukrep 3.7: Okrepitev mednarodne, medsektorske in medinstitucionalne mobilnosti raziskovalk in raziskovalcev.
- Ukrep 3.8: Povečanje obsega sredstev za odlično znanost brez vnaprej določenih tematskih prioritet ali specializacije, s pristopom »od spodaj navzgor«, vključno s podporo na novo razvijajočim se raziskovalnim področjem.
- Ukrep 3.9: Zagotavljanje sredstev na prednostnih področjih, opredeljenih v strateških dokumentih države in EU, ki omogočajo gradnjo kompetenc za vzpostavljanje konkurenčne prednosti v znanosti in slovenskem gospodarstvu ter širši razvoj slovenske družbe in inovativne pristope pri oblikovanju razvojnih rešitev, ki vključujejo interdisciplinarno povezovanje.
- Ukrep 3.10: Vzpostavitev podpornih mehanizmov za dvig števila in vrednosti projektov okvirnega programa EU za raziskave in inovacije v okviru stebra odličnosti, ki jih kot prijavitelji oziroma gostiteljske ustanove pridobijo raziskovalne organizacije iz RS, in sicer nad povprečje EU.
- Ukrep 3.11: Podpora najboljšim znanstvenim skupinam in organizacijam, ki se na svojih področjih uvrščajo v svetovni vrh.

- Ukrep 3.12: Povečanje podpore vrhunskim raziskavam, raziskovalkam in raziskovalcem ter dodatno spodbujanje dobitnikov projektov ERC, MSCA in EIC kot tudi koordinatorske vloge v projektih EU za povečanje uspešnosti slovenskih prijaviteljev in širjenje znanstvene odličnosti ter internacionalizacije (ReZrIS30, 2022: b. s.).

Cilj 3 izpostavlja tudi povezavo med kariernim razvojem in odlično znanostjo, kar dodatno potrjuje zavezanost države h kariernemu razvoju raziskovalk in raziskovalcev za doseganje znanstvenih prebojev, ki imajo tudi vidne družbene učinke.

Eden najuspešnejših stebrov razvoja karier raziskovalk in raziskovalcev v Sloveniji je program Mladi raziskovalec, ki neprekinjeno deluje od leta 1985. Pri tem nas je v intervjujih zanimalo, kako intervjuvanci ocenjujejo delovanje tega programa v času stabilnega financiranja, ko programa ne določa več ARIS ali pristojno ministrstvo, temveč v velikem obsegu JRO same.

3 Rezultati vsedržavne ankete: izbor poudarkov¹⁸

3.1 Motivi za raziskovalno karierno pot in privlačnost raziskovalnega sistema

V anketi smo posameznike spraševali, kateri so bili njihovi razlogi za začetek raziskovalne kariere. Respondenti so lahko izmed petih možnosti izbrali največ tri. Frekvence in deleže odgovorov prikazuje tabela 2.

Tabela 2: Razlogi za odločitev za raziskovalno kariero (trije mo ni odgovori)

	Frekvence (f)	Veljavni (n*)	Veljavni (%)
Veseli me odkrivanje novih znanj in prispevanje k napredku znanosti.	606	996	61
Slučajno se je tako odvilo, ker se mi je ponudila priložnost.	472	996	47
Želim prispevati k iskanju in razvoju novih rešitev za ključne družbene izzive ter s tem doprinesti k splošni dobrobiti človeštva.	365	996	37
Raziskovalno delo predstavlja odlično priložnost za strokovno rast in karierni razvoj.	307	996	31
V raziskovalnem okolju cenim timsko delo, izmenjavo znanja ter sodelovanje z vrhunskimi strokovnjaki z različnih področij.	186	996	19
Drugo.	64	996	6

* Opomba: n =  tevililo odgovorov.

Vir: Lastna analiza.

Kot je razvidno iz tabele 2, se je največ posameznikov, ki so odgovarjali na anketo, za delo v raziskovalnem sektorju odlo ilo, ker jih »veseli odkrivanje novih znanj in prispevanje k napredku znanosti« (vedoželjnost, osebni interes za lastno izpopolnjevanje ter želja po znanstvenem prispevku); temu sledi moment »naključja«, na tretjem mestu pa se pojavi altruistični interes (iskanje rešitev za družbene probleme in dobrobit človeštva).  e bi kategorije združili, bi rezultati pokazali, da so se respondenti za delovanje v raziskovalnem sektorju odločili predvsem na podlagi osebnih vzgibov, in  e to predvsem zato, ker so menili, da jim bo delo v raziskovalnem sektorju pomagalo pri strokovni rasti in kariernem razvoju.

¹⁸ To poglavje prikazuje le ključne ugotovitve vsedržavne ankete o kariernih poteh raziskovalk in raziskovalcev. Več podatkov o tem prim. 2. poročilo CRP, dostopno prek: [https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/cppr-doc/drugo-poročilo-crp.pdf?sfvrsn=0](https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/cppr-doc/drugo-poro%C4%8Dilo-crp.pdf?sfvrsn=0) (31. 5. 2026).

Anketirance smo prosili tudi za oceno raziskovalnega prostora v Sloveniji. Poleg splošne ocene njegove privlačnosti za raziskovalke in raziskovalce so nas zanimale tudi ocene (1) finančne privlačnosti, (2) vsebinske privlačnosti in (3) uglednosti raziskovalne kariere. Rezultate prikazujemo v tabeli 3.

Splošna povprečna ocena vseh proučevanih kategorij na lestvici od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni popolno nestrinjanje z izjavo, 5 pa popolno strinjanje z njo, znaša 2,79. Glede na izhodiščno pozitivne izjave o raziskovalnem prostoru v Sloveniji to pomeni, da so respondenti izrazili rahlo negativno stališče do njegove privlačnosti in razvojnih možnosti slovenskega kariernega sistema za raziskovalke in raziskovalce nasploh. Najslabše je bila med podvprašanji ocenjena urejenost sobotnega leta, kar je bilo (skupaj z obvezno habilitacijsko trimesečno odsotnostjo) poudarjeno tudi na delavnici 28. 1. 2025 (zavedati se moramo, da slovenski raziskovalci klasičnega sobotnega leta, kot ga razumejo na tujih univerzah, nimajo). Podobno slaba je bila med anketiranci tudi ocena finančnih razmer za raziskovanje. Prav tako so rezultati anketiranja pokazali na nekoliko slabši ugled tako raziskovalnega dela kot tudi poklica raziskovalca v slovenski družbi. Nobenega vidika privlačnosti slovenskega raziskovalnega prostora in poklica respondenti niso ocenili posebej pozitivno.

Tabela 3: Privlačnost slovenskega raziskovalnega prostora in njegovih lastnosti (1 – sploh se ne strinjam, 5 – popolnoma se strinjam)

	n*	$\bar{x}$ *	s*
Zdi se mi, da je slovenski raziskovalni prostor privlačen za raziskovalce.	886	2,9	0,9
Zdi se mi, da imajo raziskovalci v Sloveniji dobre pogoje za raziskovanje.	882	3,0	1,0
Zdi se mi, da imajo raziskovalci v Sloveniji dobre finančne pogoje za raziskovanje.	878	2,4	1,0
Zdi se mi, da imajo raziskovalci v Sloveniji dobre vsebinske pogoje za raziskovanje (npr. razpisani projekti in programi obravnavajo aktualne družbene izzive, omogočen je dostop do relevantnih virov in infrastrukture, spodbuja se povezovanje in sodelovanje, omogočena je raziskovalna svoboda ipd.).	874	3,1	1,0
Zdi se mi, da je <i>sobotno leto</i> za pedagoge/raziskovalce zgledno urejeno.	800	2,3	1,0
Zdi se mi, da ima raziskovalno delo ugled v slovenski družbi.	883	2,9	1,0
Zdi se mi, da je poklic raziskovalca v slovenski družbi ugleden.	884	2,9	1,1

*Opomba: n = število odgovorov, $\bar{x}$ = povprečna vrednost, s = standardni odklon.

Vir: Lastna analiza.

Natančnejši vpogled v podatke pokaže, da je razporeditev odgovorov normalna, kar pomeni, da krajišči predstavljata relativno nizke vrednosti, odgovori pa se zgoščajo okoli vrednosti »3« (niti – niti). Vendar to ne velja za vse spremenljivke. Pri spremenljivki »Ugodni finančni pogoji za raziskovanje« je zaznan velik premik respondentov v nestrinjanje s trditvijo, podobno je pri vprašanju »Zgledno urejeno sobotno leto«. Tu anketa beleži veliko večino odgovorov na negativni strani lestvice. Če pogledamo še krajišči, ugotovimo, da je delež tistih, ki so določeno trditev ocenili z oceno »5« (kot najboljšo oceno), običajno od dvakrat do trikrat manjši od deleža tistih, ki so trditev ocenili z oceno »1« (kot najslabšo oceno).

Nadaljnja analiza podatkov pokaže naslednje:

1. Ključni vzorec, ki ga razkrivajo rezultati, je izrazito manj kritična ocena raziskovalnega prostora med starejšimi raziskovalci. Starostne skupine do 50 let raziskovalni prostor ocenjujejo statistično značilno slabše kot referenčna skupina (51 let in več). Do slovenskega raziskovalnega prostora so najbolj kritični raziskovalci, stari od 31 do 40 let, sledijo jim tisti do 41. do 50. leta, nato pa še tisti, mlajši od 30 let.
2. Razlike so opazne tudi glede na vrsto dela. Tisti, ki opravljajo predvsem strokovno delo, raziskovalni prostor ocenjujejo kot bistveno bolj privlačen, kar kaže na možnost, da se ti zaposleni manj pogosto soočajo s sistemskimi pritiski, ki jih občutijo raziskovalci in pedagoški delavci. Raziskovalci, ki se primarno ukvarjajo z raziskovanjem, ocenjujejo prostor nekoliko bolj pozitivno kot tisti, katerih delo je predvsem pedagoško, vendar razlika ni statistično značilna.
3. Področje dela nima odločilnega vpliva na oceno privlačnosti prostora, čeprav so raziskovalci s področja humanistike in naravoslovja ter interdisciplinarni raziskovalci do njega nekoliko bolj kritični kot tisti s področja družboslovja, ki predstavlja referenčno kategorijo. Prav tako spol raziskovalca ali velikost institucije in njeno vrsto ne predstavljajo statistično pomembnega dejavnika pri splošnih ocenah privlačnosti raziskovalnega prostora.

Preverili smo tudi, ali se ocene privlačnosti slovenskega raziskovalnega prostora in njegovih lastnosti razlikujejo glede na spol, področje dela in vrsto dela anketirancev. Zelo izrazita je razlika ocen med spoloma. Raziskovalke so statistično značilno bolj kritične do finančnih razmer kot moški. Med področji dela so do raziskovalnega prostora najbolj kritični naravoslovci, sledijo interdisciplinarni raziskovalci ter humanisti, pri katerih pa razlike glede na referenčno skupino družboslovcev niso statistično značilne. Tisti, ki opravljajo predvsem

raziskovalno delo, so v primerjavi z osebami, ki opravljajo predvsem pedagoško delo, finančne razmere pogosteje ocenili kot dobre. Še večja verjetnost pozitivne ocene finančnih razmer pa je med strokovnimi sodelavci. Pomemben vpliv na oceno finančnih pogojev ima tudi vrsta institucije. Zaposleni v javnih raziskovalnih organizacijah so bolj kritični do zadostnosti finančnih razmer kot tisti na univerzah, še izraziteje kritični pa so do finančnih razmer tisti iz drugih institucij.

3.2 Dejavniki razvoja raziskovalnih kariernih poti v Sloveniji

Ocenam slovenskega raziskovalnega prostora je v anketnem vprašalniku sledilo ocenjevanje strinjanja z naborom trditev o oblikovanju karierne poti raziskovalk in raziskovalcev znotraj slovenskega sistema R & R. Pri tem nas je zanimalo dvojje: (1) kako respondenti ocenjujejo posamezne spremenljivke ter (2) ali obstajajo razlike med ocenami sistema R & R v Sloveniji »na splošno« in ocenami glede kariernih poti.

Tabela 4 povzema oceno spremenljivk v slovenskem sistemu R & R & I sistemu, ki določajo karierne poti. Ta ocena je nasploh slaba. Povprečna ocena vseh spremenljivk, ki smo jih v anketi navedli kot dejavnike kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev, je na lestvici od 1 do 5 še nižja od povprečja pri ocenjevanju širšega raziskovalnega prostora. Respondenti so bili izrazito kritični do skoraj vseh dejavnikov, ki v Sloveniji vplivajo na njihovo karierno pot. Slabo so ocenili stabilnost financiranja, sistem kadrovanja, razvoj kariernih poti, prenos nazivov med raziskovalnimi institucijami ter prehajanje v gospodarstvo in nazaj v raziskovalni sektor.

Rezultati ankete tako potrjujejo ugotovitve z delavnic, izvedenih v sklopu posveta 28. 1. 2025. Tudi takrat so raziskovalci izpostavili težave pri »premoščanju lukenj med razpisi« ter »izzive, povezane z oblikovanjem kariernih poti«. Poudarili so, da so pri financiranju in oblikovanju kariernih poti v dobršnem delu prepuščeni sami sebi. Iz kvalitativnega dela raziskave lahko izluščimo tudi, da raziskovalci menijo, da glavne težave v njihovem kariernem razvoju med drugim nastajajo zaradi (1) pristranskega in netransparentnega okolja; (2) premajhnega obsega sredstev za stabilno financiranje oziroma nelogično razporejenih sredstev za »mašenje lukenj« med razpisi; (3) nejasnega in (pre)kompleksnega poročanja o projektih; (4) razlik v možnostih napredovanja za raziskovalce v JRO in na univerzah – prvi namreč veliko težje pridobijo mentorstvo doktoranda ali druga mentorstva kot posamezniki, zaposleni na univerzah; (5) zaprtosti slovenskega raziskovalnega sistema, ki v velikem obsegu temelji na notranji rekrutaciji in znanju slovenskega jezika; (6) nesistematičnega in nestrategskega

prehajanja med JRO ter med JRO in gospodarstvom, ki poteka kot nuja in ne kot izbira oziroma »prostovoljna« odločitev raziskovalca.

V anketi je bila vendarle izrazito pozitivno ocenjena ena od spremenljivk: »dostop do literature/virov«. Izkušnje pripravljavcev tega poročila potrjujejo, da se Slovenija po dostopnosti baz in literature za raziskovanje uvršča v sam svetovni vrh. Prav kakovostne podatkovne baze predstavljajo konkurenčno prednost, ki raziskovalkam in raziskovalcem omogoča mednarodno povezovanje in soobjavljanje z uveljavljenimi tujimi strokovnjaki.

Tabela 4: Privlačnost slovenskega raziskovalnega sektorja glede kariernih poti za raziskovalce (1 – sploh se ne strinjam, 5 – popolnoma se strinjam)

	n*	$\bar{x}$ *	s*
Zdi se mi, da imam kot raziskovalec v Sloveniji zagotovljeno stabilno financiranje.	811	2,4	1,1
Zdi se mi, da imam zagotovljen dober dostop do gradiv/literature.	817	4,0	0,9
Zdi se mi, da je sistem kadrovanja (vključno z napredovanjem in nagrajevanjem) v raziskovalnem sektorju spodbuden/stimulativen.	806	2,4	1,0
Zdi se mi, da v Sloveniji v javnih raziskovalnih organizacijah obstaja jasen sistem razvoja kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev.	793	2,5	1,0
Raziskovalne nazive je možno enostavno prenašati med raziskovalnimi institucijami (angl. <i>portability</i>).	670	2,8	1,0
Zdi se mi, da je prehajanje v gospodarstvo in »nazaj« urejeno in v korist raziskovalca.	682	2,3	0,8
Zdi se mi, da imajo raziskovalci pri svojem delu dovoljšno administrativno in strokovno podporo.	806	2,6	1,1

*Opomba: n = število odgovorov, $\bar{x}$ = povprečna vrednost, s = standardni odklon.

Vir: Lastna analiza.

Pri strinjanju s trditvijo, da ima raziskovalec v Sloveniji zagotovljeno stabilno financiranje, se statistične razlike med respondenti pojavljajo le glede na spol in starost. Raziskovalke so do stabilnosti financiranja bolj kritične kot raziskovalci; med starostnimi skupinami pa se statistično značilno od referenčne skupine starejših od 51 let razlikuje skupina starih 31–40 let, ki prav tako izkazuje manjše zaupanje v stabilno financiranje kot določena referenčna skupina. To nakazuje, da srednje generacije raziskovalcev doživljajo največji razkorak med pričakovanji in dejanskimi sistemskimi možnostmi kariernega razvoja. Področje

dela ob kontroliranju preostalih spremenljivk nima statistično značilnih učinkov na oceno stabilnega financiranja med raziskovalci, prav tako ne vrsta dela, velikost ali vrsta institucije.

Tudi pri ocenjevanju kadrovanja v raziskovalnem sektorju ter njegovega vpliva na karierno poti zaznavamo razlike glede na spol in področje dela respondentov. Med spoloma je zaznati statistično značilno razliko: raziskovalke sistem kadrovanja ocenjujejo kot manj spodbuden. Razlike so še občutno bolj izrazite glede na področje dela: humanisti, raziskovalci s področja medicine in biomedicine ter naravoslovci so bistveno bolj kritični do sistema kadrovanja kot npr. družboslovci. Zanimivo je, da tisti, ki kombinirajo pedagoško in raziskovalno delo, sistem razvoja karier in kadrovanja ocenjujejo bolj pozitivno kot drugi zaposleni v sektorju R & R.

Ko govorimo o strinjanju s trditvijo, da v Sloveniji obstaja jasen sistem razvoja kariernih poti raziskovalcev, lahko ugotovimo, da so ženske do te trditve bolj kritične kot moški. Podobno je s starostno skupino do 30 let: mlajši raziskovalci so do trditve bolj kritični kot njihovi starejši kolegi. Glede na vrsto institucije po kritičnosti izstopajo raziskovalci, ki niso zaposleni niti v JRO niti na univerzah. Ti so izrazito bolj kritični glede jasnosti kariernih poti kot njihovi kolegi. Zaposleni v manjših institucijah svoj karierni razvoj ocenjujejo bolj pozitivno kot njihovi kolegi, zaposleni v večjih institucijah.

3.3 Elementi privlačnosti slovenskega sistema R & R za oblikovanje raziskovalne kariere

Osrednje vprašanje ankete je preverjalo privlačnost posameznih razmer za razvoj kariere raziskovalcev v Sloveniji. To vprašanje smo razdelili na dve podvprašanji: s prvim smo preverili oceno privlačnosti dejavnikov nasploh, z drugim pa merili oceno privlačnosti taistih dejavnikov za respondentovo raziskovalno kariero. Spremenljivke so obsegale dejavnike, ki so jih udeleženci razprave 28. 1. 2025 pripravili kot izhodišča, in sicer: (1) finančno nadomestilo (osebni dohodek); (2) možnosti vseživljenjskega izobraževanja in učenja; (3) okolje, spodbudno za osebno rast; (4) okolje, prijetno za bivanje in družinsko življenje; (5) možnosti za mobilnost; (6) možnosti za uveljavljanje sobotnega leta; (7) priložnosti za prispevek k znanosti; (8) priložnosti za ustvarjanje koristi za družbo; (9) »zaščiteno« položaj v času bolniške ali porodniške odsotnosti; (10) vključenost v evropske sheme mobilnosti; (11) ukrep *mladi raziskovalci*; in (12) druge ukrepe Ministrstva za visoko šolstvo, znanost in inovacije Republike Slovenije (MVZI) za izgraditev samostojne raziskovalne kariere (npr. spodbujanje

mobilitnosti med raziskovalnim in gospodarskim sektorjem, zagotavljanje enakih možnosti, spodbujanje odprte znanosti ipd.).

Ugotovili smo, da se povprečne ocene privlačnosti posameznih pogojev precej razlikujejo. Celotno povprečje je 3,5 na lestvici od 1 do 5, kar pomeni, da so bili respondenti s pogoji za razvoj kariere raziskovalca rahlo zadovoljni. Najslabšo oceno so, pričakovano, podelili kategoriji *finančno nadomestilo*, nizko pa so v povprečju ocenili tudi *možnosti uveljavljanja sobotnega leta*. Kar nekaj spremenljivk je prejelo visoko oceno: *možnosti vseživljenjskega izobraževanja in učenja* ter *možnosti za mednarodno izmenjavo* (povprečna ocena 4) pa tudi »zaščiten« *položaj v času bolniške ali porodniške odsotnosti* in *vključenost v evropske sheme mobilnosti* s povprečno oceno 3,7 oziroma 3,6.

Tabela 1: Ocena stanja oziroma privlačnosti razmer za razvoj kariere raziskovalca v Sloveniji NASPLOH (ne za anketiranca osebno) (1 – popolnoma nepriljavne razmere, 5 – zelo priljavne razmere)

	n*	$\bar{x}$ *	s*
Finančno nadomestilo (osebni dohodek)	795	2,6	1,0
Možnosti vseživljenjskega izobraževanja in učenja	811	4,0	0,8
Spodbudno okolje za osebnostno rast	799	3,5	0,9
Prijetno okolje za bivanje in družinsko življenje	796	3,4	1,2
Možnosti za mednarodno izmenjavo	799	4,0	0,8
Možnosti za uveljavljanje sobotnega leta	659	2,7	1,1
Ustvarjanje koristi za znanost	792	3,7	0,8
Ustvarjanje koristi za družbo	793	3,6	0,9
»Zaščiten« položaj v času bolniške ali porodniške odsotnosti	774	3,9	1,0
Vključenost v evropske sheme mobilnosti	746	3,9	0,8
Ukrep programa Mladi raziskovalec	712	3,7	1,0
Drugi ukrepi MVZI za izgraditev samostojne raziskovalne kariere (npr. spodbujanje mobilnosti med akademskim in gospodarskim sektorjem, zagotavljanje enakih možnosti, spodbujanje odprte znanosti ipd.)	640	3,1	0,9

*Opomba: n = število odgovorov, $\bar{x}$ = povprečna vrednost, s = standardni odklon.

Vir: Lastna analiza.

Zanimivi rezultati se pojavijo, ko natančneje/bolj poglobljeno analiziramo skupinske odgovore glede različnih spremenljivk. Tako lahko ugotovimo, da mlajši raziskovalci finančno nadomestilo pogosteje ocenjujejo kot privlačno, starejši pa ga razumejo kot manj privlačno; najmanj zadovoljni s finančnim nadomestilom pa so raziskovalke in raziskovalci s področij

tehnike, medicine in biomedicine ter naravoslovja, saj so plače na teh področjih v zasebnem sektorju običajno mnogo bolj konkurenčne.

Iz splošnih vprašanj smo prehajali k vse bolj konkretnim. Pri tem nas je zanimalo tudi, kako respondenti sami ocenjujejo (1) sistem ocenjevanja raziskovalcev, (2) mobilnost kot pogoj za habilitacije, (3) nagrajevanje uspešnih raziskovalcev ter (4) sodelovanje z gospodarstvom (še posebej v luči kritike iz mednarodnih dokumentov, v katerih se navaja, da Slovenija izrazito zaostaja pri prehajanju raziskovalcev iz JRO v gospodarstvo in nazaj ter pri trženju (*marketizaciji*) in komercializaciji raziskovalnih dosežkov ter znanja ipd.). Ugotovili smo, da raziskovalci:

1. Trenutni sistem ocenjevanja uspešnosti raziskovalcev ocenjujejo kot neprimeren ter menijo, da bi morali kakovostne raziskovalce bolje nagrajevati oziroma spremeniti sistem nagrajevanja, ki zdaj bodisi ne obstaja bodisi je destimulativen. Iz odgovorov je jasno, da raziskovalke in raziskovalci sistema nagrajevanja ne razumejo nujno samo kot finančno nagrajevanje, temveč pri nagrajevanju posameznikov dajejo težo tudi drugim vidikom.
2. Menijo, da je »administracija« pri raziskovalnem delu izrazito zahtevna ter da so raziskovalci zelo pogosto tudi tisti, ki za vso to administracijo tudi skrbijo.
3. Podpirajo idejo, da bi krepili sodelovanje med JRO in gospodarstvom, pa tudi olajšave za sodelovanje med javno raziskovalno sfero in gospodarstvom.
4. Zadovoljni so s programom *Mladi raziskovalec*, hkrati pa opozarjajo na prepad po njegovem zaključku, saj je za raziskovalce po izteku statusa mladega raziskovalca težko najti stabilno zaposlitev, prav tako njihove zaposlitve niso konkurenčne tistim v drugih sektorjih ali v tujini, zato se raziskovalne organizacije soočajo s težavami pri pridobivanju in zadrževanju mladih raziskovalcev v instituciji.

4 Analiza intervjujev

V nadaljevanju poročila predstavljamo podatke, pridobljene z intervjuji, in sicer skupinjene po vsebinskih sklopih postavljenih vprašanj. Pri tem opozarjamo tako na poudarke intervjuvancev kot tudi na dodatne pomisleke projektne raziskovalne skupine.

4.1 Poznavanje priporočil Sveta EU in OECD: ocena ustreznosti in udejanjanja med izvajalci R&R politik

Na vprašanje o poznavanju priporočil Sveta EU in OECD je večina sogovornikov odgovorila, da so jih prebrali tik pred našim intervjujem oziroma da jih poznajo. Dva intervjuvanca sta povedala, da teh priporočil ne poznata.

Dean Korošak z Univerze v Mariboru (UM) je poudaril, da priporočila na UM poznajo in da področje raziskovalnih karier spremljajo tudi na mednarodni normativni ravni. Ob tem je dodal, da je Univerza v Mariboru nedavno sprejela »smernice oziroma neke vrste priročnik za karierno pomoč pri kariernem razvoju, ki je namenjen vsem na univerzi, tako da si lahko pogledajo, kje najdejo določeno pomoč«. Priročnik je sicer osredotočen na začetno fazo kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev »od doktorata preko *postdoca* pa do prvih izvolitev v naziv«. Razlog za takšno težišče je v oceni UM, da je to najbolj občutljiva faza kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev v njihovi instituciji. Podoben odgovor je podal Štefko Miklavič z Univerze na Primorskem (UP), ki je pojasnil, da smernice pozna predvsem zato, ker je UP pred leti »kandidirala oziroma zaprosila za ta certifikat HRS4R« in je morala priporočila (ki so zajeta tudi v priporočilih Sveta EU in OECD – op. avtorjev) za pridobitev tega certifikata tudi upoštevati. Dodal je, da je UP priporočila vključila v svoje interne akte, med drugim s sprejetjem ukrepa, da ima, ko »išče nove raziskovalce, MR-je, *postdoce* in tako naprej /.../, za te zaposlitve mednarodno odprte razpise.« Tudi priporočilom, ki niso vključena v interne akte, skuša UP slediti vsakodnevno, saj je, ker je majhna univerza, njen prednostni cilj okrepiti kariere raziskovalk in raziskovalcev. Tudi intervjuvanka z Zavoda za gradbeništvo Slovenije (ZAG) je potrdila, da smernice Sveta EU/OECD trenutno pospešeno vključujejo v svoje pravilnike, saj želijo pridobiti certifikat HRS4R. Damjan Kavaš z Inštituta za ekonomska raziskovanja (IER) je izpostavil, da ta priporočila in smernice pozna v dvojni vlogi – kot direktor IER in kot raziskovalec, ki se ukvarja z vrednotenjem raziskovalne politike. Po njegovem mnenju oba dokumenta obravnavata »prave stvari, ki so pomembne pri raziskovanju«, zato priporočila na IER upoštevajo tudi pri internih strateških usmeritvah, toda,

kot zapišejo, »verjetno premalo sistematično, tako da imamo sedaj v načrtu, da po letu 2028 pristopimo k udejanjanju teh priporočil bolj sistemsko.«

Nekoliko bolj kritičen do priporočil Sveta EU/OECD je bil Gregor Dolinar z Univerze v Ljubljani (UL), ki je sicer dejal, da so priporočila dobra in primerna, vendar je slovenski sistem na določenih področjih specifičen, zato smernic ni mogoče neposredno prenesti vanj. Strinjal pa se je s tem, naj se smernice, koder je le mogoče, tudi zares udejanjajo. Pojasnil je, da se UL »pri oblikovanju vseh svojih ukrepov naslanja nanje«. Tudi Boštjan Golob z Univerze v Novi Gorici (UNG) je povedal, da so v priporočilih/smernicah Sveta EU/OECD »izzivi lepo definirani«, da pa ima pomislek o zapisanem v preambuli Priporočil Sveta EU, in sicer v delu o tem, da obstaja »pogosta neusklajenost med spretnostmi raziskovalcev ter potrebami družbe in gospodarstva«, ter v delu, v katerem se poudarja »pomen usposabljanja in spodbujanja raziskovalcev za nadaljevanje poklicne poti zunaj akademskih krogov, vključno z industrijo«. ¹⁹ Pojasnjuje, da je pri takem razumevanju sam »zmeraj nekoliko zadržan«, saj »se velikokrat srečujemo z usmerjanjem oziroma poskusi usmerjanja bodisi vpisa bodisi študijskih programov na podlagi potreb trga delovne sile. In to je kratkovidno.« Svoje stališče utemeljuje tudi s tem, da naj bi univerze oblikovale študijske programe ne (samo) za aktualne potrebe trga dela, temveč srednjeročno, za reševanje problemov prihodnosti in za nova področja na trgu dela, ki se bodo šele začela pojavljati.

Rado Pišot z Znanstveno-raziskovalnega središča Koper (ZRS-KP) je bil med intervjuvanci do priporočil najbolj kritičen. Po njegovi oceni »imajo ta priporočila določene omejitve«, in sicer so (1) preobsežna in nekonkretna ter (2) v določenih točkah že preživeta. Po njegovem mnenju teh priporočil v Sloveniji ne bi smeli neposredno prenašati v slovensko razvojno-raziskovalno stvarnost, temveč bi jih morali v določenem obsegu »prirediti svojim potrebam oziroma jih prirediti glede na naša pravila in zakonske omejitve. Tako bi jih lahko hitreje in bolj realno spravili v življenje.« Podobno mnenje ima tudi Sonja Novak Lukanovič z Inštituta za narodnostna vprašanja (INV), ki ocenjuje, da so priporočila Sveta EU in OECD ustrezna, morda celo idealna, težava pa je predvsem v njihovem prenosu oziroma izvajanju v praksi. »Če bi se ta priporočila izvajala in bi potem zagotavljala tudi vse te karijerne poti, kot so zapisane, od mladih raziskovalcev, *postdoktorjev* do starejših raziskovalcev, bi bilo to idealno, a temu ni tako«, pravi. V nadaljevanju pogovora še doda, da je težava manj v priporočilih kot v praksi, ki ima v Sloveniji po njenem mnenju številne »luknje«, ki otežujejo izvajanje priporočil.

¹⁹ Točka 3 Preambule. Dostopno prek: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202301640 (31. 5. 2026).

Na podlagi intervjujev lahko nasploh podamo dva zaključka glede poznavanja in izvajanja priporočil Sveta EU in OECD. Prvi zaključek je, da izvajalci politik na ravni raziskovalnih organizacij teh priporočil (razen tistih, ki so bili ali ki so v postopku pridobivanja certifikata HRS4R, in tistih, ki se raziskovalno ukvarjajo z vrednotenjem raziskovalne politike) pred intervjuji niso dobro poznali, so se pa z njimi seznanili ob pripravi na intervju, ko so jih pregledali in se do njih tudi opredelili. Tisti, ki so priporočila že poznali, so pojasnili tudi, v kolikšnem obsegu jih upoštevajo pri oblikovanju svojih internih aktov. Na podlagi njihovih izjav je naš drugi zaključek ta, da raziskovalne organizacije priporočila upoštevajo, čeprav določeni intervjuvanci menijo, da so te smernice bodisi preveč abstraktne bodisi niso ukrojene po meri slovenskih JRO, saj so pripravljene po načelu (angl.) »*one size fits all*«, kar otežuje njihovo udejanjanje. To pomeni, da pri udejanjanju priporočil prihaja do prilagoditev slovenski raziskovalno-razvojni krajini in ne do nekritičnega neposrednega prenosa.

4.2 Urejenost karijerne poti raziskovalcev v Sloveniji: prednosti, slabosti in potrebe po izboljšavah

*»Če mene vprašaš,
je karierna pot raziskovalke in raziskovalca
na nacionalni ravni v Sloveniji
zelo slabo organizirana.
Kar je organizirano,
vsaj, kar je meni znano,
je na nivoju institucij.«
(Boštjan Golob, UNG)*

4.2.1 Ukrep Mladi raziskovalec in prehod v status podoktorskih raziskovalcev

Večina intervjuvancev je kot enega izmed glavnih izzivov kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev v Sloveniji izpostavila problem prehodnosti iz ukrepa mladih raziskovalcev (MR) v status podoktorskih raziskovalcev. Franci Demšar, direktor Nacionalne agencije RS za kakovost v visokem šolstvu (NAKVIS), je pojasnil, da je mehanizem MR dobro urejen, težavo pa predstavlja prehod iz tega statusa v nadaljnje stopnje kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev. Meni, da bi moral ARIS oblikovati nov mehanizem ali pa znotraj stabilnega financiranja oblikovati mehanizem za podoktorske raziskovalce, »recimo za nekaj let. Tako bi morda imeli manj doktorandov, prehod pa bi bil boljši in lažji«.

S tem, da je največji problem prehodnost, se strinjajo tudi drugi sogovorniki. Dean Korošak (UM) opozarja, da stabilno financiranje ne omogoča financiranja podoktorskih

raziskovalcev, ker »nimamo v okviru stabilnega financiranja za to nobenih sredstev. Zato imamo neke vrste interni razpis za pomoč ali pa za podporno financiranje *postdoca*.« To ne pomeni, da iz teh sredstev financirajo podoktorske pozicije, temveč tistim, ki želijo *postdoc* prijaviti, pomagajo to storiti oziroma jim omogočijo kakšno gostovanje v tujini in podobno. Drugačen pogled na možnosti uporabe stabilnega financiranja za *postdoce* ima Rado Pišot (ZRS-KP), ki pravi, da so na ZRS-KP »predvideli /.../ nagrade za tiste, ki pred rokom oziroma v roku doktorirajo«, obenem pa sprejemajo ukrepe, ki bodo omogočili prenos sredstev iz programa MR v podoktorsko financiranje. Pišot ugotavlja, da to ni zgolj smiselno, temveč kar nujno, saj »je v celotni Sloveniji vedno manjši interes mladih za vključevanje v raziskovanje. Mi smo včasih na vsako razpisano MR-mesto dobili po 10–15 prijav, zdaj imamo po dve, tri. Dogaja se celo, da jih je problem dobiti. In zaradi tega se nam zdi nesmiselno samo razpisovati MR«. ²⁰ Dodaja, da se mu zdi vendarle smiselno vlagati v MR-je tudi po zaključku MR kariere in poudarja, da sofinanciranje predvidenega *postdoca* znotraj ZRS-KP ni samoumevno. Mlade raziskovalec ves čas spodbujajo »k prijavljanju novih projektov, sodelovanju in iskanju možnosti tudi v bolj enostavnih projektih« ter k vključevanju z vsebino tudi v evropske projekte.

Temu pritruje Sonja Novak Lukanovič (INV), ki pravi, da je v Sloveniji »premalo ljudi, ki končajo doktorat in pridobijo podoktorske projekte.« Kot dodaja, bi morala država zagotoviti več podoktorskih projektov. »Podoktorski /projekt/ za vsakogar bi bil idealen!« doda in pojasni, da jim je na INV v 16 letih uspelo pridobiti samo en podoktorski projekt. Pri tem takoj izpostavi, da projekte prijavljajo vsi, ki to lahko, ter poudari, da čeprav bi lahko kdo kritično ovrednotil, da projekta niso dobili, ker so bile prijave slabe ali ker tema ne bi bila ustrezna, v resnici ni tako. »Mislim, da ni ne eno ne drugo. Premalo je razpisanih projektov.« Sonja Novak Lukanovič dodaja še eno pomembno informacijo, in sicer da je na INV politika takšna, da mest MR ne razpisujejo kar tako, ampak to počnejo premišljeno: tako, da »strateško pridobimo tiste s tistega področja, ki jih bomo kasneje lahko usmerili v karierno pot.« Kvaliteta mora po njenem mnenju prevladati nad kvantiteto. Z Radom Pišotom se strinja še v tem, da so pozicije MR danes manj zanimive, kot so bile pred leti.

S tem, da se pojavljajo težave s pridobivanjem MR ter njihovim sistematičnim in strateškim umeščanjem v karierni sistem raziskovalk in raziskovalcev, se strinja tudi Ana Rotter, raziskovalka na Nacionalnem inštitutu za biologijo (NIB) in predstavnica SVIZ-a, ki pravi, da je evalvacijski sistem naravnan tako, da raziskovalcem za napredovanje nalaga

²⁰ Upad zanimanja za mesta MR se je pokazal že na posvetu 28. 1. 2025, pri čemer so bile kot eden izmed razlogov za to navedene nekonkurenčne plače MR v primerjavi s tistimi v zasebnem sektorju – sploh v naravoslovju.

mentoriranje MR-jem. »Da razumemo, jaz sem prva, ki podpira vključevanje mlajše generacije v raziskovanje, ampak nisem prepričana, da je tako obsežen mehanizem mladih raziskovalcev najbolj ustrezen.« Kot rešitev predlaga, da bi potencialni mladi raziskovalci na razpisih konkurirali z idejo in bi sredstva pridobili samo tisti z najboljšo idejo, »ne pa, da je vnaprej jasno, da bom spet dobila MR leta 2030²¹ in takrat iščemo ali pa se že vnaprej zmenim z nekom, ki tri leta dela 'zastonj' ali pa dela prek študentskega servisa, ker si želi postati MR«. K temu dodaja še komplementarni pogled na nagrajevanje kandidatov s pravočasno ali predčasno zaključenimi doktorati, ki ga je podal Rado Pišot, ko je omenil kaznovanje tistih, ki ne doktorirajo, ali njihovih mentorjev. Po njenem mnenju mentor, »ki ni bil sposoben mladega raziskovalca pripeljati do konca in ta mladi raziskovalec ne dokonča doktorata, /.../ ne bi smel nikoli več imeti mladega raziskovalca«. Na vlogo izbora MR in pomen mentorjev opozarja tudi Damjan Kavaš (IER), ki pravi, da je za uspeh MR pomembno dobro načrtovanje, jasna določitev področja, ki ga bo MR raziskoval, pa tudi jasno zastavljena vloga raziskovalnega mentorja. »Seveda je ključna vloga pedagoškega mentorja, ampak zdaj delamo na tem, da program dela, ki ga ima mladi raziskovalec, ni več formalnost, ampak poskušamo res delati na njegovi karierni poti.« K temu dodaja, da je raziskovalni mentor tisti, ki bi moral pomagati raziskovalcu pri prehodu s stopnje R1 na R2. Tu mnenji o pomenu raziskovalnega mentorja Damjana Kavaša in Rada Pišota sovpadata.

Razmislek Rada Pišota in Ane Rotter, da bi sredstva znotraj stabilnega financiranja iz mehanizma za MR-je delno prenesli na podoktorske projekte v okviru ljubljanske in mariborske univerze, ni verjeten. Gregor Dolinar (UL) pojasnjuje, da o tem na Univerzi v Ljubljani niso razmišljali, saj je v programskih skupinah velik interes, da pridobijo mlade raziskovalce, so pa na ravni univerze sprejeli ukrepe, ki bi olajšali prehajanje iz statusa MR v podoktorski status. Sočasno poudarja, da ni pričakovati, da bi vsi, ki imajo status MR, ostali v akademskih vodah, in doda: »Tudi sam sistem mladih raziskovalcev mora biti v interesu države, tj. da ti prihodnji strokovnjaki prehajajo tudi v (družbeno) okolje.« Dean Korošak (UM) ob tem meni, da pobuda Rada Pišota glede prerazporejanja sredstev znotraj stabilnega financiranja brez spremembe pravil sploh ni izvedljiva, ter dodaja, da ima UM letno tako malo mladih raziskovalcev, da se jim gotovo ne bi odrekli. Pri tem izpostavlja še eno težavo UM: ne-matičnost programskih skupin (tj. situacija, ko so programske skupine »matične« na drugi JRO) ter vpliv tega na nedodeljevanje MR mest.

²¹ Navedba je ilustrativen primer in nima nobene povezave z realno situacijo.

Ko sta se sprejemala *Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti* ter *Splošni akt o raziskovalnih nazivih*, nihče ni pomislil, kaj bi se lahko zgodilo z matično programsko skupino, če bo ta deljena med dvema univerzama. Seveda bi tudi mi želeli, da dodeljujemo mlade raziskovalce, ampak zato moramo biti na področju »matični«, torej mora biti programska skupina »pri nas«. Če ni, imamo težave s tem, kako to pojasniti (našim) raziskovalcem, zakaj dodeljujemo MR-je samo matičnim raziskovalnim skupinam [tj. tistim, katerih nosilka je UM – op. avtorjev].

Sogovorniki so se načeloma strinjali, da je težava pri prehajanju tudi nejasna časovnica ARIS-ovih razpisov. Gregor Dolinar (UL) je poudaril, da je prav časovna nejasnost glavna težava podoktorskih razpisov ARIS. »Nekdo, ki doktorira, aktivno začne iskati neko službo. Da pa ti narediš en razpis za *postdoca* in da izvedeš evalvacijski postopek, traja vsaj nekaj mesecev, recimo pol leta, in pol leta je za nekoga, ki je brez službe, veliko.«

Na pomisleke izvajalskih organizacij (ki so bili izpostavljeni tudi na posvetu 28. 1. 2025) imajo na ARIS-u in na MVZI drugačen pogled. Levin Pal z Agencije za raziskovalno in inovacijsko dejavnost RS (ARIS) poudarja, da je bilo z vidika dostopnosti do *postdocov* narejenega veliko, predvsem pa je bila odpravljena glavna ovira za prijavo *postdocov*, tj. točkovanje, saj je ARIS skladno z *Uredbo o odprti znanosti* prešel h kvalitativnemu ocenjevanju. Prav tako poudarja, da sta *Splošni akt o raziskovalnih nazivih* in *Splošni akt o stabilnem financiranju znanstvenoraziskovalne dejavnosti* prinesla več avtonomije raziskovalnim organizacijam tudi pri kadrovanju, obenem pa ARIS z novimi ukrepi sredstva na projektnem razpisu razdeljuje po kariernih stopnjah. To pomeni, da imajo »mladi raziskovalci prijavitelji« zaradi manj številne zastopanosti celo manjšo konkurenco v svoji kategoriji karierne stopnje in tako lažje dobijo projekte kot starejši raziskovalci. »Namen je predvsem spodbujanje mlajših raziskovalcev k prijavljanju projektov in izenačevanje možnosti uspeha pri mladih in starejših raziskovalcih.«

V zvezi s kritikami o trajanju obdelave razpisov ARIS poudarja, da si tudi na agenciji želijo jasnega načrtovanja in večje predvidljivosti pa tudi hitrejših postopkov. Zamude so po njegovih pojasnilih običajno nepredvidljive in nezaželene ter pogosto tudi posledica velikega števila projektnih prijav.²² Tudi Jure Gašparič z MVZI je izpostavil pomembnost stabilnega financiranja in avtonomnosti organizacij pri razporejanju pridobljenih sredstev. Po njegovem

²² Po podatkih Levina Pala na posamezen projektni razpis na ARIS-u prejmejo okoli 1.200 projektnih predlogov.

mnenju je Slovenija sicer še v fazi prenove postopkov, zato bo prelomni trenutek nastopil, ko bo izvedena institucionalna evalvacija vseh JRO, ki bo prikazala stanje celote. Kot pravi sam, »stabilno financiranje in institucionalna evalvacija lahko dasta točno to, kar želimo. Želimo pa to, da so kariere predvidljive, da je relativno dovolj denarja. V naši generaciji je bilo to še normalno, a danes ni več nujno prijaviti *postdoc* ...« ter dodaja, da »včasih ni smiselno, da bi nekdo prijavil *postdoc*, če imamo en projekt, za katerega nujno rabimo njegovo znanje. In on se bo v tem projektu lahko našel in bo lahko delal. Zakaj bi potem prijavljal *postdoc*?«

Odgovori JRO in pristojnih podpornih institucij ponazarjajo razlike v ovirah pri implementaciji ukrepov na organizacijski in institucionalni ravni: medtem ko se JRO soočajo predvsem s problemom privabljanja in zadrževanja raziskovalnih kadrov (pri čemer na to vplivajo tudi povsem življenjske situacije raziskovalcev, ki tudi med razpisi potrebujejo zaposlitev in redne prihodke), se podporne institucije soočajo z vprašanjem pospešitve realizacije razpisov.

4.2.2 Sodelovanje z gospodarstvom

Intervjuvance smo povprašali tudi, ali menijo, da bi bilo za spodbujanje sodelovanja z gospodarstvom in medsektorske mobilnosti smiselno ponovno uvesti ukrep MR iz gospodarstva. Franci Demšar (NAKVIS) je pojasnil, da v nasprotju z instrumentom MR instrument MR iz gospodarstva nikoli ni zares zaživel. Da je škoda, da ni zaživel, se strinja tudi Gregor Dolinar (UL), ki pravi, da se mu zdi tak ukrep pomemben tudi z vidika prehoda raziskovalcev v gospodarstvo, saj bi bil ta prehod lažji, če bi imeli raziskovalci stik z gospodarstvom že od začetka statusa MR. Po njegovem mnenju je treba ta ukrep spet uvesti. Podobno meni tudi Dean Korošak (UM), ki bi ukrep MR iz gospodarstva med obstoječe ukrepe umestil kot posebno shemo ARIS (»kot neka dodatna nacionalna pot« oblikovanja raziskovalnih karier). Po njegovem mnenju bi bilo to gotovo zelo zanimivo predvsem za tehniška področja, mi pa dodajamo, da verjetno tudi za družboslovna in humanistična, kajti kot ugotavljamo, vedno bolj narašča potreba po interdisciplinarnem reševanju družbeno-ekonomskih problemov. Ukrep bi bil relevanten tudi z vidika nacionalnih razvojno-raziskovalnih infrastruktur (NRRI), zlasti v delu o spodbujanju sodelovanja raziskovalnih infrastruktur z gospodarstvom. Analize namreč jasno kažejo manko kompetenc v raziskovalnih infrastrukturah za sodelovanje z gospodarstvom (prim. Bučar in Brečko, 2024).

Poleg tega nas je zanimalo, kakšen pomen intervjuvanci pripisujejo sodelovanju z gospodarstvom. Gregor Dolinar (UL) je najprej opozoril, da so JRO po plačah neprimerljive z gospodarstvom. Z njim se strinja Dean Korošak (UM), ki pravi, da bi morali sodelovanje z

gospodarstvom razvijati na neke vrste partnerski osnovi. Zaveda se, da je želja po sodelovanju na obeh straneh, kar pomeni, da oba sektorja prepoznavata prednosti in priložnosti povezovanja, vendar so pričakovanja obeh sektorjev še vedno različna.

Gospodarske družbe si seveda želijo tega sodelovanja, ampak oni vidijo to, po mojih izkušnjah, ko se pogovarjamo, drugače kot mi. Z njihove strani izgleda to sodelovanje kot neka samopostrežna trgovina. Malo bi si »sposodili« kader, pa mogoče bi v kakem laboratoriju kaj pomerili. In to bi naj bilo vse zastonj, ker se bomo lahko mi, univerza, pohvalili, da sodelujemo z gospodarstvom. Mogoče kakšen projekt, ki jih zelo zanima, kratkoročen, ki so ga pripravljene financirati, tudi obstaja. Potem ko jih povprašamo, kaj želijo, pa ni odgovora.

Dean Korošak še poudarja, da bi morali v Sloveniji razmisliti, ali smo glede sodelovanja z gospodarstvom resni. Predlaga nekakšen »*endowment share*« na kateri od javnih univerz, da bi bila pozicija profesorja dolgoročno, ali pa vsaj za nekaj časa, finančno zagotovljena s sredstvi iz gospodarstva, ne na račun univerze.« S tem bi lahko po njegovem mnenju okrepili ne samo sodelovanje z gospodarstvom, temveč temu postavili tudi strukturne in dolgoročne temelje.

Rado Pišot (ZRS-KP) pri sodelovanju z gospodarstvom po drugi strani veliko stavi na pisarne za prenos znanja in tehnologij. Kot poudarja, so jih na ZRS-KP vzpostavili na dveh ravneh – znotraj centra za upravljanje projektov in znotraj vsakega inštituta. »Te enote znotraj inštitutov zagotavljajo povezovanje z gospodarstvom in hkrati iskanje novih možnosti, kako lahko znanost prispeva k prenosu znanja.« Navede tudi nekaj uspešnih primerov na ZRS-KP. Na podvprašanje, kdo je generator sodelovanja z gospodarstvom – oni ali gospodarski akterji – Rado Pišot odgovori, da gre za obojestranski interes, ki pa po njegovem mnenju izvira iz aktivnosti ZRS-KP v zvezi s komunikacijo znanosti.²³ Po njegovi oceni ta omogoča, da okolica vse bolj spoznava, kaj ZRS-KP počne oziroma kaj »ponuja«, tako da se lahko tisti, ki potrebujejo njihove storitve, podpora ali partnerstvo, obrnejo nanje.

Pri sodelovanju med JRO in gospodarstvom z vidika raziskovalnih karier Dean Korošak (UM) predlaga še eno idejo, in sicer da bi posameznik, ki dela v JRO, lahko dobil neke vrste sobotno leto, da bi testiral svojo idejo v obliki t. i. aktivnosti (angl.) *spin-off* ali (angl.) *start-up*. Brez sobotnega leta tega ne more storiti, saj mora delati poln delovni čas. Zato bi bilo smiselno k temu področju pristopiti bolj sistemsko. Na podvprašanje, ali bi to pomenilo popolno

²³ Eden izmed takih dogodkov, ki ga organizira ZRS Koper, je dogodek Spoznaj (Sproščeni pogovori o znanosti).

zamrznitev delovnega mesta, kar je po zakonodaji že možno, pa poudari, da bistvo te ideje ni, da nekdo z univerze odide v celoti, ampak le delno ter ohrani stik s profesuro, hkrati pa razvija svoje podjetje.

Povedanemu svoj del pridaja tudi Boštjan Nedoh (ZRC SAZU in SVIZ), ki opozarja, da ni pomembno samo to, da znanost sodeluje z gospodarstvom, temveč predvsem to, da se pri tem sodelovanju upoštevajo tudi etični vidiki, ki jim morajo biti zavezani raziskovalci in raziskovalke. Tu ponovno opozarjamo na podatke, ki smo jih pridobili v anketi, povezane z vprašanjem, zakaj so se raziskovalke in raziskovalci odločili za vstop v sektor R & R, tj. ker so želeli odkrivati in prispevati k razvoju znanosti ter iskanju novih rešitev za ključne družbene probleme (več v 2. poročilu v sklopu projekta).

4.2.3 Stabilno in projektno financiranje ter vpliv na stabilnost raziskovalnih karier

Dilema glede stabilnega in kompetitivnega financiranja je prisotna ves čas – pogledi na to se namreč razlikujejo. Intervjuvanci se sicer strinjajo, da je bilo stabilno financiranje korak v pravo smer, razhajajo pa se glede tega, kolikšen delež stabilnega financiranja bi zagotovil stabilnost raziskovalnih karier ter kakšno bi morale biti razmerje med stabilnim in kompetitivnim financiranjem R & R za več odličnosti raziskav.

Na vprašanje, kakšen odnos imajo intervjuvanci do stabilnega financiranja in ali to daje rezultate, ki bi jih morale dajati z vidika kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev, tj. stabilnosti, so bili odgovori različni. Ana Rotter (NIB in SVIZ) je poudarila, da o stabilnem financiranju ne moremo govoriti na splošno, saj ima vsaka raziskovalna organizacija ter celo vsaka programska skupina svojo »politiko«. To je ilustrirala z naslednjimi besedami:

Verjetno ni najbolj primerno, če bi imel vsak raziskovalec 100-odstotno kritje iz stabilnih sredstev, saj bi se potem na dolgi rok lahko zgodilo, da bi ti raziskovalci izgubili motivacijo za kompetitivno pridobivanje sredstev, tako zase kot tudi za svojo skupino. Po drugi strani pa tudi ni optimalno, da imajo programi premajhno stabilno financiranje, npr. šest oseb ima skupaj 0,7 FTE. To pomeni, da mora teh šest oseb vsako leto dobiti še dodatnih 5 FTE, da preživijo. Ne da se *širijo*, da se sploh ohranijo. In to je frustrirajoče. Enostaven odgovor tiči v združevanju programskih skupin, vendar to ni vedno primerna rešitev za vse vpletene.

Po njenem mnenju stabilno financiranje tako ni odpravilo temeljne težave nepredvidljivosti zaposlitve, kar sama pripisuje temu, da je država res sprejela vse potrebne

ukrepe, škarje in platno za odločanje pa dala v roke institucijam, ki vsaka deluje na podlagi svojstvenih vzorcev. Po njenem mnenju v številnih primerih predvsem ni prišlo do resničnega razumevanja stabilnega financiranja kot instituta, ki je bil uveden na novo oziroma ki daje nova orodja, ampak so raziskovalne organizacije v velikem obsegu le preslikale prejšnje stanje v novo realnost. Ob tem poudarja, da bi bila tudi popolna ali večinska odvisnost od stabilnega financiranja napačen signal raziskovalcem, kajti danes so časi takšni, da si le redki raziskovalci »lahko privoščijo« le temeljno raziskovanje, saj jih potrebujejo »družba, projekti, gospodarstvo ...«. Glede temeljnega raziskovanja sama podaja še eno opazanje, ki naj bi po njenem mnenju veljalo predvsem za kategorijo R2. Kot opozarja, je treba raziskovalne kariere prav na začetku zastaviti karseda široko. »Žal ne more vsak mladi raziskovalec, ko konča status MR, trditi: 'Jaz sem bazični raziskovalec, pustite me pri miru, ne želim komunicirati z javnostjo, ne želim se izpostavljati, ne želim se dokazovati.' Oprostite, potem pa to ni prava služba za tega mladega,« ter dodaja, da je treba predvsem raziskovalce na začetku, *postdoce*, usmerjati v karseda širok spekter aktivnosti, saj si bodo tako lažje zgradili svojo raziskovalno kariero. Pri tem kot pomembno vidi tudi vlogo mentorjev, ki mladim raziskovalcem v začetni fazi ne smejo dopustiti, da ostajajo v svojih mehurčkih, ampak jih morajo usmerjati tako, da bodo imeli najboljše rezultate, širino, ideje in da bodo pripravljeni prijavljati različne projekte, »gledati, kateri razpisi, katere teme so zdaj najbolj aktualne, morda iti celo v tujino, da si naberejo izkušenj«.

Popolnoma drugačno mnenje ima Boštjan Nedoh (ZRC SAZU in SVIZ), ki ocenjuje, da bi morali stabilno financiranje postavljati bolj v ospredje. »Bolj bi morali slediti zakonu (ZZrID – op. avtorjev), ki je uvedel stabilno financiranje, in dati večji poudarek stabilnemu financiranju, kar pomeni večji poudarek na dolgoročnih raziskavah.« Poudarja, da v sedanjem sistemu stabilno financiranje ne zadošča za popolno pokritost raziskovalcev, zato si mora preostali delež zaposlitve »raziskovalec prislužiti na trgu projektnih razpisov.«

To običajno pomeni, da je raziskovalec, ki mora manjkajoči delež finančnih sredstev pridobiti kompetitivno, *pokrit* še z različnim delom pri vsaj dveh različnih projektih. To vodi v tematsko drobljenje in odpoved dolgoročnim raziskavam zaradi kratkoročnih projektov, ki so lahko vsebinsko različni, raziskovalci pa so podvrženi temu, da skrbijo za lastna projektna sredstva (plačo – op. avtorjev) in ne toliko za svoj karierni razvoj. Poraja se razmislek o tem, katere so »njihove« teme, pri katerih bi bili pripravljeni delati v naslednjem ne samo petletnem, temveč tudi desetletnem obdobju.

Zanj je idealni delež pokritja raziskovalca iz stabilnega financiranja, ki mu omogoča srednje- ali dolgoročno načrtovanje kariere, 80–90 %, kar bi lahko dosegli tudi tako, da bi del

kompetitivnega financiranja znotraj ARIS-a prelili v stabilno financiranje. Sicer pa Boštjan Nedoh opozarja, da bi bilo treba na ravni države (tako znotraj stabilnega kot kompetitivnega financiranja) več poudarka nameniti temeljnim raziskavam in s tem temeljnim disciplinam. Nacionalni razpisi naj bi torej stremeli k spodbujanju temeljnih raziskav, evropski in drugi razpisi pa k interdisciplinarnim ali prebojnim. Kot poudarja sam, je ERC nišni razpis za prebojne projekte, kjer so področja evalvacije že tako nastavljena, da gre za mejna področja med različnimi disciplinami in »kjer se raziskovalce vnaprej prisili, pod narekovaji, da razmišljajo transdisciplinarno, meddisciplinarno na epistemoloških robovih disciplin.« Po njegovem mnenju bi morali področja stabilnega financiranja in kompetitivnih projektov vrniti na »stari sistem« temeljnih ARIS-ved, saj so »discipline osnova. Ne pravim, da ničesar zraven tega ne more biti, da ne moremo stopiti v korak s časom, ker so danes neki izzivi in tako naprej taki, ki jih nekaj časa nazaj ni bilo, ampak mislim, da moramo imeti, tako kot pri študiju, najprej osnovo, bazo, da se bomo lahko na določenem področju nato s to tematiko ukvarjali še specialistično. Ne moremo pa mi začeti kar s specializacijo brez neke osnove. Povedano drugače: če bomo delali na nacionalni ravni po ERC-področjih, bomo imeli, če uporabim prisposodbo, vrhunska, izjemno zdizajnirana nadstropja hiše in gnile, neobstoječe temelje. In ta hiša se bo prej ali slej ...«²⁴

Dodaja še, da je ARIS z vidika raziskovalnih karier na kompetitivnem financiranju naredil korak v pravo smer s tem, ko je prijavitelje razdelil v različne karijerne starostne skupine, saj zdaj ni več tega, da »nekdo, ki ima kariero na primer tri leta po doktoratu, skratka *postdoc*, tekmuje z nekom, ki ima dvajsetletno kariero, saj v referencah (objave, pridobljeni in izvedeni projekti itd.) pač ne moreta tekmovati«.

Da je bila uvedba stabilnega financiranja korak v pravo smer, pojasnjuje tudi Boštjan Golob (UNG). Pri tem sicer opozarja, da je težava v sistemu financiranja nasploh v tem, da se velika večina sredstev nameni za tekoče plače, kar otežuje načrtovanje in tudi prihodnji razvoj; ni pa naklonjen ukinitvi kompetitivnega financiranja v korist stabilnega, saj meni, da potem noben raziskovalec na začetku kariere ne bi dobil sredstev za svoje raziskovanje. Tudi Sonja Novak Lukanovič (INV) je naklonjena stabilnemu financiranju. Pri tem izpostavlja predvsem posebnosti področij raziskovanja INV, ki so ne samo raziskovalna področja, temveč področja nacionalnega pomena. Meni, da bi v tem kontekstu morali za oblikovanje raziskovalnih karier razmišljati področno, ne samo institucionalno. To pojasnjuje z naslednjimi besedami: »Ocenjujem, da država in tudi raziskovalna politika ne razumeta pomena našega raziskovanja.

²⁴ Avtor intervjuja je potem dodal "zrušila".

In menim tudi, da so aktualni razpisi ARIS zastavljeni za globalne teme, po navadi tudi recenzenti te teme gledajo globalno. Pri tem se izgubi pomen kakšne raziskave za naše lokalne, državne probleme, kar bi lahko usmerjalo politiko, spremenilo neke koncepte.«

Sonja Novak Lukanovič opozarja na še en pomemben dejavnik vzpostavitve stabilnega financiranja, in sicer na to, da je v veliko primerih šlo za preslikavo sredstev iz nekdanjih ARIS-ovih programskih skupin v novo obliko stabilnega financiranja. Po njenem mnenju je bila ta preslikava škodljiva, saj ni upoštevala novih danosti, obenem pa v mnogo primerih onemogoča strateško razvijanje raziskovalnih skupin. Izpostavlja še 80. člen ZZrID, ki je po njeni oceni ovira za dolgoročno stabilnost raziskovalnih karier, saj je nadaljnje stabilno financiranje odvisno od pridobitve evropskega projekta (2).²⁵ »To je za nas, za inštitut s petnajstimi oziroma sedemnajstimi raziskovalci, zelo hudo. Mi smo v diskriminatornem položaju v primerjavi z inštituti, ki imajo 500 ali pa 400 zaposlenih, pogoji pa so enaki.«

Dean Korošak (UM) podpira zviševanje sredstev za stabilno financiranje, razume pa ga predvsem kot financiranje temeljne znanosti. Pri tem poudarja, da se mu zdi nesmiselno, da v Sloveniji za temeljno znanost pri nacionalnih projektih tekmuje med seboj. Kot poudarja, bi sam del sredstev kompetitivnih projektov raje namenil za podoktorske projekte, prav tako bi poenostavil postopke izbora podoktorskih projektov. Po njegovem mnenju je prav postopek ocenjevanja na ARIS-u težava. Poudarja, da ima po njegovem razumevanju ARIS težave pri pridobivanju dobrih recenzentov, postopki trajajo dolgo in obremenjeni so z njimi, na neki način pa bi bilo tudi lažje določiti obseg projektov, če bi zagotovili sistem za pregled nad tem, kdo izpolnjuje osnovne, formalne pogoje za to, da projekt lahko tudi odda.

²⁵ 80. člen ZZrID se glasi (Uradni list RS, št. 186/21 et ff):

(1) Za pridobitev stabilnega financiranja znanstvenoraziskovalne dejavnosti mora raziskovalna organizacija dosegati minimalne vstopne pogoje zmogljivosti in pogoje znanstvene odličnosti.

(2) V okviru doseganja zmogljivosti mora raziskovalna organizacija imeti skupaj najmanj 30 FTE zaposlitev raziskovalcev za znanstvenoraziskovalno dejavnost v zadnjih osmih zaključenih koledarskih letih in v tem obdobju imeti dodeljena sredstva najmanj v vrednosti 500.000 evrov iz sredstev za aktivnosti znanstvenoraziskovalne dejavnosti. V vsoti sredstev iz prejšnjega stavka se upoštevajo prejeta sredstva ARIS, sredstva projektov okvirnega programa EU za raziskave, razvoj in inovacije, pri katerih se upošteva višina podpisanih pogodb, sredstva projektov, ki so rezultat partnerskih projektov okvirnega programa, oziroma sredstva projektov iz gospodarstva, pri katerih upoštevana vrednost ne sme presegati ene tretjine minimalne vrednosti sredstev iz prvega stavka.

(3) V okviru doseganja pogojev znanstvene odličnosti mora imeti raziskovalna organizacija v zadnjem osemletnem obdobju podpisani najmanj dve pogodbi za raziskovalne oziroma inovacijske projekte okvirnega programa EU za raziskave, razvoj in inovacije ali projektov, ki so rezultat partnerskih projektov okvirnega programa EU, ali vsaj eno pogodbo za center odličnosti, financiran na osnovi centralnih programov EU (poudarili avtorji).

(4) Seznam instrumentov okvirnega programa EU za raziskave, razvoj in inovacije, instrumentov, ki so rezultat ukrepov okvirnega programa EU, ter instrumente centrov odličnosti enkrat letno pripravi ministrstvo, pristojno za znanost, in je objavljen na spletni strani ministrstva, pristojnega za znanost, in ARIS.

(5) Podrobnejša opredelitev načina preverjanja pogojev iz drugega in tretjega odstavka tega člena je opredeljena v splošnem aktu ARIS.

Pri tem je zanimiv še en njegov poudarek, ki se nanaša na vloge same. Predpostavlja namreč, da so vse vloge kvalitetne, »nihče [namreč] ne bo oddajal nekih čudnih zadev«. Po njegovem mnenju bi s poenostavitvijo postopkov prišli do dodatnih izvirnih, znanstvenih idej, ki jih sicer nikoli ne bi dobili in financirali. Ni pa naklonjen temu, da bi vse sredstva iz kompetitivnega razpisa prelili v stabilno financiranje. Kot je razvidno iz intervjuja, bi Korošak del sredstev preli v stabilno financiranje, ohranil (in okrepil) pa bi del kompetitivnega financiranja, ki bi bil namenjen predvsem raziskovalcem na ravni R2.

Štefko Miklavič (UP) bi podprl več sredstev za kompetitivne projekte, če to ne bi bilo v škodo stabilnega financiranja. Meni namreč, da je to neke vrste dopolnilo stabilnemu financiranju, ki pa nikakor ne sme biti v njegovo škodo.

Tadeja Kosec (ZAG) podobno kot Sonja Novak Lukanovič (INV) opozarja, da pri kariernem razvoju v JRO ne moremo imeti enakih vatlov za vse, saj so institucije med seboj zelo različne. Kot poudarja, bi bilo po njenem mnenju²⁶ treba okrepiti stabilno financiranje v institucijah tudi zato, ker so raziskovalci obremenjeni z raziskovanjem in je težko prijavljati projekte ob pogosto spreminjajočih se pogojih. »Iz leta v leto študiramo te razpise, se matramo, potem čakamo, poročamo, namesto da bi raziskovali. Mislim, da smo raziskovalci dobri raziskovalci in bi lahko s stabilnim financiranjem naredili več.«

Po njenem mnenju ni smiselno, da bi bilo stabilno financiranje 100-odstotno, da pa bi vendarle pokrilo večino raziskovalčevega dela, saj raziskovalci sicer postajajo *dvoživke*. »Ko pride eno naročilo s trga, delamo malo za trg, potem se prelevimo nazaj v raziskovalca,« to pa ne daje optimalnih rezultatov.

Tudi Damjan Kavaš (IER) je izpostavil velik pomen stabilnega financiranja za stabilnost raziskovalnih karier, je pa pri tem poudaril tudi odgovornost JRO (tu se njegovo razmišljanje prekriva z razmišljanjem Ane Rotter), ki stabilno financiranje prejme, za njegovo optimalno razdeljevanje. Kljub temu da se mu to zdi pomemben vir stabilnosti raziskovalnih karier, sam na financiranje raziskovalnih aktivnosti gleda kot na »nek miks projektov«, kar pomeni, da je smiselno imeti diverzificirane vire za raziskovalno dejavnost. Pri tem se strinja, da niso vse JRO v enakem položaju,²⁷ obenem pa poudarja, da če je na eni strani mešanica sredstev za raziskovanje vir stabilnosti, je to hkrati »tudi pritisk na raziskovalce« in stabilnost njihovih raziskovalnih karier.

Levin Pal (ARIS) je v zvezi s projektnim in stabilnim financiranjem poudaril, da se je z letom 2022 drastično spremenil celoten slovenski sistem R & R. Meni, da je za uspeh

²⁶ Poudarila je, da je to mnenje njeno osebno in se lahko razlikuje od uradnega mnenja ZAG.

²⁷ IER zaradi narave svojega raziskovanja lahko kombinira različne vire sredstev.

razumevanja razlike med stabilnim in projektnim financiranjem treba »posvojiti koncept, kot ga vidi tudi ministrstvo, da bi stabilno financiranje moralo zagotavljati neko stabilno zaposlitev raziskovalcem, medtem ko so raziskovalni projekti kompetitivni in torej predstavljajo dodano vrednost raziskovalnim organizacijam«. Poudaril je tudi, da se bodo po načrtu sredstva stabilnega financiranja iz leta v leto povečevala, kar pomeni, da morajo JRO narediti korake v smer, ki bi raziskovalcem ponudila stabilno in dolgoročno zaposlitev. ARIS temelj kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev tako vidi v stabilnem financiranju, kompetitivno financiranje pa naj bi bilo »češnja na vrhu torte, ne pa vzvod za podaljševanje pogodb o zaposlitvi«. Pri tem opozarja, da je v sistemu nekaj manjših JRZ, ki si niso izpogajali »zadosti visoke osnovne kvote stabilnega financiranja in so zato precej odvisne od drugih, zlasti kompetitivnih virov«.

Stališče ARIS-a dopolnjuje Jure Gašparič (MVZI), ki pravi, da je kompetitivni del v vsakem raziskovalnem sistemu pomemben del delovanja vseh JRO, da pa ni treba, da bi bil to ključni del financiranja, ki bi pomenil, da si kot organizacija od njega toliko »eksistenčno odvisen, da te lahko potopi«. Njegovo stališče izhaja iz predvidevanja, da je miks sredstev ključen za razvoj raziskovalnih aktivnosti JRO, prav tako pa tudi za njeno institucionalno ocenjevanje. Sam meni, da je z vidika interesa in razvoja JRO ter raziskovalnih karier raziskovalk in raziskovalcev koristno, da ima ARIS shemo kompetitivnega financiranja, saj bi morali raziskovalci, če tega ne bi bilo, veliko več sredstev pridobivati zunaj Slovenije, bodisi na evropskih razpisih ali pa celo pri zasebnih ustanovah, kar bi bilo veliko zahtevnejše kot v slovenskem sistemu. Kar zadeva procese ocenjevanja prijav, dodaja, da je naključnost izbora recenzentov (angl. *randomizer*) korak v pravo smer, se pa zaveda, da ti postopki trajajo. Z njegovega vidika je stabilno in kompetitivno financiranje pomembno razumeti predvsem v luči institucionalnih evalvacij. Kot ugotavlja, bodo morale JRO same kombinirati tako vire kot tudi strategije stabilnosti raziskovalnih karier, pri tem pa jim je lahko v pomoč institucionalna evalvacija.

4.2.4 Vpliv kroženja/prehajanja raziskovalcev med institucijami, sobotnega leta in 64. člena ZZrID na oblikovanje raziskovalnih karier

Franci Demšar (NAKVIS) ocenjuje, da je kroženje raziskovalcev pomembno, saj se s tem znanje prenaša in oplaja. Po njegovem mnenju bi morale k temu, da bi raziskovalci krožili, stremeti ne le raziskovalne institucije, temveč tudi izvajalske agencije. Primer tega, kako bi se lahko okrepilo sodelovanje med JRO in gospodarstvom, s tem pa tudi kroženje posameznikov

med njima, je t. i. A3.²⁸ Tako predlaga, da bi ARIS letno pregledal vse »tržne« pogodbe, ki jih imajo raziskovalne organizacije, ter gospodarstvu sredstva »vrnil«. S tem bi »dali jasno sporočilo: 'Če sodelujete z visokošolskim oziroma z raziskovalnim prostorom, potem je to nagrajeno.' Posledica tega bi bilo kroženje, izmenjave itd.« Poleg tega meni, da bi moralo biti kroženje bolj sistemsko integrirano, saj da sedaj ni. Sam to imenuje *povezovanje*, s tem pa misli predvsem na integracijo raziskovanja in poučevanja. Kot poudarja, »realno ne moreš ves čas raziskovati. Za raziskovanje rabiš nove ideje. Če ves čas raziskuješ, se izprazniš. Nimaš idej, nimaš energije in zaradi tega prehajaš iz krize v krizo. [...] Poučevanje je sijajen način, [ko preverjaš], kako vidiš stvari, poslušaj študente, nekaj razlagaš, razmišljaš o tem, kar si naredil, in čez čas spet pridejo ideje in se spet ukvarjaš z raziskovanjem.« Zato je zanj prava pot oblikovanja karier raziskovalcev v dveh premisah: združitev raziskovanja in poučevanja ter oblikovanje profila profesorja-raziskovalca. To utemeljuje s tem, da je za malo državo, kot je Slovenija, nujno biti sočasno ustvarjalec in prenašalec novih spoznanj oziroma z njegovimi besedami:

Zakaj so profesorji raziskovalci bolj koristni za Slovenijo kot samo raziskovalci? »'Samo' raziskovalci« objavljajo članke in dajejo svoje znanje v svetovno zakladnico, slovenska družba ali gospodarstvo pa imajo malo od tega; profesorji raziskovalci pa znanje, ki so ga dobili, širijo med slovenskimi študenti, dajejo nove ideje itd.

Demšar tako meni, da je ključ do stabilnih karier ter kroženja v integraciji dveh polj oziroma sorodnih poklicev, ki sta trenutno relativno ločena (npr. tudi v plačnem sistemu).

Na ločenost med raziskovanjem in poučevanjem opozarjajo tudi drugi intervjuvanci. Boštjan Nedoh (ZRC SAZU in SVIZ) poudarja, da bi kot raziskovalec

zelo rad šel za dve, tri leta učiti, ker mislim, da raziskovalci zmeraj pridemo v to fazo. Če si samo raziskovalec, se tega malo naješ. Moraš si vzeti leto ali dve, da preštudiraš neko novo področje, razširiš svojo raziskavo, malo načrtuješ za naslednjih pet do šest let. V tem času bi bilo odlično iti za dve do tri leta na fakulteto, učiti en do dva predmeta, kjer lahko predaš novo akumulirano znanje.

²⁸ Gre za sredstva, ki jih dobi posamezni raziskovalec zunaj sredstev ARIS.

Temu pritrjuje tudi Ana Rotter (NIB in SVIZ), ki pravi, da je ločenost med raziskovanjem in poučevanjem napačna – ne le z vidika pretoka znanja, temveč tudi z vidika nepoznavanja raziskovalnih institutov, saj raziskovalci večinoma nimajo stikov s študenti. Kot anekdoto te umetne ločenosti navaja naslednji primer:

Ko sem imela delovno mesto za mladega raziskovalca, se ni prijavil niti en Slovenec, pač slovenski državljani, ker ti sploh ne vedo, da obstajamo. Enkrat sem imela diplomantko, ki je slučajno videla v časopisu, da se pri nas izvaja neka raziskava in je rekla: »Jaz bi pa tudi to delala za diplomo.« Pa sem ji dejala: »Ne morete. Najprej morate najti mentorja na neki fakulteti, in če je on za, ali pa ona, potem sem lahko delovna mentorica.«

Ob tem dodaja, da bi morala biti po njenem mnenju ta oblika prehajanja med raziskovalnim delom in poučevanjem obvezna, vendar ne na začetku kariere.

Na problem nepoznavanja raziskovalnih institutov, ker raziskovalci nimajo stika s študenti, opozarja tudi Tadeja Kosec (ZAG), ki pravi, da se morajo JRZ veliko bolj potruditi, da dobijo kvaliteten kader – ker imajo relativno malo stikov s študenti. Nato pojasni, da skušajo znotraj ZAG uvajati številne ukrepe za to, da bi pridobili mlade oziroma bili med mladimi prepoznani. »Najprej se moramo potruditi, da pridejo k nam na počitniško delo. Potem tiste, ki so zelo dobri, poskušamo zadržati in jim ponuditi pomoč pri diplomi ali magistrskem delu. Enostavno nimamo toliko možnosti izbire, zato se moramo povezati z mentorji ali raziskovalci na fakultetah.«

Na naš komentar, da je ZAG na področju nedvomno najodličnejša raziskovalna institucija, Koščeva odgovori, da to ne pomaga, če jih ne poznajo. Mladi pa jih poznajo slabo, saj je po njenem mnenju premalo stikov med instituti in univerzami.

Na kroženje raziskovalcev in pedagogov ter s tem na njihovo mednarodno vpetost vpliva tudi instrument sobotnega leta. Ta je določen v 66. členu ZZrID (*Uradni list RS*, št. 186/21 et ff), v katerem piše: »Delavci v javnih raziskovalnih organizacijah, izvoljeni v raziskovalne nazive oziroma v nazive visokošolskih učiteljev, lahko v šestih letih za eno leto **preidejo v drugo domačo ali tujo raziskovalno organizacijo** [poudarili avtorji].«

ZZrID tako predvideva kroženje le med raziskovalnimi organizacijami, ne omogoča pa kroženja zunaj njih, npr. tako, da bi določen raziskovalec svoje sobotno leto opravil v gospodarstvu, raziskovalni infrastrukturi, v nevladnem sektorju, morda celo v svetovalnem podjetju ali izvajalski instituciji in agenciji. S tem so politični odločevalci vodstvom

raziskovalnih institucij zavezali roke, saj lahko skladno z zakonodajo odobrijo le strogo raziskovalna gostovanja, druga pa niso možna. Menimo, da bi bilo zaradi kompleksnosti in različnosti raziskovalnih organizacij, profilov v njih ter stabilnosti raziskovalnih karier smiselno premisliti o dopolnitvi tega člena.

Kako pa pravico do sobotnega leta in njegov prispevek k stabilnosti raziskovalnih karier razumejo intervjuvanci?

Štefko Miklavič (UP) pojasnjuje, da so na UP ravno pripravili pravilnik, ki ureja to področje, in da bodo letos sobotno delo prvič tudi izvedli skladno z novim pravilnikom. Dodal je, da so imeli to doslej sicer urejeno v obliki notranje organizacije univerze. Institut so poimenovali *interno sobotno leto*. To je pomenilo, da je Univerza na Primorskem iz sredstev, ki jih ima na razpolago, zagotavljala plače raziskovalcem, ki so bili izbrani, da gredo na sobotno leto. Pri tem Štefko Miklavič opozarja, da navala prošenj za tovrstno mobilnost ni bilo, so bila pa razpisana mesta, zapolnjena.

Gregor Dolinar (UL) je dejal, da se sobotno leto na različnih članicah UL ureja različno. Nekatere to prepuščajo celo nižjim organizacijskim enotam. Dean Korošak (UM) je pojasnil, da je bila dosedanja praksa Univerze v Mariboru taka, da je tisti, ki je želel na sobotno leto, »moral poskrbeti za vse. Moral je poskrbeti za to, da ga nekdo nadomesti in potem to nekako 'vrne', ko pride nazaj, da lahko gre drug na sobotno leto.« Tudi na UM²⁹ je odločitev o sobotnem letu prepuščena najnižjim organizacijskim enotam, tj. katedram, ki morajo skrbeti za nemoten potek pedagoškega procesa. Univerza v Mariboru za sobotno leto ne predvideva dodatnih sredstev, saj teh nima na voljo.

Boštjan Golob (UNG) izpostavlja, da Univerza v Novi Gorici sobotno leto sicer izvaja, sistemsko pa ga ne ureja. »Enostavno ga izvajamo v smislu, da se pač dogovorijo, da gre nekdo na sobotno leto in da v tistem letu nekdo drug pokrije njegova predavanja,« – lahko pa zadeve izvedejo drugače, če se tako dogovorijo s tistim, ki bi želel na sobotno leto. Pri tem jasno izpostavi, da se od tistega, ki gre na sobotno leto, pričakuje, da »dobi financiranje tam, kamor gre. Sploh ne vem, ali imamo kakšen primer, da bi šel na sobotno leto nekdo, ne da bi bil dogovorjen za neko financiranje.«

Medtem ko pri univerzah obstaja vsaj poskus nekakšnih kombinacij izvedbe sobotnega leta, so raziskovalci drugih JRO, s katerimi smo se pogovarjali, veliko bolj skeptični do (z)možnosti realnega izvajanja sobotnega leta v svojih institucijah.

²⁹ Univerza v Mariboru je podobna Univerzi na Primorskem in je v nasprotju z Univerzo v Ljubljani t. i. integrirana univerza.

Boštjan Nedoh (ZRC SAZU in SVIZ) je na vprašanje, kako je v njegovi raziskovalni organizaciji urejeno sobotno leto, dokaj suhoparno odgovoril: »Mislim, da ga ni.« Na podvprašanje, kako to oziroma ali bi ga morali, če ga ni, uvesti, pa je pojasnil, da bi »sobotno leto moralo biti, a ga ni«. Ana Rotter (NIB in SVIZ) je k temu dodala, da ima o sobotnem letu pozitivno mnenje, se je pa strinjala z Boštjanom Nedohom, da ga tudi na njihovi instituciji ni, ter z Boštjanom Golobom (UNG), da »je izvedljivo samo v primeru, da se ti zмениš z neko institucijo, ki te tudi financira.« Poudarila je, da sobotno leto dejansko »obstaja samo na papirju. Na papirju je omogočeno, v praksi pa praktično nemogoče. Namreč, kdaj človek želi ali pa potrebuje sobotno leto? Po navadi ne na začetku kariere, običajno nekje na vrhuncu ali pa v drugi polovici kariere. To pomeni takrat, ko ima veliko več administrativnih bremen. Tako si je za sobotno leto najprej treba urediti financiranje, nato pa prerazporediti (raziskovalna in administrativna) bremena, ki jih vsi sodelavci verjetno niso pripravljeni (ali sposobni) prevzeti.«

Tako mora posameznik, ki želi uveljavljati sobotno leto, preložiti svoje delo na druge, poiskati tiste, ki bi to delo sprejeli, šele nato pa lahko tudi zares »odide na sobotno leto«.

Rado Pišot (ZRS-KP) se zaveda težav, ki jih imajo JRZ z uvedbo sobotnega leta, in pojasnjuje, da na ZRS-KP pravilnika o tem še niso sprejeli. Sonja Novak Lukanovič (INV) poudarja, da na njihovem inštitutu ni interesa za sobotno leto, verjetno predvsem zaradi majhnosti inštituta in specifičnosti dela posameznih raziskovalcev, ki pokrivajo določena področja. Kot poudarja, se »sobotno leto lepo sliši kot možnost, a je realno za nas neizvedljivo«. Dodaja pa, da med inštituti seveda obstajajo razlike.

Poleg vprašanj o mobilnosti in možnosti uveljavljanja sobotnega leta smo intervjuvancem zastavili tudi vprašanja glede udejanjanja 64. člena ZZrID, ki se ga je v interesni javnosti prijelo ljubkovalno ime *dvojna plača*³⁰ in se glasi:

(1) Za določitev plač raziskovalcev, zaposlenih v javnih raziskovalnih organizacijah oziroma pri drugih javnih zavodih iz 81. člena tega zakona, ki se zaposlijo za določen čas na podlagi posebnih projektov nacionalnega značaja ali posebne pogodbe med javno raziskovalno organizacijo oziroma drugim javnim zavodom iz 81. člena tega zakona in Evropsko komisijo ali drugim organom EU, mednarodno organizacijo ali tujo ustanovo ali drugim tujim financerjem ali gospodarskim subjektom (v nadaljnjem besedilu: sopogodbениk), se ne uporabljajo določila

³⁰ Gregor Dolinar (UL) je opozoril, da je »glavni namen tega člena biti konkurenčen z drugimi, tudi s tujino« ter da je metafora *dvojna plača* zavajajoča.

zakona, ki določa plače v javnem sektorju tudi, če v pogodbi niso določeni plača in drugi prejemki, ki jih raziskovalec prejema v času tovrstne zaposlitve. V tem primeru višina plače raziskovalca, skupaj z vsemi dodatki in delom plače za delovno uspešnost, ne sme presegati dvakratnika osnovne plače v najvišjem plačnem razredu delovnega mesta, na katero je raziskovalec razporejen, kot jo določajo predpisi, ki urejajo plače v javnem sektorju.

(2) Posebne projekte nacionalnega značaja ter sistemski okvir iz prejšnjega odstavka s pravilnikom določi minister, pristojen za znanost, natančnejši postopek določitve plač raziskovalcev iz prejšnjega odstavka pa opredelijo javne raziskovalne organizacije in drugi javni zavodi iz 81. člena tega zakona v internih aktih.

Boštjan Nedoh (ZRC SAZU in SVIZ) je poudaril, da po njegovem vedenju obstaja le malo institucij, ki ta člen sploh lahko izvajajo; Ana Rotter (NIB in SVIZ) pa je utemeljila, da temu členu nasprotuje, in sicer med drugimi razlogi tudi zato, ker

[prvič:] so v zakonu omenjeni samo raziskovalci z besedo raziskovalci. Tehniki in administrativno osebje, ki so pogosto temelj vsega, kar mi prijavljamo, pa ne. Jaz si brez ekipe, dobre administrativne in tehnične podpore, ne upam obljubiti ničesar v projektu. Po 64. členu ne morejo biti nagrajeni. Drugič: s to plačno reformo plače raziskovalcev v resnici niso tako zelo slabe. Tretjič: nekdo, ki prijavlja projekt in ga dobi, se mora zavedati, da je to redko samo njegov/njen rezultat. Da se potem nagrajuje samo peščica izbranih, za njimi pa je cela ekipa in mašinerija ljudi, ki omogoča pridobivanje in izvajanje projektov, se mi zdi krivično do ekipe. Tako da jaz 64. člena ne bom izvajala v praksi, ker imamo rajši dovolj denarja za pokrivanje cele ekipe, mogoče tudi za zaposlovanje novih mladih, kot da bi jaz štiri leta super živela in imela (lahko tudi celo) dvojno plačo.

Nasploh intervjuvanci poudarjajo, da se 64. člen ne izvaja tako, kot je zapisan, ker to ni možno oziroma ni smiselno. institucije so načeloma sprejele pravilnike, ki omogočajo njegovo izvajanje, realnost, s katero se soočajo, pa je taka, da se sredstva projektov vedno delijo med člani skupine, ne pa samo dodelijo te vodji skupine. Dean Korošak (UM), Štefko Miklavič (UP) in Gregor Dolinar (UL) poudarjajo, da so UM, UP in UL sprejele pravilnike za izvajanje 64. člena omenjenega zakona, ki omogočajo tako razbremenjevanje kot nadobremenitev. Štefko

Miklavič z UP dodaja, da je udejanjanje 64. člena ter nadobremenitev/razbremenitev vedno stvar dogovora med dekanom oziroma vodjo oddelka in raziskovalcem.

Damjan Kavaš (IER) je pojasnil, da se je pri pripravi pravilnika o izvajanju 64. člena pokazalo kar nekaj težav, predvsem vezanih na poročanje v evropskih projektih. Dodal je še, da imajo raziskovalne institucije omogočeno nagrajevanje. »In ko ti enkrat omogočaš nagrajevanje, smo po nekih kalkulacijah ugotovili, da je nekdo, ki je imel prej povečano vse ali pa nadure, lahko na tej podlagi imel višjo plačo, kot bi jo imel po 64. členu. S tega vidika morda 64. člen ni taka čudežna rešitev.«

Ob tem je izpostavil, da je 64. člen ZZrID morda pomembnejši za tiste institucije, ki »imajo recimo veliko ERC projektov, pa jim brez 64. člena ne bi uspelo zadržati raziskovalnega kadra«. Sonja Novak Lukanovič (INV) se je z njim strinjala glede tega, da je 64. člen ZZrID namenjen predvsem »tistim inštitutom, ki imajo veliko denarja in nimajo problema s tem«. Pravilnik (o 64. členu) so sprejeli, pravi, a 64. člena ne udejanjajo, saj še niso dobili takšnega projekta, ki bi raziskovalca v celoti pokrili. Če oziroma ko ga bodo dobili, pa bodo ta člen udejanjali.

4.2.5 Prenos nazivov ter habilitacijske zahteve in vpliv na stabilnost raziskovalnih karier

*»Jaz bi, če bi mi nekdo rekel,
ali se greš zaposlit na neko fakulteto,
ampak tam postaneš asistentka z doktoratom,
tu pa sem svetnica,
rekla, ni teorije, 'ni šans',
da grem še enkrat skozi vse dolgotrajne postopke napredovanj.
In tako bi rekla večina, po mojem.«
(Ana Rotter, NIB in SVIZ)*

*»V našem poslu je habilitacijski pravilnik
tista linija, ki se je vsak drži.
Če piše tam, da moraš objaviti 20 člankov, jih bo vsak,
če piše, da moraš biti za šest mescev v tujini,
boš pač šel, pa ni važno, če je smiselno ali ni smiselno ...«
(Jure Gašparič, MVZI)*

Dileme glede prenašanja nazivov in sistema habilitacij sodijo med osrednja vprašanja načrtovanja kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev. Prvi s tem povezani problem predstavlja vprašanje, kako zamrzniti delovno mesto in obenem tudi naziv. Ker to ni mogoče,

se namreč lahko zgodi, da se raziskovalci z nadrejenim dogovorijo, da bodo za nekaj let odšli v drugo službo (npr. v gospodarstvo), pri čemer jim delovno mesto zamrznejo, naziva pa ne, kar pomeni, da morajo naziv obnavljati, četudi te službe ne opravljajo, tako pa morda celo ne morejo izpolnjevati pogojev za ohranjanje naziva (npr. ne morejo biti mentorji, ker niso vključeni v študijski proces). Takšen sistem favorizira redne profesorje/znanstvene svetnike, ki niso več odvisni od izpolnjevanja pogojev za reelekcijo, obenem pa raziskovalce z nižjimi nazivi, ki zahtevajo reelekcijo na tri ali pet let, postavlja v izrazito defenziven položaj oziroma prekarno situacijo. Zato smo intervjuvance vprašali tudi, ali menijo, da bi bilo smiselno omogočiti prenosljivost nazivov med institucijami in pod kakšnimi pogoji.

Levin Pal (ARIS) je v zvezi z raziskovalnimi nazivi pojasnil, da so JRO s sprejetjem ZZrID tudi glede te problematike postale avtonomne. »Prej se je raziskovalna sfera precej pritoževala, da jim ministrstvo in ARIS dajeta navodila. V trenutku, ko so [JRO – op. avtorjev] postale avtonomne, pa so se pojavile pritožbe, da nimajo navodil.« Poudaril je, da so v *Splošnem aktu o raziskovalnih nazivih* (Uradni list RS, št. 92/24 et ff) določeni minimalni standardi oziroma smernice glede raziskovalnih nazivov. Raziskovalne organizacije se lahko glede nazivov sicer odločijo drugače, vendar morajo upoštevati vsaj minimalne standarde.

Podobno je odgovoril Franci Demšar (NAKVIS), ki je dejal, da podpira prenosljivost nazivov (angl. *portability*) ter da je vztrajanje pri neprenosljivosti med institucijami »čista neumnost« in bi morali v Zakon o visokem šolstvu zapisati, da se naziv, ki ga pridobiš na kateremkoli visokošolskem zavodu, avtomatično prenese na vse visokošolske zavode; ko želiš biti izvoljen v višji naziv, pa da »boš izvoljen po kriterijih te institucije«. Izpostavil je, da je NAKVIS določil minimalne standarde, ki so po njegovem mnenju »dobra osnova«. Določanje višjih kriterijev, razen kadar je res nujno, ni potrebno, saj po njegovem mnenju članek ne pomeni bolj ali manj nobene take razlike v kakovosti. »Če te želijo za profesorja, menijo, da ustrezaš.« Po njegovem mnenju so ovire pri prenosljivosti nazivov nepotrebne in predvsem birokratskega značaja. Poudarja pa, da bi za najvišje nazive sam določil zelo jasne/ostrejške kriterije od minimalnih.

Jaz si predstavljam, da če bi jaz bil dekan Filozofske fakultete, bi rekel, da mora posameznik za rednega profesorja napisati vsaj eno samostojno monografijo. Če bi bil recimo dekan Fakultete za strojništvo, bi rekel: »Za rednega profesorja mora imeti kandidat vsaj en resen patent.« Če bi bil dekan Fakultete za matematiko in fiziko, bi menil, da mora kandidat za rednega profesorja objaviti vsaj en članek v revijah, ki imajo najvišji faktor vpliva. Sicer pa je moje razmišljanje, da so

minimalni standardi takšni, da kdor jih ne presega za dvakrat, res ni primeren za rednega profesorja.

Da v Sloveniji obstaja velik odpor zoper prenos nazivov in priznavanje habilitacij, je potrdil tudi Jure Gašparič (MVZI) in pojasnil, da je to tudi razlog, zaradi katerega jasno stališče do prenosa habilitacijskih nazivov v Sloveniji še ni bilo izoblikovano. »Nobena institucija si ne bo pustila vzeti te pravice. To jaz poslušam od lastne habilitacije.« Po njegovem mnenju je prav to samoomejevanje velika ovira za prehodnost med institucijami, tudi in predvsem pri sodelovanju med gospodarstvom in JRO. Pri tem je izpostavil še večjo težavo mednarodne primerljivosti nazivov oziroma njihovo »preverjanje«, saj se lahko JRO same in arbitrarno odločajo, katere nazive bodo samodejno prevedle, katerih pa ne. Morda bodo samodejno prevedle nazive z univerze A, z univerze B pa jih ne bodo. Po drugi strani pa je lahko tudi popolno (nekritično) sprejemanje prenosa nazivov problematično, saj lahko prihaja do takšnih ali drugačnih špekulacij. Lahko se npr. zgodi, da »bo kdo na nekem inštitutu v službi, pa malo pogledal okoli, kje se laže habilitira, pa se bo šel tja habilitirat, potem pa bo prišel nazaj in bo prinesel potrdilo, da je habilitiran, in to bo to«. Tudi to ni prava pot. Sam se tako zavzema za to, da bi habilitacijske komisije na JRO imele diskrecijo, da opravijo nekakšno hitro (angl. *fast track*) evalvacijo in habilitirajo posameznika, če presodijo, da izpolnjuje pogoje. Druga pot, ki je po njegovem mnenju v Sloveniji sicer manj verjetna, pa je ta, da bi habilitacijske kriterije uskladili po vedah. Tu je skeptičen, ali je to zaradi številnih (strukturnih in posamičnih) razlogov sploh mogoče.

Na podobne pre-/pomisleke kot Jure Gašparič opozarjajo tudi drugi sogovorniki. Štefko Miklavič (UP) podpira enotna habilitacijska pravila in prenos nazivov »s previdnostjo«. Meni namreč, da se lahko vsaka univerza odloči in na nekaterih področjih sprejme minimalne NAKVIS-standarde za habilitacije, na drugih pa zahteva višje. Njegovo pojasnilo, zakaj zadeve s prenosi in enotnimi habilitacijskimi merili verjetno ne delujejo, je v tem, da se institucije bojijo, da bi lahko, če bi bila prenosljivost nazivov popolna, »dobile v službo ljudi, ki formalno izpolnjujejo pogoje, jih pa morda dejansko ali vsebinsko ne«. Kot poudarja, gre za izhodiščni problem nezaupanja med institucijami o tem, ali so na drugi instituciji enako rigorozno preverili vse kriterije, kot bi jih sami.

Dean Korošak (UM) je manj zadržan do prenosa nazivov kot njegov kolega Štefko Miklavič (UP). Kot pravi, že obstaja dogovor, da se za dopolnilne zaposlitve med javnimi univerzami posamezniku ni treba habilitirati na drugi univerzi, mora pa se, če gre za stalno zaposlitev. Sam pravi, da se mu to za prehode med javnimi univerzami sicer ne zdi potrebno,

zdi pa se mu smiselno, da se habilitacijski postopki ponovno izpeljejo, kadar gre za prehod z zasebne na javno univerzo – to pa zato, ker »smo imeli težave s kandidati z zasebnih institucij ali visokošolskih zavodov ali univerz. V teh primerih se je pokazalo, da imamo v Sloveniji kakovostne razlike in [v takšnih primerih] ni smiselno, da nazive avtomatsko priznavamo.«

Poleg naštetega Dean Korošak, tako kot Jure Gašparič in Franci Demšar, podpira določitev minimalnih standardov po vedah, in sicer z utemeljitvijo, da na nekaterih področjih različne JRO nimajo dovolj kritične mase; če bi te standarde uredili po vedah, bi bilo doseganje kritične mase lažje, s tem pa bi bil lažji tudi prenos nazivov.

Damjan Kavaš (IER) nasprotno meni, da potrebe po enotnih merilih ni, saj so si JRO zelo različne. Ob tem opozarja na asimetrične položaje v prehodnosti z univerz na inštitute in obratno. »Vem, da nekdo, ki je redni profesor, na inštitutu zelo hitro postane znanstveni svetnik, obratno pa je, kolikor vem, zelo zahtevno. [To pomeni, da] je prehajanje med JRZ in fakultetami brez težav, med fakultetami in JRZ pa v bistvu ne gre tako dobro.«

Gregor Dolinar (UL) je poudaril, da Univerza v Ljubljani ni naklonjena avtomatskemu prenašanju nazivov ter da želi kot kakovostna raziskovalna institucija sama določati pogoje za svoje habilitacije. Opozoril je, da imajo na UL že zdaj višje zahteve od minimalnih NAKVIS-standardov ter jih bodo v prihodnje še zaostrovali. Pri tem je opozoril, da je pri prenašanju nazivov iz tujine pravzaprav več težav kot znotraj slovenskega sistema, kar pomeni, da »moramo biti pri tujcih do določene mere fleksibilni«, ker obstajajo različne situacije in po svetu različni sistemi. Po njegovem mnenju »habilitacija ni avtomatično preverjanje točk, ampak kakovostno preverjanje« kandidata.

Tudi Boštjan Golob (UNG) poudarja, da pri habilitacijah in prenosih nazivov ne bi smelo biti avtomatizma. Na Univerzi v Novi Gorici so tako v habilitacijska merila uvedli delni avtomatizem, in sicer tako, priznavajo izvolitve drugih univerz, če so te vključene v rektorsko konferenco, imajo pa varovalko, s katero lahko senat Univerze v Novi Gorici v konkretnem primeru to določbo »povozi« in zahteva habilitacijo posameznika po svojih merilih. Pojasnjuje, da je tako tudi zato, ker so na Univerzi v Novi Gorici »prešli na čisto kvalitativna merila«.

Imamo dvostopenjski proces: habilitacijska komisija preveri izključno zadoščanje minimalnim NAKVIS-merilom. In če so zadoščeni minimalni standardi, je O. K., če niso, je vloga zavrnjena. Če so izpolnjeni minimalni standardi, potem imenujemo strokovno komisijo. Od takrat naprej je vse absolutno v rokah strokovne komisije, kar je, seveda, problem, ker je treba zdaj ljudi prepričati, da resno to naredijo. Imamo formular, ki je sestavljen iz poglavij različnih delov – raziskovalni,

pedagoški del in tako naprej. In v teh delih mora član strokovne komisije napisati argumentacijo in dati opisno oceno. Zadovoljivo, nezadovoljivo in tako naprej. In zdaj, seveda, je treba vzgajati člane strokovne komisije, da to resno naredijo.

V zvezi z raziskovalnimi nazivi in njihovim prenašanjem je Boštjan Golob opozoril še, da ne ve, ali so ti nazivi sploh smiselni. Po njegovem mnenju bi morale imeti raziskovalne organizacije tu veliko več pristojnosti in avtonomije.

Tadeja Kosec (ZAG) je pojasnila, da ZAG (v času intervjuja) sprejema pravilnik o raziskovalnih nazivih: člani Znanstvenega sveta (ZS) so »na splošno bolj naklonjeni temu, da bodo višje nazive na novo vrednotili oziroma preverjali, nižji nazivi pa bodo prevedeni avtomatsko«. V času priprave tega poročila je ZAG sprejel *Pravilnik o pogojih, kazalnikih, merilih in postopku za izvolitev raziskovalcev v raziskovalni naziv*,³¹ ki v 12. členu določa:

Raziskovalci lahko za zasedbo raziskovalnega delovnega mesta vložijo tudi prošnjo za priznanje raziskovalnega naziva ali naziva s področja visokega šolstva, ki so ga pridobili na drugi slovenski ali tuji ustanovi, pod pogojem, da je naziv podeljen na akreditirani visokošolski ali raziskovalni organizaciji (nostrificiran raziskovalni naziv). Raziskovalec mora navedeni prošnji priložiti ustrezna dokazila o vrsti in trajanju naziva ter organizaciji, ki je naziv podelila. ZS ZAG lahko prizna naziv za obdobje veljavnosti naziva, ki ga je določila organizacija, na kateri je bil naziv pridobljen.

Tudi Rado Pišot (ZRS-KP) načelno podpira popoln prenos nazivov in enotna habilitacijska merila, je pa v praksi zadržan, saj meni, da tega v resnici ni mogoče udejanjiti. Kljub temu opozarja, da so na ZRS-KP v zadnjem času uvedli naziv *gostujoči profesorja*, »ki omogoča nekomu, ki pride z nekega inštituta, ki ne bi takoj ustrezal kriterijem naših habilitacijskih pogojev, da bi se lahko za eno leto – seveda se mora izkazati – habilitiral v gostujočega profesorja«. To torej ni klasičen prenos nazivov, je pa dodatna možnost, če ZRS-KP izrazi interes za sodelovanje z določenim raziskovalcem in mu omogoči, da postane raziskovalec pod njihovim okriljem.

Tudi Sonja Novak Lukanovič (INV) je do popolnega prenosa nazivov in enotnih habilitacijskih meril zadržana. Kot je poudarila, so doslej na INV omogočali prevedbo nazivov,

³¹ Pravilnik je Upravni odbor ZAG sprejel na svoji 114. redni seji 5. 5. 2026.

pridobljenih na univerzi, zdaj pa to ne bo več mogoče, saj se bo treba habilitirati skladno s pravili INV. Zakaj? »Ker so pri nas neke določene specifične, mi želimo več znanstvenih člankov, ki obravnavajo naše tematike.«

INV je v času nastajanja tega poročila sprejel pravilnik, ki določa imenovanje v naziv, v njem pa je zapisana tudi določba, da mora posameznik vsak naziv ponoviti dvakrat, preden je lahko izvoljen v višji naziv, z redkimi izjemami³²bo v prihodnje še zmanjšalo možnosti za habilitacije posameznikov, ki prihajajo zunaj INV.

Oba predstavnika sindikata SVIZ, ki sta tudi raziskovalca, podpirata enotna habilitacijska merila ter prenos nazivov: (1) Ana Rotter (NIB in SVIZ) meni, da bi popoln prenos nazivov in enotna habilitacijska merila pripomogla k večjemu prehajanju med institucijami in večji fleksibilnosti raziskovalcev in raziskovalk. Kot ugotavlja,

je veliko raziskovalcem na inštitutih ali akademskih organizacijah to prva in bo tudi edina služba. In to pomanjkanje izkušenj in fleksibilnosti – pa si lahko največji strokovnjak na področju – se zelo pozna. Moja prva služba ni bila na inštitutu, ampak v tovarni. In dala mi je morda celo več bogastva in širine, kot ga ima marsikdo, ki ima močnejši CV kot jaz, saj pozna samo svoje področje in svojo skupino. Enotna merila pa je seveda težko urediti, kar je težava naslednje stopnje.

Tudi (2) Boštjan Nedoh (ZRC SAZU in SVIZ) podpira enotna habilitacijska merila in prenos nazivov, saj da »si ne more vsak po svoje izmišljevati meril, ker je to izguba časa. Premajhni smo za to.« Poudarja tudi, da bi morali oblikovati merila, ki bi veljala za vso državo, ne samo za institucijo. Tu se približuje idejam Deana Korošaka in Francija Demšarja o merilih po vedah. Na vprašanje, ali nekatere institucije avtomatskemu prenašanju niso naklonjene, ker se bojijo razlik v standardih, odgovarja, da »je mogoče problem v tem, da se vedno pogovarjamo samo o minimalnih standardih. Mogoče bi morali te minimalne standarde pač toliko dvigniti, da bi bila v bistvu najslabša institucija še vedno dovolj dobra ... [da bi presegala minimalne standarde].«

³² Boštjan Udovič, eden od avtorjev tega poročila, je član Znanstvenega sveta INV in je v tej razpravi tudi sodeloval.

4.2.6 Trimesečno gostovanje v tujini oziroma vidiki mednarodne odmevnosti

*»Vsako merilo,
ki ga postaviš,
se da na neki način izigrati.«
(Štefko Miklavič, UP)*

Ena večjih kritik glede pogojev za napredovanje, ki se je pojavljala tako na delavnici kot tudi v anketi, je bila zahteva večmesečnega gostovanja v tujini kot izraza mednarodne odmevnosti. Ker je bila ta tema izpostavljena kot težavna, predvsem z vidika usklajevanja zasebnega in službenega življenja, smo anketirancem zastavili tudi vprašanje, kaj menijo o trimesečnem gostovanju v tujini.

Franci Demšar (NAKVIS) je pojasnil, da je bil pogoj obveznega gostovanja v tujini uveden v časih, ko je bilo delovanje v R & R usmerjeno predvsem v aktivnosti znotraj meja Slovenije. Danes po njegovem mnenju to ni več potrebno, zato je tudi NAKVIS ta pogoj odstranil iz svojih minimalnih standardov. Temu je pritrdil Gregor Dolinar (UL), ki je poudaril, »da bo Univerza v Ljubljani skladno z novimi NAKVIS-zahtevami premislila, kako bo to trimesečno gostovanje preoblikovala,« kar je tudi storila. V zapisniku³³ habilitacijske komisije Univerze v Ljubljani z dne 22. 4. 2026 piše:

Vse področne delovne podkomisije HK UL se strinjajo, da se v krovnih habilitacijskih merilih ohrani pogoj delovanja v tujini, pri čemer se predlagajo alternativne oblike izpolnjevanja tega pogoja. V sklepnem delu razprave je bil predstavljen sledeč predlog sprememb: pogoj 3-mesečnega delovanja v tujini se lahko razdeli na največ tri dele, pri čemer vsak od delov ne sme biti krajši od enega meseca. Pogoj delovanja v tujini se lahko nadomesti tudi z obdobjem trajanja doktorskega študija oziroma umetniškega delovanja kandidatov (do pridobitve učiteljskega naziva PPUD) v tujini v trajanju vsaj 6 mesecev. HK UL je soglasno podprla zgornji predlog.

Univerza v Ljubljani se je tako v izhodišču odločila, da bo trimesečno gostovanje razbila na tri enomesečna obdobja, drugih oblik mednarodne odmevnosti pa v to ni vključila. Prav tako se ni odločila upoštevati mednarodnih projektnih aktivnosti kot nadomestnega kriterija.

³³ Izvleček iz zapisnika je dostopen pri avtorjih poročila.

Boštjan Golob (UNG) meni, da je trimesečno gostovanje »preživeto«. Zanj je za mednarodno odmevnost ključno, da se raziskovalec/-ka osamosvoji od svojega mentorja, zgradi svojo mrežo in vzpostavi lastne povezave. Tako tudi »ni nujno fizično gostovanje oziroma usposabljanje v tujini. Ti lahko danes sodeluješ s celim svetom na drugačen način.« Relativizacijo trimesečnega gostovanja v tujini so kot izhodišče sprejeli tudi na Univerzi v Mariboru. Dean Korošak (UM) poudarja, da je to verjetno sicer nastalo iz nekih razlogov (»v naravoslovju je bilo to normalno, nihče se sploh ni ukvarjal s tem«), a da so danes drugi časi. Zato so na UM sprejeli dopolnitev habilitacijskih meril tako,

da se trimesečno gostovanje da nadomestiti z dokazovanjem mednarodnega sodelovanja, ki ga potem ocenijo poročevalci. Če ima kdo izkazano večletno sodelovanje pri projektih, člankih, z obiski v tujini, s tujimi kolegi ali tam celo biva en mesec, potem spet en mesec in tako naprej, se nam zdi, da je to ekvivalentno, kot da nekdo gre in nekje tri mesece sedi.

Štefko Miklavič (UP) se strinja, da trimesečno gostovanje kot golo dejstvo samo po sebi ni pomembno – pomembni so učinki gostovanja, torej to, da »dobiš nekaj izkušenj v visokošolskem prostoru zunaj Slovenije«. Meni, da je mednarodno odmevnost raziskovalca mogoče meriti tudi drugače, npr. s citati, objavami v mednarodno pomembnih revijah, z gostujočimi predavanji ipd.

Kakšno stališče pa glede trimesečnih mednarodnih mobilnosti zavzemajo na inštitutih? Damjan Kavaš (IER) meni, da bi moralo biti gostovanje v tujini zaželeno, ne pa obvezno. Pri tem izpostavlja, da se to od vede do vede razlikuje. Zdi se mu namreč, da je mednarodno odmevnost mogoče dokazati tudi drugače, npr. s sodelovanjem pri mednarodnih projektih, z vpetostjo v mednarodne mreže ipd. Pri tem opozarja, da je v praksi težko najti kakovostno organizacijo v tujini, na kateri bi lahko raziskovalec gostoval in imel od tega dejanske koristi. Njegov pomislek glede obveznega gostovanja je povezan tudi z zagotavljanjem enakopravnosti spolov; poudarja, da je prav pri mednarodnem gostovanju prepad med spoloma najbolj razviden. Tudi Rado Pišot (ZRS-KP) meni, da je mednarodna vpetost nujna, da pa je gostovanje v tujini, če je obvezno, korak v napačno smer, saj lahko »danes delujemo na treh koncih sveta na tak in drugačen način. Kar je bistveno, je, da nas svet in mednarodna javnost, raziskovalna znanstvena javnost pozna in priznava.«

Na to, da mora biti gostovanje v tujini predvsem kakovostno in ne zgolj usmerjeno v to, da raziskovalec »dobi kljukico«, opozarja tudi Tadeja Kosec (ZAG), ki pravi, da je namen

odhoda v tujino predvsem v tem, da raziskovalec na drugih institucijah v tujini pridobi različne izkušnje in razume, kako tam stvari delujejo (tj. dobi tudi ideje za procesne spremembe na matični ustanovi ali pa lažje sodeluje z institucijami z drugačnimi sistemi, ki jih zaradi gostovanja bolje razume). Tako se teh praks »naležeš in so ti normalne ter nisi tako ozkogled«.

Sonja Novak Lukanovič (INV) mednarodnega gostovanja ne razume kot obveznosti, ampak kot priložnost, zato ga na INV omogočajo. Raziskovalec se lahko udeleži usposabljanja, ki traja 14 dni ali en mesec, vsekakor pa sama spodbuja vsakršno mednarodno mreženje in druge aktivnosti, ki kažejo na raziskovalčevo raziskovalno vpetost in odličnost.

Ana Rotter (NIB in SVIZ) meni, da bi moralo biti mednarodno gostovanje zaželeno, nikakor pa se z njim ne bi smelo karkoli pogojevati. Kot glavni razlog za to, da nasprotuje obveznemu mednarodnemu gostovanju, navaja različne osebne situacije raziskovalcev.

Ne govorim samo o porodniškem dopustu. So ljudje, ki imajo nego, imajo lahko kmetijo, karkoli. Tako da siliti nekoga, da zapusti svoje vse, kar mu je domače, znano in kjer ga mogoče nekdo tudi v privatnem življenju potrebuje, je narobe. Ker kaj se potem zgodi [če nekoga silite v nekaj – op. avtorjev]? Da ljudje izigravajo sistem.

Dalje meni še, da se lahko mednarodna odmevnost izkazuje drugače: s potovanji in gostovanji zaradi projektov, konferenc, kongresov in podobno. S tem se strinja Boštjan Nedoh (ZRC SAZU in SVIZ), ki meni, da je mednarodno gostovanje pozitivno, če je njegov namen »razvoj kariere raziskovalca, dodatna znanja, dodatne izkušnje, povezovanje s tujimi partnerji in tako naprej«, nasprotuje pa obveznemu mednarodnemu gostovanju. Pri tem opozarja, da je mednarodno sodelovanje in odmevnost ozkogledno meriti samo s tem, koliko mesecev je posameznik preživel v tujini, temveč bi morali to vrednotiti tudi drugače oziroma uporabljati druge kriterije. Tako pravi:

Zbornik, ki ga recimo pri elitni univerzi v tujini uredim skupaj z ameriškim kolegom, se nikjer ne beleži kot kakršnokoli mednarodno sodelovanje. Pa je to lahko zelo odmevna zadeva, prevajana zadeva, ima nek renome, nek status v mednarodni akademski skupnosti.

4.2.7 Drugi problemi na kariernih poteh raziskovalcev

Anketiranci so med drugimi problemi, ki jih nismo skupinili v prejšnjih podpoglavjih, izpostavili predvsem potrebo po preglednejši in jasnejši strukturi kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev. Dodatno so izpostavili tudi probleme, ki zadevajo institucionalne in zakonodajne pogoje za karierni razvoj raziskovalk in raziskovalcev, nekateri anketiranci pa so navedli tudi determinante družbenega in gospodarskega okolja, v katerem raziskovalci delujejo. Prav to je v raziskavah s tega področja pogosto spregledano, zato posebno pozornost v naslednjem poglavju namenjamo družbeno-ekonomskemu okolju.

4.2.7.1 Lokacija in življenjski stroški

Eden od problemov, ki vplivajo na raziskovalne kariere, so lokacijske posebnosti raziskovalnih institucij. Boštjan Golob (UNG) poudarja, da je lokacija lahko bodisi prednost bodisi slabost ter da je pri tem pomembna primerjava (znotraj države in mednarodno). »Mi imamo zaposleno eno tretjino ljudi iz tujine, Italije, [d]a bi pa prav veliko raziskovalcev privabljali iz Slovenije, do tega pa še nismo prišli. [...] Lokacija je po svoje bolj negativen dejavnik tukaj. Pokrivamo zamejstvo, težko pa bi koga prepričali, da pride sem iz Ljubljane ali Maribora.«

Podobno opozarja Štefko Miklavič (UP), ki pravi, da se na Univerzi na Primorskem soočajo z izzivom ravnovesja med osebnimi dohodki in cenami nepremičnin, saj so »cene nepremičnin visoke«. Ob tem dodaja, da je to težavno predvsem za raziskovalce na začetku kariere (MR-je), ki namenijo »skoraj polovico plače za najemnino in stroške, povezane s tem«.

Tudi Boštjanu Nedohu (ZRS SAZU in SVIZ) se stanovanjska politika zdi ovira za stabilno kariero raziskovalk in raziskovalcev. Poudarja, da je zanjo težava, če »polovico plače daš za rešitev stanovanjske problematike«, in meni, da je za stabilnost in kakovosten razvoj raziskovalca/-ke nujno »čim bolj zmanjšati, reducirati te materialno-eksistencialne probleme vsakdanjega življenja«.

4.2.7.2 Velikost raziskovalnih institucij

Boštjan Golob (UNG) opozarja, da lahko tudi velikost raziskovalnih institucij ustvarja primerno/prijetno okolje za razvoj raziskovalnih karier. Manjše ko so, bolje se posamezniki poznajo med seboj in »poenostavijo se medsebojni odnosi«, kar na dolgi rok ustvarja dobre odnose v kolektivu. »Na primer, v strokovnih službah mi kdaj rečejo, da so šli iz ene službe in prišli k nam prav zaradi tega, ker se zavedajo, da so odnosi bolj neformalni.«

4.2.7.3 Dovoljenja za delo tujcev

Na problem pridobivanja delovnih dovoljenj za raziskovalce iz tujine je opozoril Rado Pišot (ZRS-KP), ko se je spraševal, kako pritegniti ljudi od drugod, da bi slovenski sistem R & R postal še bolj konkurenčen in zanimiv. Po njegovem mnenju ta sistem potrebuje izrazite popravke, saj se raziskovalci obravnavajo enako kot delavci v drugih panogah, kar kaže na nerazumevanje in pomanjkanje interesa države za pridobivanje najboljših razvojno-raziskovalnih kadrov iz tujine.

4.2.7.4 Ugled znanosti in raziskovanja

Tilen Glavina in Rado Pišot (ZRS-KP) sta opozorila, da se strokovnjaki s posameznih področij premalo pojavljajo v javnosti, kar nakazuje nezadosten interes medijev in splošne javnosti za znanstvenoraziskovalne dosežke in znanje, ki ga raziskovalci in raziskovalke izgrajujejo. Po njunem mnenju bi morale za promocijo in ugled raziskovanja in znanosti veliko več storiti pristojno ministrstvo oziroma država z vsemi svojimi institucijami in organi. Podoben manko so nakazali tudi rezultati anketiranja (za podrobnosti glejte 2. poročilo v sklopu projekta).

4.2.7.5 Problem nepoznavanja institucij in težave v zvezi z mentorstvi

Na problem nepoznavanja institucij in mentorstev³⁴ sta opozorili Tadeja Kosec (ZAG), ki je poudarila, da se ZAG sooča s težavami pri pridobivanju novih raziskovalcev, in Ana Rotter (NIB in SVIZ), ki je izpostavila probleme, povezane z mentorstvi med JRZ in univerzami. Na podoben problem opozarja Sonja Novak Lukanovič (INV), ki pravi, da raziskovalci in raziskovalke na INV opravijo veliko neformalnega mentorstva pri magistrskih nalogah in doktorskih disertacijah. Zakaj je tako?

Ker jih profesorji pošljejo k nam, da dobijo gradiva, in potem se naši raziskovalci ukvarjajo vsebinsko s kandidatom. Nikoli pa ne morejo biti glavni mentorji, lahko so največ somentorji, ker te univerza ne sprejme kot mentorja, če nisi tam zaposlen.

Tako da tukaj bi bilo treba vzpostaviti neko povezavo z univerzo.

³⁴ 9. člen *Splošnega akta o raziskovalnih nazivih* (Uradni list RS, št. 92/24) določa, da se za karierno stopnjo R3 ali R4 zahtevajo tudi pedagoški dosežki, med katere se uvrščajo: »univerzitetni učenik, srednješolski učenik ali poljudnoznanstvena monografija; del univerzitetnega ali srednješolskega učenika; **mentorstvo doktorata** [poudarili avtorji]; druge pedagoške dosežke, katerih seznam pripravi raziskovalna organizacija in ga potrdi pristojni strokovni organ raziskovalne organizacije (senat, znanstveni svet oziroma strokovni svet)«.

Tudi Damjan Kavaš (IER) opozarja, da kriterij mentorstva za napredovanje raziskovalcev ni optimalen. Ocenjuje, da je to glavna ovira pri predvidljivosti kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev.

Dejstvo je, da nismo pedagoška organizacija, nimamo podiplomske šole, tako kot jo imata Institut »Jožef Stefan« ali ZRC SAZU. Ne pravim, da je tam lažje. Vendar je bil pri nas zelo velik problem, še posebej v obdobju do leta 2021, ko smo imeli res zelo malo mladih raziskovalcev. In enostavno: če imaš dva mlada raziskovalca na šest let, imaš pa 20 raziskovalcev, ki bi radi napredovali, se ne more zgoditi drugače, kot se je pri nas, da so ljudje »pobegnili« v strokovne raziskovalne nazive.

4.2.7.6 Evalvacije in samoevalvacije

Dean Korošak (UM) je med problemi izpostavil tudi težave z evalvacijami stabilnega financiranja univerz. Poudaril je, da se mu zdi institucionalna evalvacija ARIS »napaka«,

saj so bile univerze že evalvirane na področju raziskovalnega dela – resda ne enako, toda ker imamo akreditacijo, pričakujemo, da ni treba, da smo za isto dejavnost dvakrat evalvirani, saj to pomeni za nas predvsem veliko dodatnega dela. Zato menimo, da je treba iz institucionalne evalvacije v ZZrID izvzeti univerze, saj so že akreditirane in tista akreditacija velja kot evalvacija tudi za raziskovalni del.

Meni, da je izvirni greh dvojne evalvacije predvsem ideja, da se bo na podlagi teh evalvacij »delil denar, kar je popolnoma napačno. Rezultat evalvacij institucij ne more biti razdeljevanje denarja, za to imamo pogajanja z ministrstvom.«

Na te pomisleke je odgovoril Levin Pal (ARIS), ki je poudaril, »da NAKVIS evalvira pedagoško dejavnost, medtem ko ARIS evalvira raziskovalno«. Podobno vprašanje smo postavili tudi Juretu Gašpariču z MVZI, pri čemer smo opozorili na to, da vatli institucionalnih evalvacij ne morejo biti enaki za vse: »JRZ in Univerza v Ljubljani. Oba bosta izvedla institucionalno evalvacijo. JRZ je relativno homogena tvorba, Univerza v Ljubljani ima 26 članic in vsaka članica ima še 26 'tozdov' ...« Jure Gašparič se je na naš komentar odzval s pojasnilom, da se zaveda, da ne moremo z enakimi vatli meriti na vse strani, a da sam meni, da je treba nekje začeti in da se bo sistem sčasoma izboljšal tudi zaradi vložkov, ki jih bodo prinesle evalvacije. Kot odgovor na vprašanje o odnosu med evalvacijami NAKVIS in ARIS je poudaril naslednje:

Poznam te argumente, vem tudi, od kod prihajajo. Ne bom se mešal v delo ARIS, a moj odgovor bi bil, da bi institucije lahko kategorizirali. Tako bi bile tiste, ki so tudi izobraževalne institucije, evalvirane v posebnem paketu; raziskovalne institucije, ki se ukvarjajo samo z raziskovanjem, pa posebej.

Tadeja Kosec (ZAG) je dodatno izpostavila pomen samoevalvacije kot sredstva za izboljšanje procesov. Po njenem mnenju je samoevalvacija priložnost, težave pa se pojavljajo pri nagovarjanju sodelavcev k sodelovanju pri njej. Da bi bila samoevalvacija uspešna, pa je treba imeti zadosten krogotok informacij (sama to imenuje z angl. besedo *loop* 'povratna zanka'). Za ilustracijo, kako je sodelavce mogoče motivirati za sodelovanje v teh procesih, navede primer, ko so na ZAG-u zbirali predloge za merjenje svojega družbenega vpliva. Pri tem poudarja, da morajo biti vsi procesi usmerjeni v isto smer, posamezniki pa morajo imeti občutek, da dobivajo povratne informacije. »Ključna je povratna informacija, da vemo, kaj imamo 'mi' od tega kolesja.«

4.2.7.7 Administracija ter vprašanja sodelovanja med raziskovalci in strokovnimi službami

Intervjuvanci so opozorili tudi na vprašanja, povezane s sodelovanjem med raziskovalci in strokovnimi službami. Boštjan Golob (UNG) je s slikovito anekdoto ponazoril, kako je skušal premostiti prepad med pričakovanji strokovnih služb in raziskovalcev. Pravi:

Jaz sem uvedel tako imenovane govorilne ure v strokovnih službah, saj enostavno nisem mogel več. Dobival sem namreč pritožbe z obeh strani, potem pa sem moral sam hoditi med pisarnami in reševati težave. Govorilne ure strokovnih služb naj bi bile enkrat na teden, vsaka strokovna služba jih je določila po svoje. Raziskovalci naj bi se najavljali, probleme naj bi reševali skupaj. K meni naj bi prišli le, ko jim rešitve za kako težavo ne bi uspelo najti.

Na vprašanje, ali ukrep deluje, je dejal, da ne, na podvprašanje, zakaj ne, pa dodal: »Po mojem jim je še vedno lažje priti k meni.«

4.2.7.8 Vrednotenje dosežkov in posebnosti področij

Boštjan Nedoh (ZRC SAZU in SVIZ) opozarja, da je vrednotenje dela raziskovalcev zgrešeno, saj ni urejeno področno, temveč se za vse išče minimalni skupni imenovalec.

Recimo na mojem področju, na področju filozofije, so monografije v primerjavi z akademskimi članki popolnoma razvrednotene, kar pomeni, da lahko v nekaterih elitnih revijah z enim desetstranskim člankom dobiš več točk kot za monografijo pri najelitnejši svetovni založbi. Članek na filozofiji je relevanten samo za določena filozofska področja. Bom dal konkreten primer: Slavoj Žižek je v svetu poznan po svojih posnetkih na YouTube in knjigah, ne po svojih projektih in člankih.

Pri tem poudarja, da so monografije »na področju filozofije ključen raziskovalni dosežek na večini ameriških univerz«, kar pomeni, da imaš v ZDA deset let časa za pripravo takšnega dela. Vztraja tudi, da bi morali v sistem ARIS vrniti »stara«, temeljna znanstvena področja.

5 Zaključek

Izpeljani intervjuji nam dajejo zanimiv vpogled v razmišljanje vodilnih oseb na področju raziskovalne dejavnosti. Medtem ko so nam ankete med raziskovalci omogočile opredelitev določenih skupnih značilnosti in osvetlile osrednje probleme, s katerimi se raziskovalke in raziskovalci srečujejo pri udejanjanju svoje raziskovalno-znanstvene kariere, nam pestrost in tudi diametralno nasprotujoča si videnja odločevalcev tega ne omogočajo. Ko pozorno pogledamo, so prav pri vsakem vprašanju mnenja sodelujočih v intervjujih različna. Še posebej zanimivo se zdi dejstvo, da v svojih odgovorih bolj izpostavljajo predvsem veliko širšo problematiko slovenskega raziskovalnega prostora kot pa primarno vprašanje urejanja kariernega razvoja sodelujočih v tem prostoru. To pomeni, da raziskovalnih karier intervjuvanci ne morejo misliti ločeno od vseh značilnosti in determinant raziskovalnega prostora. Že v uvodnih mislih lahko izpostavimo še eno ugotovitev: heterogenost pogledov potrjuje pestrost akterjev v slovenskem raziskovalnem prostoru in različnost položaja visokošolskih zavodov/univerz in JRZ pa tudi različnost mnenj med univerzami samimi (različni pristopi UL, UM, UP in UNG).³⁵

Že pri poznavanju priporočil OECD in EU opazimo med mnenji razhajanja, čeravno večina intervjuvancev priznava, da se je o njih poučila pred razgovorom. Res je, da ima vsak nacionalni prostor svoje specifičnosti, vendar so priporočila večidel dovolj široko zapisana, da omogočajo prilagoditve in da se ne pričakuje obvezujoče unitarno prevzemanje. Zato je odklonilno stališče, da smo na tem področju specifični, presenetljivo, saj bi tako lahko trdili vsi raziskovalni prostori v EU in širše; lahko pa je tudi nevarno, saj a priori v sebi nosi klic po diferenciaciji slovenskega raziskovalnega prostora, s tem pa tudi po fragmentiranju karier raziskovalk in raziskovalcev.

Morda je še največ enotnosti v odgovorih najti pri vprašanju mladih raziskovalcev (MR), saj program Mladi raziskovalci naši sogovorniki razumejo kot koristen ukrep za začetek raziskovalne kariere. Ob tem seveda izpostavljajo tudi določene probleme, ki nakazujejo, da bo razvoju karier mladih treba nameniti več pozornosti. Več intervjuvancev je opozorilo, da pridobivanje kakovostnih MR-jev ni več tako preprosto, kot je bilo pred leti. Že ob pridobivanju MR-jev je namreč pomembno vprašanje prehoda iz statusa MR-ja v status raziskovalca po doktoratu, saj večina izpostavlja potrebo po večjem obsegu sredstev na podoktorskih razpisih ter tudi po boljši časovni usklajenosti razpisov ARIS. Zagotavljanje financiranja vmesnega

³⁵ Žal nam ni uspelo pridobiti mnenj treh največjih raziskovalnih inštitutov, ki imajo običajno svojstven pogled na analizirane teme.

obdobja ni sistemsko rešeno in ga vsaka institucija obravnava po svoje: predstavniki univerz menijo, da institucionalno ali stabilno financiranje ne bi smelo biti namenjeno reševanju tega kadrovskega problema, medtem ko nekateri drugi sogovorniki vidijo prav znotraj (povečanega) stabilnega financiranja možnost za razreševanje tega gordijskega vozla. K urejanju podoktorskega financiranja se tako poziva ARIS (s čimer ni nič narobe), a samo s pozivi agenciji ne bomo prišli daleč. Institucije morajo prevzeti svojo odgovornost ne le za oblikovanje karier MR-jev, temveč tudi za njihov dolgoročni razvoj.

Sodelovanju z gospodarstvom pri reševanju kadrovskih vprašanj MR-jev so sodelujoči sogovorniki manj naklonjeni. Deloma je zaznati, da ni redko, da gospodarstvo znanstvenoraziskovalno dejavnost razume kot tisto, ki »jim krade najbolj perspektivne kadre« z boljšimi dohodki (kar velja predvsem za naravoslovno-tehnična področja) – deloma pa se zdi, da vsebinski odmik od bolj bazičnih raziskav, v katere so bili MR-ji usmerjeni v okviru svojega doktorskega študija, k bolj kratkoročnim raziskovalnim vprašanjem ni nekaj, kar bi sogovorniki ocenjevali kot ustrezen karierni izziv. Ob tem je zanimivo večinsko relativno pozitivno mnenje do nekdanjega ukrepa »MR iz gospodarstva«, pri čemer pa se je tako kot v času delovanja tega ukrepa izpostavilo vprašanje ustreznega mentorstva, še posebej na ravni JRZ.

Razkorak med mnenji se kaže tudi pri obravnavi razmerja med stabilnim in kompetitivnim financiranjem. Medtem ko naj bi po mnenju nekaterih zgolj večinsko stabilno financiranje zagotavljalo primerno stabilnost raziskovalnih karier raziskovalcem, drugi menijo, da je nujno, da vsak raziskovalec sodeluje tako na nacionalnih kot na EU-razpisih in si za svoje delo pridobi določen obseg kompetitivnega financiranja. Ob tem je zanimiva relativna nenaklonjenost izplačevanju dodatnih sredstev tistim, ki pridobijo dodatno financiranje (64. člen ZZrID). V času priprave veljavnega zakona se je ravno temu vprašanju namenjala velika pozornost, saj so vodilni v JRO-jih izpostavljali nujnost uvedbe mehanizma, ki bi najuspešnejšim raziskovalcem omogočal tudi višje plače. Zdaj ko je ta možnost odprta, pa se zdi, da ta člen ZZrID odpira več problemov, kot jih rešuje.

Ena od pomembnih privlačnih možnosti na karierni poti raziskovalk in raziskovalcev naj bi bila možnost uveljavljanja sobotnega leta. Načeloma je sobotno leto urejeno s pravilniki na univerzah, a konkretna izvedba je prepuščena mikroravni – ravni katedre ali oddelka, ki je skrbnik izvedbe študijskega procesa. Medtem ko je tu prostor za odločanje jasen, pa je finančna podpora za izvedbo sobotnega leta manj jasna – načeloma je prepuščena raziskovalcu, pričakuje pa se, da sredstva za izvedbo svojega sobotnega leta pridobi sam, bodisi na kakšnem razpisu bodisi pri gostujoči instituciji. Tudi odgovori predstavnikov JRZ nakazujejo dejstvo, da sobotno leto ostaja v veliki meri ena od deklarativnih pravic, ki pa se v praksi redko

izvaja – oziroma je omogočena na načelni ravni, dejansko pa mora raziskovalka/raziskovalec sam poskrbeti tako za finančno plat kot tudi za izvedbo rednih delovnih obveznosti. Čeprav se naši sogovorniki strinjajo, da bi možnost sobotnega leta pa tudi začasnega prehajanja v druge institucije ali gospodarstvo pozitivno prispevala h kakovosti raziskovalnega dela, tega njihove institucije še ne urejajo sistematično.

Tudi pri vprašanju prenosa nazivov se srečamo z zelo različnimi, a po večini vendarle odklonilnimi mnenji. Ocenjujemo, da tako odklonilno stališče nakazuje visoko stopnjo medsebojnega nezaupanja, vedno skrito za kriterije edinstvenosti, ki si jih želi vsaka institucija izboriti zase. Takšno zapiranje znotraj institucij z vidika razvoja raziskovalnih karier, ki naj bi omogočale prehodnost in s tem večjo pretočnost znanja, ni dobro, zaradi velike stopnje avtonomnosti institucij pa se zdi tudi kot težko rešljivo vprašanje. Ta »kavelj 22« je tako morda najbolje opisal predstavnik ARIS-a, ki je dejal, da so JRO na tem področju želele več avtonomnosti, zdaj pa želijo več navodil. Vsekakor je ARIS s tem, ko je sprejel *Splošni akt*, veliko odgovornost za prehajanje med institucijami in kroženje znanja preložil na vodstva JRO. Ta imajo zdaj v rokah škarje in platno, obenem pa so odgovorna tudi za to, da raziskovalne kariere svojih raziskovalcev oblikujejo tako, da jim ne nalagajo dodatnega administrativnega bremena, ampak skušajo najti rešitve, ki ne bi bile vezane zgolj na njihovo institucijo, temveč na širši slovenski in mednarodni raziskovalni prostor. Če bo namreč sprejeta teza o ekskluzivnosti posameznih JRO, bo zapiranje v lastne ograde sčasoma gotovo pripeljalo do siromašenja človeških virov pa tudi njihovega morebitnega pomanjkanja na vseh področjih.

Relativno poenoteno stališče intervjuvancev je zaznati glede vprašanja obveznega trimesečnega gostovanja kot merila za mednarodno odmevnost: po mnenju večine je to preživet kriterij, saj je možnosti za mednarodno sodelovanje danes mnogo več, zato bi ga bilo smiselno kriterij predrugačiti. Kot so izpostavili v anketi že raziskovalci sami, so razmere pri posameznikih lahko omejujoče (npr. družinske obveznosti) in je kriterij tako za nekatere težje izvedljiv, hkrati pa je mednarodno vpetost mogoče dokazovati tudi drugače (sodelovanje v mednarodnih projektih, skupne objave z raziskovalci iz tujine itd.). Enotnega mnenja, kako urediti to vprašanje, med sogovorniki ni, pojavlja pa se bojazen o izigravanju kriterijev, ne glede na to, v katero smer bi šli.

Zaključujemo, da se naši sogovorniki zavedajo problemov, s katerimi se srečujejo raziskovalke in raziskovalci na svoji karierni poti, ter ugotavljajo, da takšna karierna pot postaja za mlade vse manj privlačna. Obenem pogosto poudarjajo, da bi morala več storiti »država«, ta pa je prav s sprejetjem ZZrID in *Resolucije* veliko odgovornost prenesla na JRO same. Te so nato tako korak za korakom skušale implementirati zahteve ZZrID v pravilnike in

postopkovnike, a ti še niso zaživel. Čaka jih (nas) torej še veliko dela, kako črko s papirja spraviti v življenje. Upravljanje karier raziskovalcev je namreč zdaj v velikem obsegu odgovornost vodstev JRO – če ta ne bodo razumela, da morajo ideje iz ZZrID pretopiti v stvarnost, in če bodo samo topografsko prenašala stvari v vsakdanje življenje raziskovalcev, potem v naslednjem obdobju ni pričakovati kvalitativnih preskokov k izboljšanju kariernih poti raziskovalcev.

Literatura in viri

Bučar, Maja in Barbara Neža Brečko (ur.) (2024): *Raziskovalne infrastrukture v luči sodelovanja z gospodarstvom*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno prek: https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/zalozba/raziskovalne-infrastrukture-v-lu%C4%8Di-sodelovanja-z-gospodarstvom_e-publikacija.pdf?sfvrsn=0 (31. 1. 2025).

Javna agencija za znanstvenoraziskovalno in inovacijsko dejavnost Republike Slovenije (ARIS) (2024): *Splošni akt o raziskovalnih nazivih*. Dostopno prek: <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ANJP40> (31. 8. 2025).

MA (2025): *Pomanjkanje ukrepov za oblikovanje raziskovalnih karier slabi privlačnost raziskovalnega dela v Sloveniji*. Dostopno prek: <https://znanost.sta.si/3488433/pomanjkanje-ukrepov-za-oblikovanje-raziskovalnih-karier-slabi-privlacnost-raziskovalnega-dela-v-sloveniji> (31. 5. 2026).

OECD (2021): *Reducing the precarity of academic research careers*. Paris: OECD. Dostopno prek: https://www.oecd.org/en/publications/2021/05/reducing-the-precarity-of-academic-research-careers_2d4e2194.html (31. 1. 2025).

Pravilnik o določitvi posebnih projektov nacionalnega značaja in systemskega okvirja za določitev plač raziskovalcev leta 2023. Uradni list RS, št. 126/2023, dopolnitev Uradni list RS, št. 106/2024.

Resolucija o raziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2011–2020. Uradni list RS, št. 43/2011. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/103975> (31. 1. 2025).

Resolucija o znanstvenoraziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2030. Uradni list RS, št. 49/2022. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2022-01-0982> (31. 1. 2025).

Svet Evropske unije (2023): *Priporočilo Sveta z dne 18. decembra 2023 o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi*

(C/2023/1640). Dostopno prek: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202301640 (31. 8. 2025).

Udovič, Boštjan et al. (2025): *Stanje in razvoj kariernega sistema raziskovalk in raziskovalcev v Sloveniji glede na priporočila Sveta Evropske unije in OECD*. 2. poročilo. Dostopno prek: <https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/cppr-doc/drugo-poro%C4%8Dilo-crp.pdf?sfvrsn=0> (31. 5. 2026).

Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti. Uradni list RS, št. 186/2021. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2021-01-3695> (31. 1. 2025).

Žibret, Andreja (2025): *Raziskovalci v začaranem krogu: Izjemno pomemben poklic, a s premajhnim ugledom*. Delo, 13. 11. 2025. Dostopno prek: <https://www.delo.si/novice/slovenija/raziskovalci-v-zacaranem-krogu-izjemno-pomemben-poklic-a-s-premajhnim-ugledom> (31. 5. 2026).