



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

2. poročilo

**(Karierne poti raziskovalk in raziskovalcev v Sloveniji:
izzivi, dileme in odprta vprašanja)**

Pripravili:

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

Ljubljana, november 2025

Seznam kratic

ARIS	Agencija za raziskovalno in inovacijsko dejavnost
ERA/ERP	evropski raziskovalni prostor
ERC	Evropski raziskovalni svet
EU	Evropska unija
JRO	javna raziskovalna organizacija
JRZ	javni raziskovalni zavod
KOsRIS	Koordinacija samostojnih raziskovalnih inštitutov Slovenije
MIZŠ	Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport Republike Slovenije (do 2022)
MR	mladi raziskovalec oziroma mlada raziskovalka (ukrep MVZI)
MSCA	ukrep Marie Skłodowska-Curie
MSP	majhna in srednje velika podjetja
MVZI	Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in inovacije Republike Slovenije
NAKVIS	Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu
NIS	nacionalni inovacijski sistem
OECD	Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj
R1	doktorand (preddoktorski raziskovalec)
R2	podoktorant oziroma uveljavljajoči se raziskovalec
R3	samostojni raziskovalec
R4	vodilni raziskovalec raziskovalne vede ali raziskovalnega področja
ReZrIS30	<i>Resolucija o znanstvenoraziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2030</i>
R & R & I	raziskave, razvoj in inovacije (kot del nacionalnega inovacijskega sistema)
ZZrID	<i>Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti</i>

Kazalo vsebine

Povzetek	4
1 Uvod	6
2 Normativni okvir kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev	8
3 Rezultati posveta z deležniki sistema R&R&I v Sloveniji	14
4 Empirična raziskava: anketiranje	19
4.1 Metodologija in vzorec raziskave.....	19
4.2 Rezultati	20
4.2.1 Demografske značilnosti vzorca respondentov	20
4.2.2 Motivi za raziskovalno karierno pot.....	21
4.2.3 Splošna privlačnost slovenskega raziskovalnega prostora.....	23
4.2.4 Dejavniki razvoja raziskovalnih kariernih poti v Sloveniji.....	38
4.2.5 Elementi privlačnosti slovenskega R&R&I sistema za oblikovanje raziskovalne kariere.....	50
4.3 Kvalitativna analiza odgovorov respondentov na vprašanja odprtega tipa.....	80
5 Razprava in zaključki	83
6 Literatura in viri	88
Priloga: Anketni vprašalnik.....	90

Kazalo tabel

Tabela 1: Struktura skupin udeležencev posveta po tipu deležnikov, vključenih v razpravo..	14
Tabela 2: Samoopredelitev anketirancev glede stopnje raziskovalne kariere kot »drugo«	20
Tabela 3: Razlogi za odločitev za raziskovalno kariero (trije možni odgovori)	22
Tabela 4: Razlogi za začetek kariere v raziskovalnem sektorju – »drugo« (izbor)	23
Tabela 5: Privlačnost slovenskega raziskovalnega prostora in njegovih lastnosti.....	24
Tabela 6: Povprečni mejni učinki (AME) po probit modelu: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene privlačnosti raziskovalnega prostora.....	31
Tabela 7: Povprečni mejni učinki (AME) po probit modelu: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene finančnih pogojev	34
Tabela 8: Povprečni mejni učinki (AME) po probit modelu: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene urejenosti sobotnega leta	37
Tabela 9: Privlačnost slovenskega raziskovalnega sektorja glede kariernih poti za raziskovalce	39
Tabela 10: Povprečni mejni učinki (AME) po probit modelu: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene stabilnosti financiranja	42
Tabela 11: Povprečni mejni učinki (AME) po probit modelu: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene sistema kadrovanja v raziskovalnem sektorju	44
Tabela 12: Povprečni mejni učinki (AME) po probit modelu: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene jasnega sistema razvoja kariernih poti	47

Tabela 13: Povprečni mejni učinki (AME) po probit modelu: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene prehajanja v gospodarstvo in 'nazaj'	49
Tabela 14: Ocena stanja oziroma privlačnosti pogojev za razvoj kariere raziskovalca v Sloveniji v SPLOŠNEM (ne za anketiranca osebno)	51
Tabela 15: Povprečni mejni učinki (AME) po probit modelu: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene splošne privlačnosti pogojev	60
Tabela 16: Povprečni mejni učinki (AME) po probit modelu: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene splošne privlačnosti finančnega nadomestila	63
Tabela 17: Povprečni mejni učinki (AME) po probit modelu: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene splošne privlačnosti možnosti za izkoriščanje sobotnega leta.....	66
Tabela 18: Ocena stanja oziroma privlačnosti pogojev za razvoj LASTNE kariere raziskovalca v Sloveniji v primerjavi s SPLOŠNO oceno	67
Tabela 19: Povprečni mejni učinki (AME) po probit modelu: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene subjektivne privlačnosti pogojev	70
Tabela 20: Povprečni mejni učinki (AME) po probit modelu: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene subjektivne privlačnosti finančnega nadomestila.....	72
Tabela 21: Povprečni mejni učinki (AME) po probit modelu: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene subjektivne privlačnosti možnosti za izkoriščanje sobotnega dela	74
Tabela 22: Izbrana vprašanja o kariernih poteh raziskovalk in raziskovalcev	76
Tabela 23: Prehajanje mladih raziskovalcev med raziskovalce	79
Tabela 24: Sistemski in institucionalni izzivi kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev ter (njihovi) predlogi ukrepov	81

Kazalo slik

Slika 1: Porazdelitev odgovorov glede privlačnosti raziskovalnega prostora v Sloveniji za raziskovalce	25
Slika 2: Privlačnost raziskovalnega prostora po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih na lestvici od 1 do 5	30
Slika 3: Strinjanje s trditvijo, da imajo raziskovalci dobre finančne pogoje, po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih	33
Slika 4: Strinjanje s trditvijo, da je sobotno leto zgledno urejeno, po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih	36
Slika 5: Strinjanje s trditvijo, da imajo raziskovalci v Sloveniji zagotovljeno stabilno financiranje, po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih.....	41
Slika 6: Strinjanje s trditvijo, da je sistem kadrovanja v raziskovalnem sektorju spodbuden/stimulativen, po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih.....	43
Slika 7: Strinjanje s trditvijo, da v Sloveniji v javnih raziskovalnih organizacijah obstaja jasen sistem razvoja kariernih poti, po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih	46
Slika 8: Strinjanje s trditvijo, da je prehajanje v gospodarstvo in 'nazaj' urejeno in v korist raziskovalca, po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih	48
Slika 9: Spremenljivke/elementi privlačnosti slovenskega R&R&I sistema za oblikovanje raziskovalne kariere – splošno – glede na normalno porazdelitev	53
Slika 10: Splošna privlačnost pogojev po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih.....	59
Slika 11: Splošna privlačnost finančnega nadomestila po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih	62
Slika 12: Splošna privlačnost možnosti za izkoriščanje sobotnega leta po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih	65

Slika 13: Subjektivna privlačnost pogojev po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih.....	69
Slika 14: Subjektivna privlačnost finančnega nadomestila po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih	71
Slika 15: Subjektivna privlačnost možnosti za koriščenje sobotnega dela po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih	73
Slika 16: Korelacija med splošnim in subjektivnim pogledom na privlačnost pogojev	75
Slika 17: Korelacije med spremenljivkami Q9a, Q9c in Q9d.....	77
Slika 18: Korelacije med spremenljivkami Q6a, Q7a in Q9d.....	78

Povzetek

Poročilo (1) povzame poudarke normativnega okvira, ki določa karierne poti raziskovalk in raziskovalcev v Sloveniji, ter ključne ugotovitve posveta in delavnic z deležniki sistema R & R & I, (2) podrobno oriše rezultate anketnega vprašalnika o raziskovalnih kariernih poteh v Sloveniji ter (3) poda priporočila za izboljšanje stanja in razvoja kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev. Osrednji del poročila predstavlja predstavitev rezultatov anketiranja, v katerega je bilo vključenih 1000 strokovnih delavcev ter raziskovalk in raziskovalcev raziskovalnih organizacij. V nadaljevanju povzemamo ključne ugotovitve na podlagi njihovih odgovorov.

Raziskovalci se za raziskovalne kariere odločajo predvsem iz osebnih vzgibov (tj. želje po odkrivanju novih znanj, strokovni rasti in kariernem razvoju), pogosto pa tudi zaradi naključne priložnosti.

Privlačnost slovenskega raziskovalnega prostora in razvojnih možnosti kariernega sistema za raziskovalce nasploh anketiranci ocenjujejo rahlo negativno. Najslabše ocenjujejo urejenost sobotnega leta in finančne razmere za raziskovanje. Najbolj kritični so raziskovalci, stari od 31 do 40 let. *Do urejenosti sobotnega leta* so bolj kritični interdisciplinarni raziskovalci in zaposleni v manjših institucijah, *do finančnih razmer za raziskovanje* pa so bolj kritične raziskovalke, naravoslovci in zaposleni v javnih raziskovalnih zavodih ali drugih institucijah.

Ocena dejavnikov kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev na podlagi osebnih izkušenj je še nižja od splošne ocene. Anketiranci so izrazito kritični do skoraj vseh dejavnikov. Slabo ocenjujejo stabilnost financiranja, sistem kadrovanja, razvoj kariernih poti, prenos nazivov med raziskovalnimi institucijami ter prehajanje v gospodarstvo in nazaj. Izrazito pozitivno ocenjujejo zgolj dostop do literature/virov.

Pri ocenjevanju privlačnosti razmer za razvoj kariere raziskovalcev v Sloveniji nasploh je več spremenljivk ocenjenih pozitivno, med njimi možnosti vseživljenjskega izobraževanja in učenja, možnosti za različne oblike mednarodne mobilnosti, elementi zagotavljanja socialne varnosti raziskovalcev, ukrep mladi raziskovalci, ustvarjanje koristi za družbo in znanost, spodbudno okolje za osebno rast ter prijetno okolje za bivanje in družinsko življenje.

Razlike pri ocenjevanju privlačnosti kariernih razmer *nasploh* in *lastnih* so zelo majhne.

Posamezniki so, na podlagi osebnih izkušenj, nekoliko bolj kritični do razmer za mednarodne izmenjave, mobilnosti in sobotnega leta, nasploh pa tudi do finančnega nadomestila. Bolj kritični so predvsem mlajši raziskovalci ter raziskovalci z medicinskega in biomedicinskega področja.

Anketiranci podajajo tudi nekaj dodatnih kritik. Menijo, da je trenutni sistem ocenjevanja uspešnosti in nagrajevanja raziskovalcev neprimeren. Kritični so do pomanjkanja sistematične institucionalne in organizacijske podpore kariernemu razvoju raziskovalk in raziskovalcev (sploh po izteku statusa »madi raziskovalec«), rigidnosti zahtev glede mednarodne mobilnosti in mentorstev za napredovanje ter visokih administrativnih bremen raziskovalnega dela (tudi premajhnega vlaganja v razvoj strokovnih kadrov). Prav tako opozarjajo na ozka grla, ki otežujejo sodelovanje z gospodarstvom (ki so mu anketiranci sicer v večji meri naklonjeni).

1 Uvod

Drugo poročilo v okviru CRP *Stanje in razvoj kariernega sistema raziskovalk in raziskovalcev v Sloveniji glede na priporočila Sveta Evropske unije in OECD* najprej povzame ključne poudarke normativnega okvira, ki določa karierne poti raziskovalk in raziskovalcev v Sloveniji, ter ugotovitve s posveta in delavnic z deležniki sistema R & R & I, ki so 28. januarja 2025 potekali na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani (UL FDV).¹ Sledi podrobnejša analiza rezultatov anketiranja strokovnih delavcev ter raziskovalk in raziskovalcev v raziskovalnih organizacijah, ki je potekalo od 19. maja 2025 do 15. junija 2025.

Vprašanja, vključena v anketni vprašalnik, so bila zasnovana na podlagi normativnih določb ključnih dokumentov in poudarkov deležnikov sistema R & R & I s predhodnega posveta. Preliminarne ugotovitve prve stopnje analize (kvalitativna analiza z 28. januarja 2025) smo v anketnem vprašalniku »grozdili« v enotno matriko vprašanj, s katerimi smo križno preverjali ključne precepe in vprašanja, povezane z raziskovalnimi potmi raziskovalk in raziskovalcev ter strokovnih sodelavcev v raziskovanju v Sloveniji. Tako smo v vprašalnik vključili vprašanja o lastni karierni poti posameznikov v sektorju R & R & I pa tudi vprašanja, s katerimi smo preverjali, kako anketiranci dojemajo karierne poti raziskovalk in raziskovalcev v Sloveniji nasploh. S tem smo preverjali, ali obstajajo razlike med »samoooceno« in »oceno splošnega stanja«. Prav tako smo z anketo želeli ugotoviti, kako raziskovalne poti ocenjujejo različni tipi raziskovalcev, torej tisti, ki: (1) so kot raziskovalci zaposleni v prevladujočem deležu, (2) kombinirajo raziskovalno in pedagoško zaposlitev, (3) s svojim strokovnim delom pomagajo pri raziskovalnem procesu ali (4) so prvotno pedagogi, za katere raziskovalno delo predstavlja t. i. posredno delo, vključeno v njihovo pedagoško obremenitev (t. i. *r. u. s.*).

Osrednje vprašanje anketiranja je bilo, zakaj se je posameznik odločil za vstop v raziskovalni sektor in zakaj želi kariero graditi v raziskovalni dejavnosti. Ob tem smo preverili tudi, ali gre pri izbiri karierne poti za naključje ali pa za ciljno izbrano in grajeno karierno pot (npr. zaradi osebnih ambicij ali predstav o znanosti in raziskavah kot altruistični aktivnosti) ter ali posamezniki to karierno pot dojemajo kot tisto, ki jim omogoča, da izrazijo in izkoristijo vse svoje potenciale. Na podlagi neformalnih pogovorov v sklopu posveta 28. januarja 2025 smo

¹ Posvet in delavnice so prav tako potekale v okviru CRP *Stanje in razvoj kariernega sistema raziskovalk in raziskovalcev v Sloveniji glede na priporočila Sveta Evropske unije in OECD*. Srečanja so se udeležili predstavniki javnih raziskovalnih zavodov in fakultet, samostojnih visokošolskih zavodov, oblikovalcev politik ter interesnih skupin in zainteresirane javnosti iz sistema R & R & I v Sloveniji. Podrobne ugotovitve s posveta so zbrane v prvem poročilu CRP, povzete pa so tudi v tretjem poglavju drugega poročila.

namreč ugotovili, da se vzroki, zaradi katerih se raziskovalke in raziskovalci pa tudi strokovni delavci v raziskovalnih organizacijah odločajo za tovrstne karijerne poti, razlikujejo, to pa je treba upoštevati tudi pri sistemskem in institucionalnem pristopu k podpori posameznikov na teh kariernih poteh.

Raziskava je bila skladno z zahtevami naročnika ter preliminarnimi ugotovitvami z delavnice (28. januarja 2025) osredotočena na naslednja raziskovalna vprašanja (RV):

- RV1: Zakaj se je posameznik/-ca odločil/-a za začetek in nadaljevanje raziskovalne kariere?
- RV2: Kako posameznik/-ca ocenjuje značilnosti raziskovalnega prostora v Sloveniji?
- RV3: Kako posameznik/-ca doživlja vpliv raziskovalnega prostora v Sloveniji na razvoj svoje kariere?
- RV4: Kateri dejavniki so za posameznika/-co najpomembnejši pri definiranju in/ali privlačnosti kariere raziskovalca nasploh in lastne kariere raziskovalca?
- RV5: Kako posameznik/-ca ocenjuje ukrep »madi raziskovalci« ter njegov vpliv na razvoj raziskovalnih karier tako raziskovalcev kot tudi mentorjev, vključenih vanj?
- RV6: Kakšno podporo pristojnega ministrstva in institucij, v katerih raziskovalec/-ka deluje, ta pričakuje/želi pri oblikovanju kariernih poti raziskovalcev?

Z anketo smo preverili tudi naslednje hipoteze, izhajajoče iz preliminarnih ugotovitev prve faze analiz:

- H1: Ključne ovire za razvoj raziskovalnih karier raziskovalkam in raziskovalcem predstavljajo strukturni dejavniki (pomanjkanje sistemske in/ali institucionalne podpore, časovne vrzeli med razpisi, oteženo prehajanje v gospodarstvo, zapleten prenos nazivov itd.).
- H2: Dojemanje ključnih ovir in priložnosti za razvoj raziskovalnih karier (pa tudi izvajanja raziskav) se razlikuje po področjih, na katerih raziskovalke in raziskovalci delujejo.
- H3: Pri oceni stanja lastnih ter splošnih razmer in dejavnikov za oblikovanje raziskovalnih karier so raziskovalci in raziskovalke na začetku karijerne poti bolj kritični od bolj izkušenih raziskovalk in raziskovalcev.
- H4: Pri oceni stanja lastnih ter splošnih razmer in dejavnikov za oblikovanje raziskovalnih obstaja razlika med spoloma.

- H5: Raziskovalke in raziskovalci so bolj kritični do razmer za razvoj lastne karierni poti kot pri oceni splošnega stanja razmer za razvoj raziskovalnih kariernih poti.

2 Normativni okvir kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev²

Normativni okvir raziskovanja kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev predstavljata dve medsebojno povezani ravni, in sicer mednarodna (vezana predvsem na Evropsko unijo in OECD) ter nacionalna, ki je v veliki meri skladna z mednarodno.

Širši normativni okvir EU in OECD predstavljata *Poročilo OECD*³ iz leta 2021 in *Priporočilo Sveta EU*⁴ iz leta 2023. *Poročilo OECD* (2021) se ukvarja z različnimi razumevanji kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev ter ugotavlja dejavnike, ki vplivajo na razvoj teh poti v državah članicah OECD. Poročilo pri tem opozori na strukturne dejavnike, ki ovirajo karierni razvoj raziskovalk in raziskovalcev, med njimi pa izpostavi nestabilno zaposlitev, ki je po ocenah OECD pogostejša v začetnih stopnjah kariernega razvoja (R1 – doktorand; 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' iz sistema ob prehodu iz začetnih pozicij v uveljavljene raziskovalce« (ibid.). Skladno z ugotovitvami OECD smo tudi v anketni vprašalnik, pripravljen za oceno slovenskega raziskovalnega sistema, vključili vprašanje, ki se nanaša na usklajevanje družinske in karierni poti raziskovalk v času porodniškega dopusta. Prav tako smo v analizah upoštevali različne stopnje kariernega razvoja anketirancev.

Ugotovitve, podobne OECD-jevim, navaja tudi *Priporočilo Sveta EU* (2023), ki med glavnimi izzivi kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev našteva naslednja: (1) neenotno opredelitev statusa raziskovalca v EU, (2) oteženo prehajanje med javnim in zasebnim

² Za daljši prikaz normativnega okvira, ki določa karierni poti raziskovalk in raziskovalcev, prim. Udovič et al. (2025). Dostopno prek: <https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/cmo/projekti/prvo-poro%C4%8Dilo-crp.pdf?sfvrsn=0> (30. 9. 2025).

³ 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 (30. 9. 2025).

⁴ Priporočilo Sveta z dne 18. 12. 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 (30. 9. 2025).

sektorjem, (3) inherentne izzive, ki se porajajo pri snovanju in oblikovanju poklicne poti raziskovalcev, (4) dileme glede večje uravnoteženosti med kvalitativnimi in kvantitativnimi kazalci ocenjevanja uspešnosti raziskovalcev, (5) odsotnost jasnega sistema nagrajevanja kakovostnih raziskovalcev ter odsotnost »preglednega, strukturiranega ter vključujočega sistema uvajanja v poklic [raziskovalca] ter napredovanja v njem«, v katerem bi bila upoštevana enakost spolov (ibid.: 22). Tudi ugotovitve iz tega dokumenta smo vključili v vprašalnik pri preverjanju, kako se raziskovalci samoopredeljujejo⁵ (kljub jasnim kriterijem);⁶ dalje še pri preverjanju, kako zahteven je prehod iz javnih raziskovalnih organizacij (JRO) v gospodarstvo in nazaj; in pri vprašanjih o dejavnikih, ki delajo raziskovalno kariero privlačno oziroma nepriljubeno.

V anketi smo implicitno preverjali tudi pogoje za napredovanje. Izhodišča za to predstavlja ARIS-ov dokument *Splošni akt o raziskovalnih nazivih*, sprejet na Upravnem odboru ARIS 16. oktobra 2024, ki bo v veljavi od 9. maja 2026 (gre torej za 18-mesečno prehodno obdobje) in določa minimalne pogoje za izvolitev v raziskovalne nazive ob upoštevanju načel odprte znanosti.⁷ 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 ostaneta za višji karierni stopnji (III. in IV.) še vedno upoštevani naslednji količinski kazalniki: (a) objavljeni dosežki — pri čemer se lahko ti dosežki 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 (c) sposobnost vodenja. V vprašalnik smo tako vključili tudi vprašanja o sistemu kadrovanja in nagrajevanja. Glavna normativna izhodišča za oblikovanje anketnega vprašalnika so predstavljali nacionalni normativni akti, ki določajo raziskovalno politiko v Sloveniji, s tem pa *ipso facto* tudi karierni poti raziskovalcev in raziskovalnic.

Prvi pomembnejši dokument za opredeljevanje raziskovalnih kariernih poti je v zadnjem desetletju predstavljala *Resolucija o raziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2011–2020* (RISS),⁸ v kateri je bilo zapisano, da »se bo [do leta 2020] v družbi povečal ugled in privlačnost dela raziskovalcev, razvojnikov in inovatorjev«. Država je s to resolucijo torej

⁵ Nekateri raziskovalci se niso opredelili skladno s kategorijami, ki jih je (v slovenskem primeru) z jasnimi kriteriji vzpostavil ARIS.

⁶ Eden od respondentov je na vprašanje, v kateri karierni razred bi se umestil (kot pomoč smo navedli ARIS-ovo klasifikacijo raziskovalnih karier), zapisal: »Ne bom bral pravilnikov, da bi znal izpolniti anketo!!!«

⁷ Splošni akt o raziskovalnih nazivih je dostopen prek: <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ANJP40> (30. 9. 2025).

⁸ 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> (30. 9. 2025).

potrdila ne le pomembnost dela raziskovalcev, temveč k temu še pomembnost potrebe, da se njihovo delo kot pomembno predstavlja tudi širši javnosti. Respondente smo zato v anketi vprašali, ali je po njihovem mnenju delo raziskovalk in raziskovalcev v slovenski družbi ugledno. RISS 2011–2020 je med drugim navedel tudi cilje v smeri: (1) povečanja »števíla raziskovalcev in razvojnikov v gospodarstvu s spodbudnimi ukrepi iz davčne, delovnopravne, priselitvene in druge zakonodaje«, (2) zagotavljanja »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.). V anketi smo preverjali še, ali respondenti ocenjujejo, da so bili navedeni cilji doseženi.

Ker je program Mladi raziskovalci eden najuspešnejših na področju raziskovalnih karier v Sloveniji — neprekinjeno traja od leta 1985 — smo preverjali tudi, kako respondenti ocenjujejo uspešnost in učinke njegovega izvajanja. Pri tem so nas zanimali učinki na raziskovalko ali raziskovalca, vključenega v navedeno shemo kot mladega raziskovalca, pa tudi na mentorico ali mentorja. Obenem smo proučevali še nekatere druge ukrepe pristojnega ministrstva, ki bi lahko pripomogli k razvoju kariernih poti raziskovalcev, saj smo ugotovili, da je bila Slovenija v preteklih desetih letih zelo uspešna pri odobrenih projektih v okviru razpisov ERC za (a) začetek samostojne raziskovalne poti, (b) utrjevanje samostojne raziskovalne poti in (c) uveljavljene raziskovalce.

Iztek RISS leta 2020 je terjäl pripravo novega dokumenta. Slovenija je s tem dobila dva komplementarna dokumenta: 18. novembra 2021 je Državni zbor sprejel *Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti*⁹ (*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*¹⁰ (*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.

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 namen zakona »krepitev internacionalizacije ter povezovanja z raziskovalci slovenskega rodu, živečimi v tujini [...]«. Kariernim potem je namenjen 35. člen ZZrID. Ta v prvem odstavku določa, da »razvoj znanstvenih kadrov vključuje zagotavljanje sredstev za kadrovske

⁹ Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2021-01-3695> (30. 9. 2025).

¹⁰ Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2022-01-0982> (30. 9. 2025).

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 raziskovalk in raziskovalcev. Prva so mlajši raziskovalci (R1 in R2), ki jim omogoča doktorska in podoktorska usposabljanja. Druga kategorija so uveljavljeni raziskovalci, pri katerih je zakon osredotočen predvsem na nadaljevanje razvoja njihove kariere. Tretja kategorija pa so raziskovalci slovenskega rodu v tujini, ki jih želi zakon predvsem spodbuditi k vrnitvi v Slovenijo.

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 samo, če je ta upravičena odsotnost daljša od šestih mesecev. Kako se po izkušnjah respondentov to uveljavlja v praksi pri oblikovanju raziskovalnih karier, smo preverjali tudi v anketi.

S stališča nagrajevanja je pomembno omeniti 64. člen ZZrID, ki uvaja določitev plače raziskovalcem za delo pri projektih za določen čas. Ta člen omogoča, da se raziskovalcem, ki so dobili 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 systemskega okvirja za določitev plač raziskovalcev* iz leta 2023¹¹ (*Uradni list RS*, št. 126/2023) ter dopolnjeni leta 2024¹² (*Uradni list RS*, št. 106/2024). Zakon torej predvideva dodatno nagrajevanje najuspešnejših raziskovalcev z zneski do 200 % osebnega dohodka, vprašanje, kako to izpeljati, pa je prepuščeno javnim raziskovalnim zavodom oziroma univerzam.¹³ V vprašalnik smo vnesli tudi vprašanje o nagrajevanju (kaj raziskovalci štejejo kot nagrado in katere so dejavnosti, ki bi se 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

¹¹ Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2023-01-3762> (30. 9. 2025).

¹² Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2024-01-3332> (30. 9. 2025).

¹³ Po naših informacijah je zadeva na večini JRO urejena na način, da bodisi ni zares urejena ali pa je urejena tako, da minimalno zadošča zakonski obvezi, v praksi pa se izvaja neoptimalno ali pa sploh ne.

raziskovalec v času mirovanja pravic sklene delovno razmerje za določen čas z drugim delodajalcem za raziskovalno oziroma pedagoško delo. Ta člen je namenjen tako prehajanju na druga delovna mesta kot 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 te 'zamrznitve' ponekod še ne predvidevajo ne za raziskovalce ne za pedagoge ali pa 'kombinirance'«.

Tudi ReZrIS30 opozarja na pomen kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev, in sicer že v svojih uvodnih določilih poudarja, da se je treba v razvoju nacionalnega inovacijskega sistema (NIS) med drugim osredotočiti na: (1) zagotavljanje privlačnega raziskovalnega okolja z ustreznim nagrajevanjem, tako finančnim kot nefinančnim pa tudi s priznanjem družbene vloge raziskovalk in raziskovalcev iz raziskovalnih organizacij in gospodarstva, s tem pa tudi na večjo privlačnost poklica raziskovalca; (2) skrb za vzgojo naslednjih generacij vrhunskih znanstvenic in znanstvenikov, ki vključuje ukrepe za začetek samostojne karierni poti ob spodbujanju razvoja različnih kariernih poti, s posebno skrbjo za kariere raziskovalk; (3) 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 št. 3 (»Karierni razvoj raziskovalcev in raziskovalk ter odlična znanost«), ki je sestavljen iz dvanajstih ukrepov, s katerimi naj bi dosegli karierni razvoj raziskovalk in raziskovalcev:

- Ukrep 3.1: Nadaljnji razvoj mednarodno primerljivega sistema napredovanja 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 razmer za celovit karierni razvoj raziskovalk in raziskovalcev.
- Ukrep 3.6: Najmanj podvojili bomo sredstva za vključevanje mladih slovenskih znanstvenikov, ki so se izobrazili v tujini, v delo univerz in raziskovalnih inštitutov. V

skladu z absorpcijskimi zmoglostmi bomo vsako leto povečevali sredstva, namenjena 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 novorazvijajočim 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 ter ki dalje omogočajo tudi inovativne pristope pri oblikovanju razvojnih rešitev, vključujočih 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 izpostavi tudi povezavo med kariernim razvojem in odlično znanostjo, to pa dodatno potrjuje zavezanost države h kariernemu razvoju raziskovalk in raziskovalcev za doseganje znanstvenih prebojev, ki imajo tudi vidne družbene učinke.

3 Rezultati posveta z deležniki sistema R & R & I v Sloveniji¹⁴

V sklopu CRP *Stanje in razvoj kariernega sistema raziskovalk in raziskovalcev v Sloveniji glede na priporočila Sveta Evropske unije in OECD* je na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani 28. januarja 2025 potekal posvet raziskovalk in raziskovalcev, strokovnih sodelavcev v raziskovanju, oblikovalcev politik ter predstavnikov interesnih skupnosti in drugih akterjev na znanstvenoraziskovalnem področju v Sloveniji o izzivih, povezanih s kariernim razvojem raziskovalk in raziskovalcev. Uvodni predstavitvi projekta in orisu stanja je sledilo delo v skupinah, pri čemer so udeleženci razpravljali o prednostih in slabostih slovenskega sistema R & R & I za karierni razvoj raziskovalk in raziskovalcev, podali pa so tudi nekaj predlogov ukrepov za njegovo izboljšanje.

Pri skupinskem delu je sodelovalo 31 deležnikov sistema R & R & I: 11 predstavnikov javnih raziskovalnih zavodov (JRZ), deset predstavnikov fakultet, štirje udeleženci s področja oblikovanja politik, štirje predstavniki interesnih skupin in zainteresirane javnosti, en predstavnik podjetij ter en predstavnik samostojnih visokošolskih zavodov. Udeleženci so bili razporejeni v pet različno velikih skupin (najmanjša je imela štiri člane, največja pa deset).¹⁵ V vsaki skupini so bili predstavniki vsaj treh različnih deležniških skupin (tabela 1).

Tabela 1: Struktura skupin udeležencev posveta po tipu deležnikov, vključenih v razpravo

Skupina	Število udeležencev glede na tip deležnika						Skupaj
	Št. udeležencev s fakultet	Št. udeležencev iz JRZ	Št. udeležencev s področja oblikovanja politik	Št. udeležencev iz podjetij	Št. udeležencev iz samostojnih visokošolskih zavodov	Št. udeležencev iz interesnih skupin in zainteresirane javnosti	
1	3	0	2	0	0	1	6
2	1	1	1	0	0	1	4
3	2	1	0	0	0	2	5
4	2	3	0	1	1	0	7
5	2	6	1	0	0	0	9
Skupaj	10	11	4	1	1	4	31

Vir: Lastna analiza.

¹⁴ To poglavje predstavlja empirični okvir za izvedbo ankete, zato je predstavljeno v celoti, kot je bilo pripravljeno v 1. poročilu.

¹⁵ Razlog za to so bile naknadne odpovedi sodelovanja oziroma neprihod prijavljenih posameznikov na posvet.

Deležniki so lahko svoja dodatna opažanja v zvezi z ovirami in priložnostmi na kariernih poteh raziskovalk in raziskovalcev v Sloveniji izvajalcem raziskave posredovali do 14. februarja 2025 tudi po elektronski pošti.

Med **pozitivnimi** dejavniki karier raziskovalk in raziskovalcev so v delavnicah udeleženci izpostavili:

- (1) dejavnike, ki predstavljajo **spodbudo k odločitvi za raziskovalno kariero** (npr. aktivnosti za popularizacijo znanosti, ozaveščanje o pomenu znanosti za družbo in s tem povezana krepitev ugleda raziskovalnega poklica, stabilno financiranje mladih raziskovalk in raziskovalcev);
- (2) dejavnike, povezane s **privlačnostjo delovnega mesta** (npr. akademska svoboda raziskovanja, lažje usklajevanje poklicnega življenja z zasebnim: možnost dela od doma, fleksibilnost delovnega časa, možnost interdisciplinarnega sodelovanja in sodelovanja z gospodarstvom);
- (3) dejavnike, ki vplivajo na **stabilnost zaposlitve** (npr. vključevanje mladih raziskovalk in raziskovalcev v programske skupine; izboljšanje finančnih razmer raziskovalcev, sodelujočih pri mednarodnih projektih, ki jih ministrstvo opredeli kot posebne projekte);
- (4) dejavnike, ki se nanašajo na **napredovanje** (npr. fleksibilnost kriterijev za ocenjevanje ter njihovo posodabljanje na ravni NAKVIS, *Splošni akt o raziskovalnih nazivih* iz leta 2024, vključevanje družbenih in ekonomskih učinkov ter drugih kvalitativnih kazalnikov med habilitacijska merila);
- (5) dejavnike, osredotočene na **izpopolnjevanje veščin, mreženje in dvig samozavesti raziskovalcev** (npr. shema mentorstev, prehajanje raziskovalcev med različnimi sektorji in nalogami oziroma večopravilnost (angl. *multitasking*), možnost dela v tujini — tudi v sklopu evropskih shem mobilnosti);
- (6) dejavnike, ki spodbujajo **mednarodni prenos znanja in politik** (npr. vključenost v evropske sheme mobilnosti, sledenje reformi ERA, povezave s slovenskimi raziskovalkami in raziskovalci v tujini);
- (7) dejavnike, ki se nanašajo na **privlačnost okolja** (npr. lepo okolje, navezanost na domovino, bližina socialnega podpornega okolja in dobre razmere za vzgojo otrok ipd.).

Udeleženci delavnice so del razprave posvetili tudi **negativnim** dejavnikom. Med njimi so posebej poudarili:

- (1) **nestabilno (projektno) financiranje zaposlitev** raziskovalcev in raziskovalk, s čimer so želeli poudariti predvsem (a) nezagotavljanje sredstev za nadaljevanje kariere po izteku usposabljanja mladih raziskovalk in raziskovalcev ter (b) pogodbe za določen čas, ki imajo za raziskovalke in raziskovalce posledice tudi v zasebnem življenju;
- (2) **projektne razpise in prijavne postopke ter zahteve glede izvajanja projektov**, ki naj bi bili po mnenju raziskovalk in raziskovalcev »velika izguba energije in časa«, saj je to ena izmed številnih nalog in vlog, ki jih raziskovalke in raziskovalci opravljajo, odobrenih pa je le približno 10 % prijavljenih projektov;
- (3) **preobremenjenost raziskovalk in raziskovalcev**, ki hkrati opravljajo več vlog, saj so poleg raziskovalnega dela vpeti še v strokovne in administrativne naloge (npr. projektno vodenje, vključevanje v oblikovanje politik, inoviranje), mnogo pa jih je vpetih tudi v pedagoški proces na univerzah;
- (4) **vprašanje prehodnosti oziroma medsektorske mobilnosti**, tako v prehajanju med različnimi znanstvenoraziskovalnimi institucijami kot tudi pri prehajanju iz JRO v gospodarstvo ali obratno (težava habilitacij, raziskovalnih točk, stabilnost raziskovanja ipd.):
 - a. prav na **mobilnosti med JRO in gospodarstvom** je bil na delavnici velik poudarek. Mnogo jih je navajalo konkretne primere, ko se je status raziskovalca po prihodu iz gospodarstva v JRO zaradi rigidnosti ocenjevanja preteklega dela in raziskovalnih dosežkov poslabšal (npr. podcenjeno sodelovanje s podjetji in oblikovanje patentov itd.);
 - b. poudarjeno je bilo tudi, da je v okviru projektov ARIS težko najti partnerje iz gospodarstva, ki bi **bili pripravljeni sofinancirati 25 % stroškov** aplikativnih projektov, sploh med malimi in srednje velikimi podjetji (MSP) z omejenimi sredstvi;
- (5) pomanjkanje **interdisciplinarnega sodelovanja** med različnimi vedami je bilo prav tako izpostavljeno kot težava pri razvoju karier raziskovalk in raziskovalcev.

Med **izzivi**, ki niso bili označeni kot negativni dejavniki, toda predvsem kot dejavniki, ki bi jih morali izboljšati, da bi jih spremenili v prednosti, so udeleženci razprave našeli naslednje:

- (1) **razdrobljenost raziskovalnih enot**, ki predstavlja oviro pri pridobivanju velikih mednarodnih projektov;
- (2) **premajhen poudarek na strateških raziskovalnih infrastrukturah** in dvojna namembnost raziskovalne infrastrukture (npr. za raziskovanje in opravljanje strokovne dejavnosti, pri čemer ima lahko strokovna prednost pred raziskovalno, zaradi česar je oteženo načrtovanje raziskovalnega dela);
- (3) **rigidnost (nekaterih) mednarodnih izmenjav**, ki ne odsevajo življenjskega obdobja raziskovalk in raziskovalcev (npr. mlada družina, raziskovalci na začetku kariere, organizacija dela na fakultetah, nadomeščanja, pridobitev raziskovalnih šifer za tuje raziskovalce ipd.);
- (4) **upravljanje človeških virov** in razvoja raznolikih raziskovalnih karier raziskovalk in raziskovalcev (npr. pomanjkanje kandidatov za mlade raziskovalce, netransparentne kadrovske prakse, kot so npr. dogovorjeni razpisi za delovna mesta, pomanjkljivi podatki o raziskovalcih in njihovih kariernih poteh, pomanjkanje načrtovanja kariernega razvoja raziskovalcev na ravni institucij itd.).

Deležniki so nasploh opredelili dvakrat več negativnih kot pozitivnih dejavnikov, pri čemer so nekatere skupine pojasnile, da bi bilo teh še več, če bi bil čas za razpravo daljši. Pri vrednotenju teže dejavnikov so udeleženci pojasnili, da so ti medsebojno povezani kot koščki sestavljanke, zaradi česar jih je treba tudi obravnavati povezano.

Ugotovitve s posveta so bile v anketni vprašalnik vključene predvsem v obliki trditve, strinjanje s katerimi so anketiranci ocenjevali na petstopenjski Likertovi lestvici ali na druge načine. Trditve so se nanašale na splošne, vsebinske, finančne in organizacijske pogoje za raziskovalno delo (npr. urejenost sobotnega leta, mednarodne in medsektorske mobilnosti, administrativno in strokovno podporo raziskovalni dejavnosti, možnosti usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja). Prav tako smo v vprašalnik vključili vprašanja glede kadrovske prakse raziskovalnih organizacij in sistemskih pogojev zanje (npr. glede organizacijske podpore po izteku statusa mladega raziskovalca, pogojev za napredovanje in nagrajevanje). Anketirancem smo v sklopu odprtih vprašanj omogočili tudi dodatne komentarje, posebej pa smo jih vprašali tudi po njihovih potrebah in pričakovanjih glede

sistemske in organizacijske podpore razvoju raziskovalnih kariernih poti. Rezultati anketiranja so podrobneje predstavljeni v naslednjem poglavju.

4 Empirična raziskava: anketiranje

4.1 Metodologija in vzorec raziskave

Raziskovalni okvir, predstavljen v 2. in 3. poglavju, ter določena raziskovalna vprašanja in hipoteze, ki smo jih našli v *Uvodu*, so predstavljali izhodišča za oblikovanje vprašalnika o kariernih poteh raziskovalcev.

Anketa je imela 16 vprašanj, ki so vsebovala 71 spremenljivk (gl. prilogo). Pripravljena je bila v slovenskem jeziku s spletnim orodjem *Ika*. V izpolnjevanje je bila poslana več kot 350 naslovnikom — predstavnikom uradno zabeleženih nosilcev raziskovalne dejavnosti v Sloveniji. Vir za oblikovanje množice naslovnikov je bila baza SICRIS, dopolnjena z drugimi relevantnimi viri in podatki. Vključevala je kontaktne podatke direktorjev javnih raziskovalnih zavodov, pristojnih dekanov ali prodekanov, nosilcev raziskovalne dejavnosti itd. Ti so na svoje elektronske naslove prejeli prošnjo, naj vprašalnik izpolnijo ter ga posredujejo še raziskovalcem in strokovnim sodelavcem v raziskovanju v svoji raziskovalni organizaciji.

Anketa je bila naslovnikom prvič poslana 19. maja 2025, drugič (kot opomnik) pa 30. maja 2025. Anketiranje je potekalo do 15. junija 2025. Čas reševanja (mediana) posameznega vprašalnika je znašal 7 minut in 40 sekund. Nagovor na anketo je kliknilo 2.348 respondentov, anketo pa je zaključilo 1.000 respondentov ($n = 1000$) — ker ta numerus ni enak pri vseh vprašanjih, pri analizi pripisujemo tudi podatke o številu respondentov pri posameznem vprašanju.

Glede na podatek Statističnega urada Republike Slovenije (SURS), da je bilo v Sloveniji leta 2023 v raziskovalni-dejavnosti zaposlenih 25.863 oseb, predstavljajo odgovori na anketo 3,87 % populacije. Če pri izračunu stopnje odziva kot populacijo upoštevamo število raziskovalcev, ki predstavljajo tudi veliko večino vzorca, pa ta znaša 4,5 %. Po podatkih SURS je bilo namreč v Sloveniji leta 2023 zaposlenih 17.587 raziskovalk in raziskovalcev.¹⁶ Ne glede na širšo ali ožjo opredelitev populacije anketa glede na družboslovne standarde zajema kritičen odstotek respondentov (tj. več kot 3 %), to pa pomeni, da je vzorec reprezentativen in rezultate lahko splošimo na celotno populacijo.¹⁷

¹⁶ SURS (2023): *Osebe v RRD po poklicu in spolu, statistične regije, Slovenija, letno. Temeljni podatki o državi*. Dostopno prek: <https://www.stat.si/statweb> (31. 1. 2025) in <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/2364150S.px> (30. 9. 2025).

¹⁷ Dodatno velja upoštevati tudi dejstvo, da je kar 90 % respondentov zaposlenih v JRO (inštituti in univerze), kar dodatno poveča reprezentativnost vzorca. Po statističnih podatkih ta dva sektorja zaposlujeta v raziskovalno-razvojni dejavnosti skupaj 10.385 posameznikov (oz. 40 % vseh zaposlenih v R & R sektorju), oziroma 8.497 (48 %) raziskovalcev. Tako je reprezentativnost odgovorov vsaj za ta dva sektorja zaposlitve še višja od splošne reprezentativnosti.

4.2 Rezultati

Rezultate ankete predstavljamo v dveh delih. V prvem delu prikazujemo predvsem opisne statistike in pomembne poudarke na podlagi kvantitativne analize, v drugem delu pa določene odgovore primerjamo po razločevalnih spremenljivkah (spolu, raziskovalnem rangi idr.).

4.2.1 Demografske značilnosti vzorca respondentov

Pri anketnem vprašanju o spolu se je 275 oseb opredelilo za moške, 458 za ženske, 24 jih je izrecno označilo, da ne želijo odgovarjati, preostali pa na to vprašanje niso podali nobenega odgovora (vprašanje so preskočili). Povprečna starost respondentov ($n = 719$) je bila 42,1 let ($s = 11,39$ leta). Glede na karierno stopnjo je bilo med vsemi respondenti 17 % raziskovalcev na začetku kariere (R1), 16 % podoktorskih raziskovalcev (R2), 24 % uveljavljenih raziskovalcev (R3) in 11 % vodilnih raziskovalcev (R4). Med anketiranci je bilo za 5 % strokovnih sodelavcev (tehnikov in strokovnega podpornega osebja), za 3 % pa jih je označilo možnost »drugo«. Kvalitativni odgovori pri kategoriji »drugo« so pokazali, da nekateri respondenti niso razumeli ARIS-ovega sistema klasifikacije raziskovalcev, drugi (predvsem pedagoški delavci na univerzah) niso točno vedeli, kako bi se samoopredelili, tretji pa so se po samoklasifikaciji znašli med rangi ter zato niso označili nobenega (tabela 2).

Tabela 2: Samoopredelitev anketirancev glede stopnje raziskovalne kariere kot »drugo«

Visokošolski učitelj (5-krat)	Upokojenec
Vrhunski strokovnjak z magisterijem	Glavninsko pedagoški visokošolski učitelj, ki zaradi preobremenjenosti malo dela na projektih
MR (MR 2. leto) (3-krat)	Morala bi biti R3, vendar predstojnik katedre ne omogoča razvoja mlajših raziskovalcev in je vedno glavni prijavitelj projektov in prijavljajo se projekti glede na njegove raziskovalne interese
Nezaposleni doktorand	Zdravnik
Nekje med R2 in R3	Strokovni sodelavec na področju humanistike
Višji asistent	Raziskovalec v zasebnem podjetju

Vir: Lastna analiza.

Večina (65 %) respondentov je bila zaposlena na univerzah, 25 % jih je bilo zaposlenih v javnih raziskovalnih zavodih, 3 % v zasebnih raziskovalnih organizacijah, 1 % v podjetjih, 5 % pa v javnih zavodih (bolnišnice in drugo). Preostali (1 %) so označili, da so zaposleni drugje. Velika večina (89 %) respondentov je prihajala iz institucije, ki ima več kot 50 zaposlenih, 11 % pa je bilo zaposlenih na instituciji z manj kot 50 zaposlenimi.

Poleg področja zaposlitve nas je zanimal tudi položaj posameznika, ki je na anketo odgovarjal, in sicer z vidika organizacijskega in vsebinskega področja njegove zaposlitve. Med anketiranci je bilo 48 % takšnih, ki so predvsem raziskovalci, 22 % takšnih, ki so zaposleni kot pedagogi, 19 % takšnih, ki kombinirajo obe profesiji, ter 11 % strokovnih sodelavcev. Med vsemi respondenti je bilo po samoopredelitvi 24 % naravoslovcev, 20 % družboslovcev, 14 % humanistov, 11 % tehnikov, 11 % raziskovalcev s področja medicine in ved o življenju ter 9 % tistih, ki so se opredelili kot interdisciplinarni raziskovalci ali strokovni sodelavci. 11 % respondentov se ni želelo opredeliti.

4.2.2 Motivi za raziskovalno karierno pot

Prvo vprašanje v anketi je bilo namenjeno opredelitvi razlogov posameznikov za vstop v raziskovalni sektor. Respondentom smo ponudili pet odgovorov: od altruizma do posameznikovega osebnega (strokovnega) razvoja, na podlagi preliminarne ugotovitve prve faze naše raziskave pa smo mednje vključili tudi »naključja«. Predpostavljali smo, da bodo tisti, ki so v raziskovanje vstopili »naključno« ali »iz altruizma«, podali bolj pozitivne ocene spremenljivk raziskovalnih karier kot tisti, ki so v raziskovalni sektor vstopili namenoma in s ciljem lastnega (strokovnega) razvoja. Raziskovalci so lahko izmed petih odgovorov izbrali do tri. Prav tako so lahko dodali dodaten motiv v sklopu odgovora »drugo«. Frekvence in deleže odgovorov prikazuje tabela 3.

Tabela 3: Razlogi za odločitev za raziskovalno kariero (trije možni odgovori)

		Frekvence (f)	Veljavni (n*)	Veljavni (%)
Q1a	Slučajno se je tako odločilo, ker se mi je ponudila priložnost.	472	996	47
Q1b	Veseli me odkrivanje novih znanj in prispevanje k napredku znanosti.	606	996	61
Q1c	Želim prispevati k iskanju in razvoju novih rešitev za ključne družbene izzive ter s tem doprinesti k splošni dobrobiti človeštva.	365	996	37
Q1d	V raziskovalnem okolju cenim timsko delo, izmenjavo znanja ter sodelovanje z vrhunskimi strokovnjaki z različnih področij.	186	996	19
Q1e	Raziskovalno delo predstavlja odlično priložnost za strokovno rast in karierni razvoj.	307	996	31
Q1f	Drugo	64	996	6

*Opomba: n = število odgovorov

Vir: Lastna analiza.

Kot je razvidno iz tabele 3, se je največ posameznikov, ki so odgovarjali na anketo, za delo v raziskovalnem sektorju odločilo, ker jih »veseli odkrivanje novih znanj« (osebni interes); temu sledi moment »naključja«, šele nato pride na plano altruistični interes. Če bi združili kategoriji Q1b in Q1e, bi rezultati pokazali, da so se respondenti za delovanje v raziskovalnem sektorju odločili predvsem iz osebnih vzgibov, in še to predvsem zato, ker so menili, da jim bo delo v raziskovalnem sektorju pomagalo pri strokovni rasti in kariernem razvoju. Če je pri respondentih ta vzgib prednjačil, potem lahko v pričakujemo, da bodo taisti bolj kritični do sistema razvoja raziskovalnih karier kot tisti, ki so se v raziskovanju znašli po naključju ali pa so svojo kariero na tem področju oblikovali na podlagi altruističnih nagnjenj.

Med »drugimi« motivi za karierno pot v raziskovalnem sektorju so anketiranci med drugim navedli željo po doktorskem naslovu, avtomatično vključenost v raziskovanje za pedagoge, intelektualno svobodo in manj rutinsko delo, vedoželjnost, pobudo fakultete, lastne kompetence pa tudi lastne svetovnonazorske motive, kot je npr. biti protiutež gospodarskim lobijem z zagotavljanjem kakovostnih informacij za informirano oblikovanje politik. Nekaj najbolj specifičnih odgovorov v kategoriji »drugo« prikazujemo v tabeli 4.

Tabela 4: Razlogi za začetek kariere v raziskovalnem sektorju — »drugo« (izbor)

Vse od osnovne šole sem si želela pridobiti doktorat.	Ker sem pedagog na fakulteti, zraven paše tudi raziskovalno delo. ¹⁸
Cenim intelektualno svobodo, ki mi jo [raziskovalno] delo daje.	V bistvu me bolj privlači pedagoško kot raziskovalno delo. ¹⁹
Bil sem odličen študent in so mi na fakulteti ponudili asistentsko mesto.	Prej sem delal v gospodarstvu, a je bilo delo preveč rutinsko.
Vedno sem bil vedoželjen, ampak priložnost za znanost se je ponudila čisto naključno in se je izkazala za najboljšo odločitev <i>ever</i> .	Ker je akademsko polje v politiki pomembna protiutež gospodarskim lobijem, ki jih zanima le profit (vsaj morala bi biti).
Videti je bilo, da sem primeren in sposoben za to delo.	Zanimivo in dinamično delovno okolje.

Vir: Lastna analiza.

4.2.3 Splošna privlačnost slovenskega raziskovalnega prostora

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 5.

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, to pa ob samih izhodiščno pozitivnih izjavah glede raziskovalnega prostora v Sloveniji pomeni, da so respondenti izrazili rahlo negativno stališče do njegove privlačnosti in razvojnih možnosti slovenskega kariernega sistema za raziskovalce nasploh. Najslabše je bila med podvprašanji ocenjena urejenost sobotnega leta, to pa je bilo poudarjeno (skupaj z obvezno habilitacijsko trimesečno odsotnostjo) tudi na delavnici 28. januarja 2025. Podobno slaba je bila med anketiranci tudi ocena finančnih razmer za raziskovanje. Prav tako so rezultati anketiranja pokazali nekoliko slabši ugled tako raziskovalnega dela kot tudi poklica raziskovalca v slovenski družbi. Nobenega vidika privlačnosti slovenskega raziskovalnega prostora in poklica pa respondenti niso ocenili posebej pozitivno.

¹⁸ Sorodnih odgovorov je več, pri čemer se pri nekaterih »začuti«, da pedagogi razumejo raziskovanje kot »nujno zlo«.

¹⁹ Sorodnih odgovorov je bilo med respondenti »drugo« več.

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

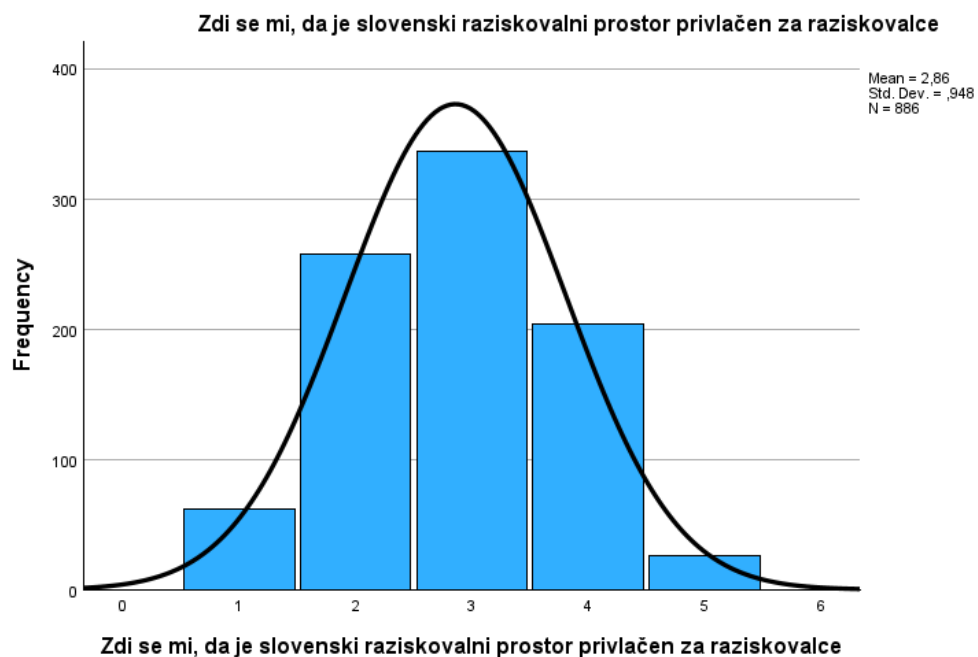
		n*	$\bar{x}$ *	s*
Q4a	Zdi se mi, da je slovenski raziskovalni prostor privlačen za raziskovalce.	886	2,9	0,9
Q4b	Zdi se mi, da uživajo raziskovalci v Sloveniji dobre razmere za raziskovanje.	882	3,0	1,0
Q4c	Zdi se mi, da uživajo raziskovalci v Sloveniji dobre finančne razmere za raziskovanje.	878	2,4	1,0
Q4d	Zdi se mi, da uživajo raziskovalci v Sloveniji dobre vsebinske razmere 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
Q4e	Zdi se mi, da je <i>sobotno leto</i> za pedagoge/raziskovalce zgledno urejeno.	800	2,3	1,0
Q4f	Zdi se mi, da ima raziskovalno delo ugled v slovenski družbi.	883	2,9	1,0
Q4g	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

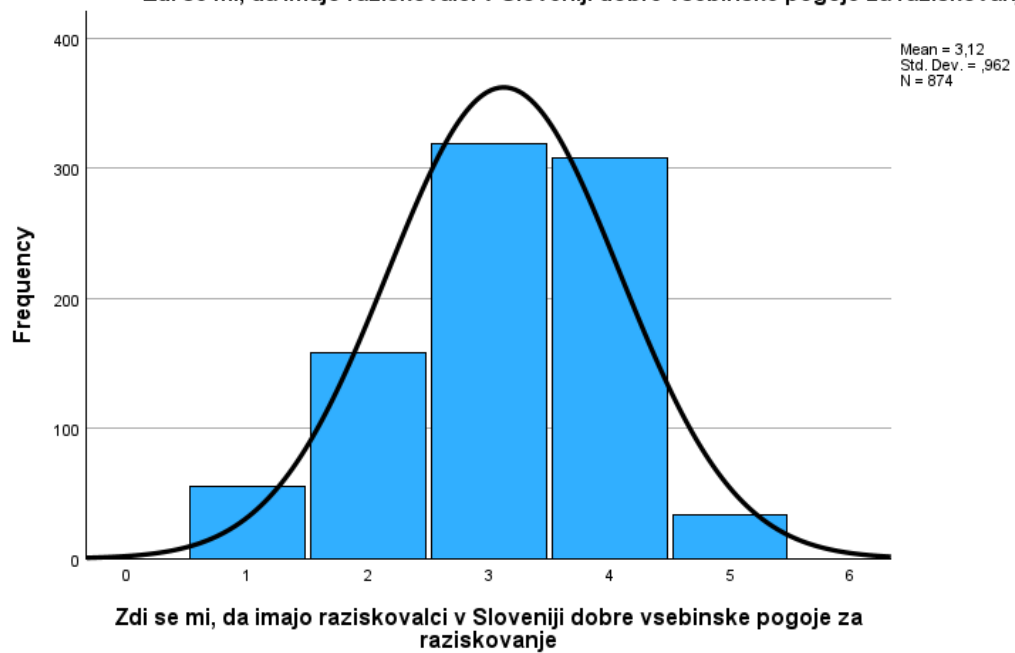
Vir: Lastna analiza.

Natančnejši vpogled v podatke pokaže, da je razporeditev odgovorov normalna, to pa pomeni, da krajišči predstavljata relativno nizke vrednosti, odgovori pa se zgoščajo okoli vrednosti »3« (niti — niti). Vendar to ne velja za vse spremenljivke (gl. sliko 1): pri spremenljivki Q4c (»ugodne finančne razmere za raziskovanje«) je zaznan velik premik respondentov v nestrinjanje s trditvijo, podobno je pri vprašanju Q4e (»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 dvakrat do trikrat manjši od deleža tistih, ki so trditev ocenili z oceno »1« (kot najslabšo oceno).

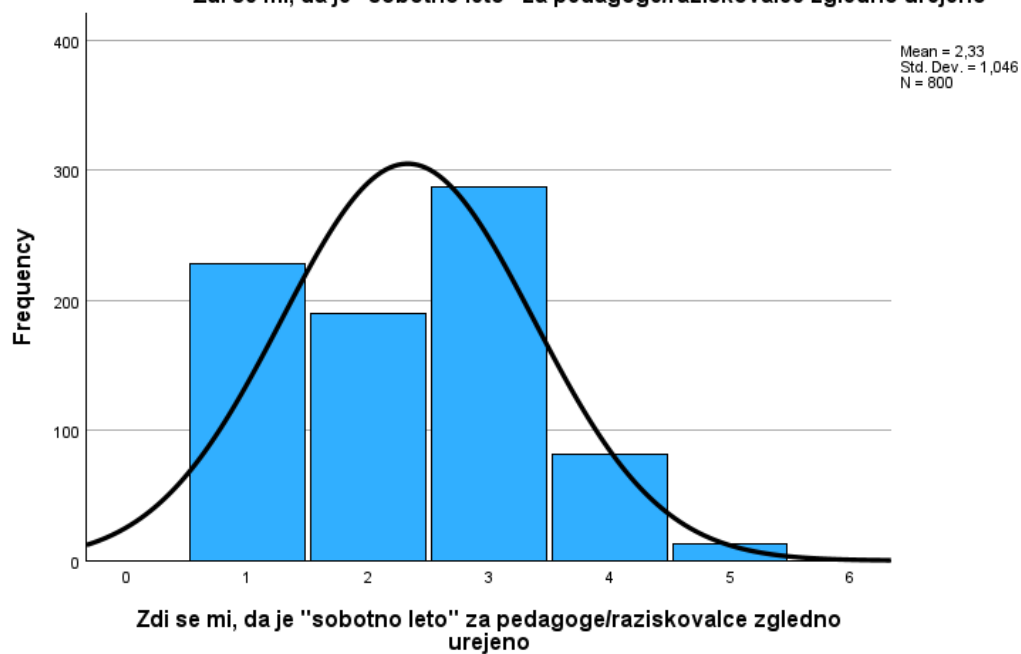
Slika 1: Porazdelitev odgovorov glede privlačnosti raziskovalnega prostora v Sloveniji za raziskovalce (1 – sploh se ne strinjam, 5 – popolnoma se strinjam)

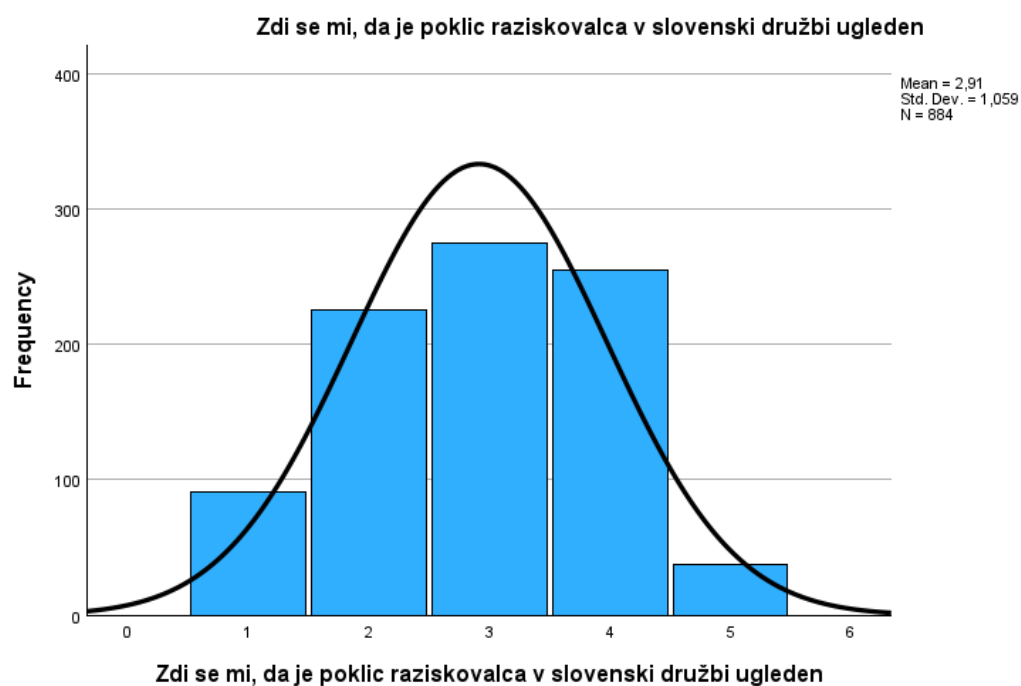
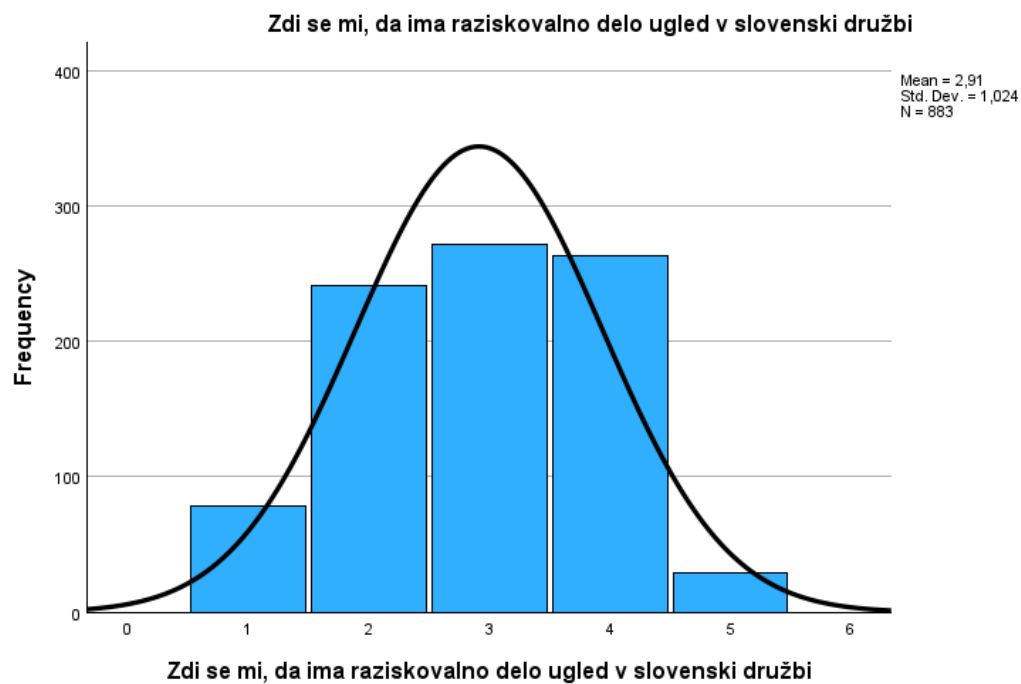


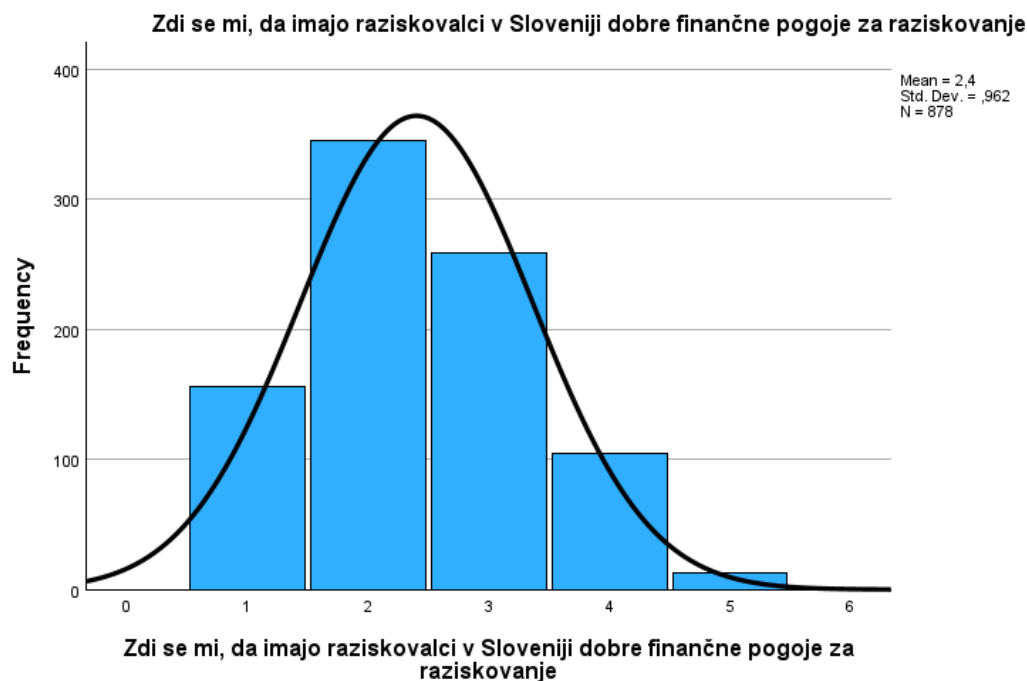
Zdi se mi, da imajo raziskovalci v Sloveniji dobre vsebinske pogoje za raziskovanje



Zdi se mi, da je "sobotno leto" za pedagoge/raziskovalce zgledno urejeno







Vir. Lastna analiza.

Rezultati, prikazani na sliki 2 in v pripadajoči tabeli 6 s povprečnimi mejnimi učinki po modelu *probit*,²⁰ kažejo, kako demografske in poklicne značilnosti vplivajo na oceno privlačnosti raziskovalnega prostora v Sloveniji, ki je izračunana kot povprečje odgovorov na vprašanje Q4. Medtem ko grafi prikazujejo neposredne povprečne ocene znotraj posameznih skupin, tabela s povprečnimi mejnimi učinki omogoča natančnejšo analizo, saj pri izračunu učinkov posameznih značilnosti kontrolira sorodnost za preostale spremenljivke. Tako se na primer lahko zgodi, da skupina, ki v grafu izkazuje višjo povprečno oceno, v tabeli nima več pozitivnega učinka, ko so upoštevane druge relevantne spremenljivke. V grafu ima tako na primer področje tehnike višjo povprečno oceno od področja družboslovja. Vendar pa tabela s povprečnimi mejnimi učinki pokaže, da je učinek tehnike v primerjavi z družboslovjem $-0,018$, to pa pomeni, da je ob enakih drugih značilnostih za raziskovalke in raziskovalke s področja tehnike za 1,8 odstotne točke manj verjetno, da bodo raziskovalno okolje ocenili pozitivno. Vendar pa je ta učinek statistično neznačilen. Razlika, vidna v grafu, je torej posledica drugačne strukture raziskovalcev na področju tehnike glede na starost, tip institucije, delovno dobo in druge značilnosti, ne pa področja samega po sebi. S tem pristopom dobimo bolj realistično

²⁰ Model *probit* je vrsta regresijskega modela, ki se uporablja, kadar je odvisna spremenljivka binarna, pri čemer verjetnost pozitivnega izida sledi standardni normalni porazdelitvi. Iz ocenjenih koeficientov se izračunajo mejni učinki, ki pokažejo, kako sprememba posamezne značilnosti vpliva na verjetnost pozitivnega izida.

predstavo o tem, kateri dejavniki dejansko vplivajo na oceno raziskovalnega prostora in kateri so morda le navidezno povezani zaradi soodvisnosti z drugimi značilnostmi.

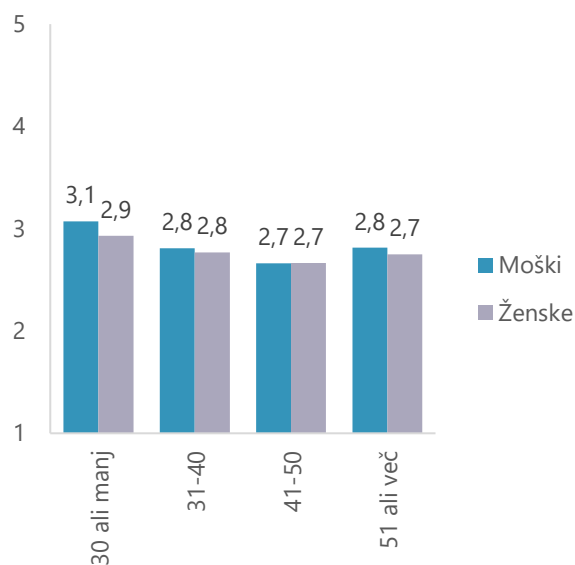
Ključni vzorec, ki ga razkrivajo rezultati, je izrazito manj kritična ocena raziskovalnega prostora med starejšimi raziskovalci. Starostne skupine do 50 let raziskovalni prostor ocenjujejo statistično značilno slabše kot referenčna skupina (51 let in več). Najbolj kritični so do slovenskega raziskovalnega prostora raziskovalci, stari od 31 do 40 let, sledijo tisti, stari od 41 do 50 let, njim pa še tisti, mlajši od 30 let.

Razlike so opazne tudi glede na vrsto dela. Tisti, ki opravljajo predvsem strokovno delo, raziskovalni prostor ocenjujejo kot bistveno bolj privlačnega, to pa nakazuje 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 raziskovalno področje nekoliko bolj pozitivno kot tisti, katerih delo je predvsem pedagoško, vendar razlika ni statistično značilna.

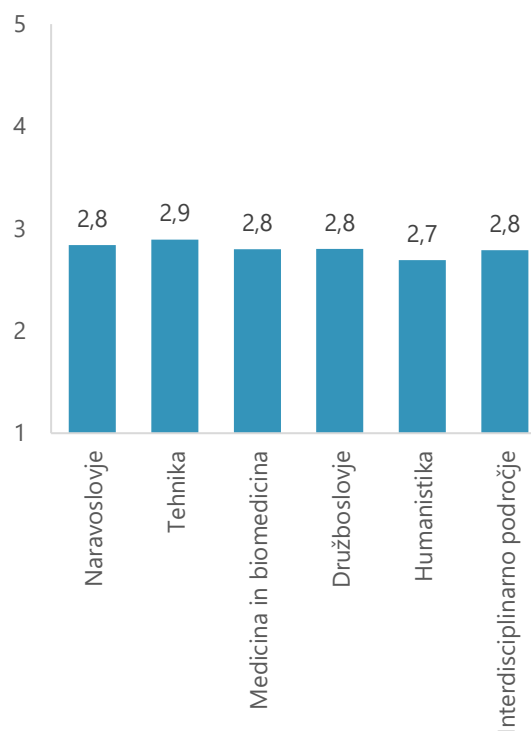
Področje dela nima odločilnega vpliva na oceno privlačnosti prostora, čeprav so raziskovalci s področja humanistike in naravoslovja ter interdisciplinarni raziskovalci do njega nekoliko bolj kritični kot tisti iz družboslovja, ki predstavljajo referenčno kategorijo. Prav tako statistično pomembnega dejavnika pri splošnih ocenah privlačnosti raziskovalnega prostora ne predstavljajo spol raziskovalca ali pa velikost institucije in njen tip.

Slika 2: Privlačnost raziskovalnega prostora po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih na lestvici od 1 do 5 (1 – sploh se ne strinjam, 5 – popolnoma se strinjam)

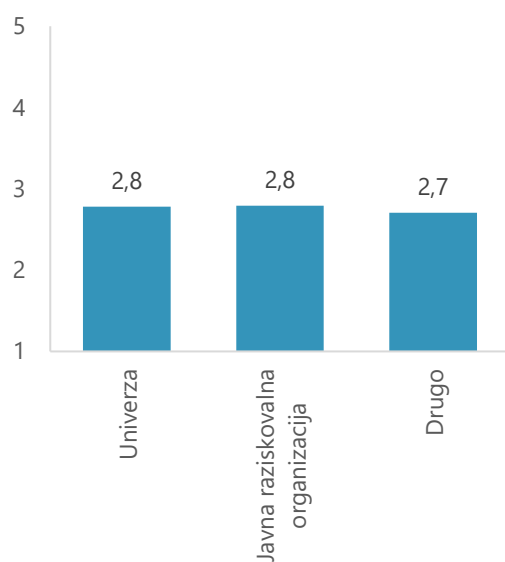
Starost in spol



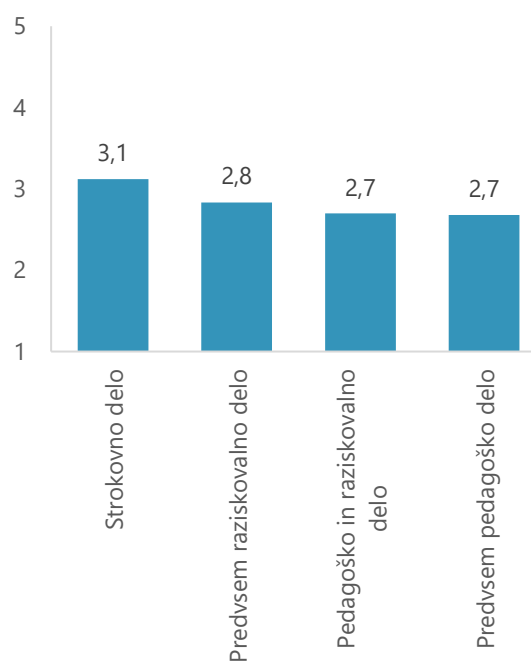
Področje dela



Tip institucije



Vrsta dela



Vir: Lastna analiza.

Tabela 6: Povprečni mejni učinki (AME) po modelu *probit*: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene privlačnosti raziskovalnega prostora

		AME
Spol (referenčna kategorija = moški)	<i>Ženske</i>	-0,028 (0,038)
	<i>Ne želim odgovoriti</i>	-0,044 (0,116)
Starost (referenčna kategorija = 51 ali več)	<i>30 ali manj</i>	-0,096* (0,055)
	<i>31–40</i>	-0,123** (0,059)
	<i>41–50</i>	-0,116* (0,063)
Področje dela (referenčna kategorija = družboslovje)	<i>Naravoslovje</i>	-0,067 (0,065)
	<i>Tehnika</i>	-0,01 (0,079)
	<i>Medicina in biomedicina</i>	-0,030 (0,070)
	<i>Humanistika</i>	-0,116 (0,071)
	<i>Interdisciplinarno področje</i>	-0,063 (0,079)
Vrsta dela (referenčna kategorija = predvsem pedagoško delo)	<i>Predvsem raziskovalno delo</i>	0,088 (0,054)
	<i>Pedagoško in raziskovalno delo</i>	0,027 (0,054)
	<i>Strokovno delo</i>	0,289*** (0,077)
Tip institucije (referenčna kategorija = univerza)	<i>Javna raziskovalna organizacija</i>	-0,015 (0,051)
	<i>Drugo</i>	0,057 (0,077)
Velikost institucije (referenčna kategorija = nad 51 zaposlenih)	<i>Do 50 zaposlenih</i>	-0,008 (0,060)
Število opazovanj		692

Opombe: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Standardne napake v oklepajih.

Vir: Lastna analiza.

Rezultati, prikazani na sliki 3, skupaj s pripadajočo tabelo povprečnih mejnih učinkov (tabela 7) omogočajo razumevanje, kako posamezne demografske in poklicne značilnosti vplivajo na verjetnost, da bodo raziskovalci pozitivno ocenili finančne razmere v raziskovalnem okolju. Zelo izrazita je razlika med spoloma. Raziskovalke so statistično značilno bolj kritične

do finančnih razmer kot moški. Povprečni mejni učinek znaša $-0,081$, to pa pomeni, da je ob enakih drugih značilnostih za ženske za 8,1 odstotne točke manj verjetno, da bodo finančne razmere ocenile kot dobre.

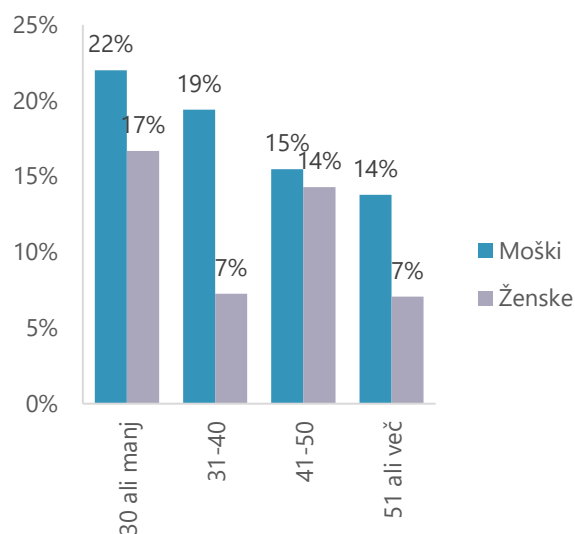
Najbolj kritični do raziskovalnega prostora so naravoslovci. Njihov povprečni mejni učinek znaša $-0,107$, to pa pomeni, da v primerjavi z referenčno skupino (družboslovci) finančne razmere izrazito pogosteje ocenjujejo kot slabe. Sledijo interdisciplinarni raziskovalci ter humanisti, a pri teh razlike glede na referenčno skupino družboslovcev niso statistično značilne. Te razlike po področjih so lahko odraz različne razpoložljivosti raziskovalnih sredstev ali stroškovne zahtevnost raziskav znotraj teh disciplin.

Tudi vrsta dela pomembno vpliva na oceno finančnih razmer. Za tiste, ki opravljajo predvsem raziskovalno delo, je v primerjavi z osebami, ki opravljajo predvsem pedagoško delo, verjetnost, da bodo ocenili finančne razmere kot dobre, večja. Še večja verjetnost pozitivne ocene finančnih razmer pa je med strokovnimi sodelavci.

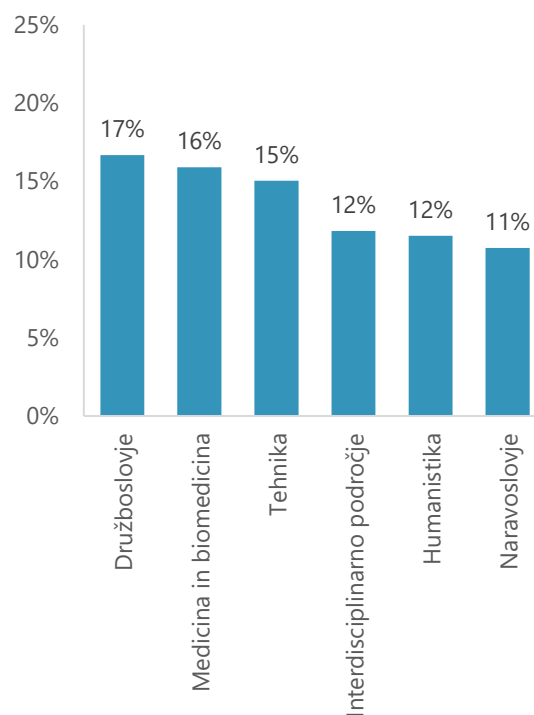
Pomemben vpliv na oceno finančnih razmer ima tudi tip institucije. Zaposleni v javnih raziskovalnih organizacijah so bolj kritični kot tisti na univerzah ($AME = -0,064$), še izraziteje kritični pa so do finančnih razmer tisti iz drugih institucij ($AME = -0,106$). Starostne skupine in tip institucije ne kažejo statistično značilnih razlik.

Slika 3: Strinjanje s trditvijo, da uživajo raziskovalci dobre finančne razmere, po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih

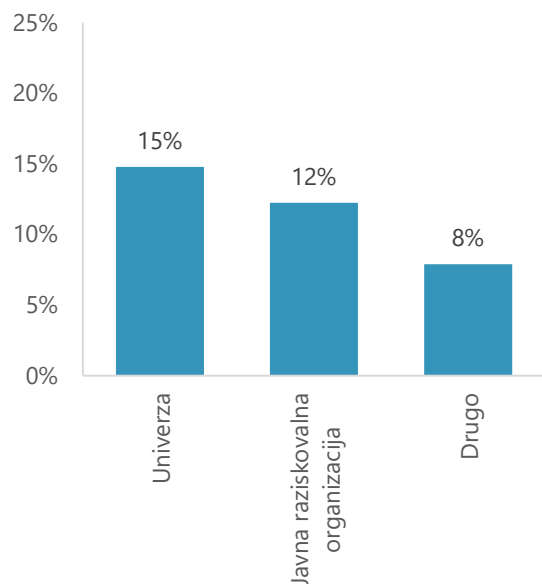
Starost in spol



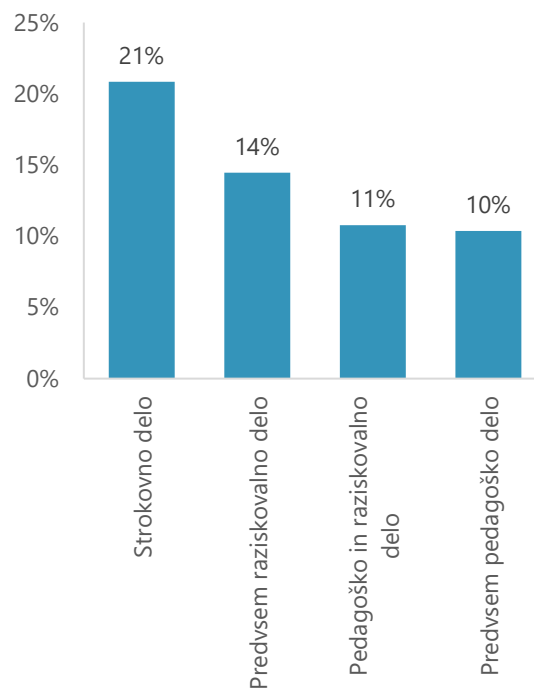
Področje dela



Tip institucije



Vrsta dela



Opomba: Odstotek oseb, ki so se s trditvijo strinjale ali pa popolnoma strinjale.

Vir: Lastna analiza.

Tabela 7: Povprečni mejni učinki (AME) po modelu *probit*: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene finančnih razmer

		AME
Spol (referenčna kategorija = moški)	<i>Ženske</i>	-0,081***
		(0,029)
	<i>Ne želim odgovoriti</i>	0,027 (0,097)
Starost (referenčna kategorija = 51 ali več)	<i>30 ali manj</i>	0,028 (0,044)
	<i>31–40</i>	-0,002 (0,036)
	<i>41–50</i>	0,026 (0,037)
Področje dela (referenčna kategorija = družboslovje)	<i>Naravoslovje</i>	-0,107***
		(0,038)
	<i>Tehnika</i>	-0,057 (0,049)
	<i>Medicina in biomedicina</i>	0,017 (0,057)
	<i>Humanistika</i>	-0,057 (0,045)
	<i>Interdisciplinarno področje</i>	-0,081 (0,051)
Vrsta dela (referenčna kategorija = predvsem pedagoško delo)	<i>Predvsem raziskovalno delo</i>	0,102***
		(0,034)
	<i>Pedagoško in raziskovalno delo</i>	0,024 (0,030)
	<i>Strokovno delo</i>	0,160***
Tip institucije (referenčna kategorija = univerza)		(0,062)
	<i>Javna raziskovalna organizacija</i>	-0,064*
		(0,034)
Velikost institucije (referenčna kategorija = nad 51 zaposlenih)	<i>Drugo</i>	-0,106***
		(0,037)
	<i>Do 50 zaposlenih</i>	-0,035 (0,038)
Število opazovanj		684

Opombe: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Standardne napake v oklepajih.

Vir: Lastna analiza.

Analizo ocene urejenosti uveljavljanja sobotnega leta po demografskih in poklicnih značilnostih prikazujeta slika 4 in tabela 8. Podatki ne kažejo statistično značilnih razlik med spoloma, čeprav je v grafu zaznati rahlo večje nezadovoljstvo med mlajšimi raziskovalkami. Vendar je povprečni mejni učinek za spol statistično neznačilen, to pa pomeni, da spol sam po

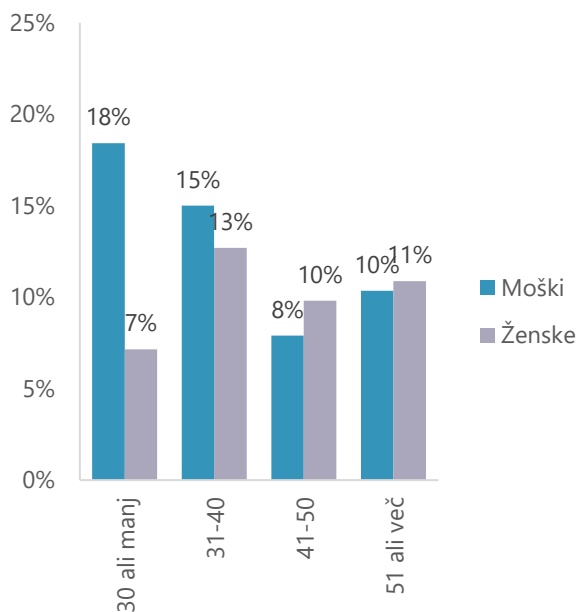
sebi ob nadzoru za druge spremenljivke ne igra odločilne vloge pri zaznavi (ne)urejenosti sobotnega leta.

Zanimive razlike se pojavijo pri področjih dela. Najbolj izrazito je statistično značilen negativni učinek na oceno urejenosti sobotnega leta med raziskovalci, ki delujejo na interdisciplinarnih področjih in imajo v primerjavi z družboslovci za 6,7 odstotne točke nižjo verjetnost strinjanja s trditvijo, da je sobotno leto zgledno urejeno ($AME = -0,067$). Največje razlike pa se pri ocenah ponovno pokažejo pri vrsti dela. Tisti, ki opravljajo predvsem raziskovalno delo, imajo občutno višjo verjetnost, da bodo sobotno leto ocenili kot zgledno urejeno ($AME = 0,120$). Podobno, čeprav nekoliko manj izrazito, tudi tisti, ki kombinirajo pedagoško in raziskovalno delo, z višjo verjetnostjo pozitivno ocenjujejo urejenost sobotnega leta kot osebe, ki opravljajo predvsem pedagoško delo ($AME = 0,063$).

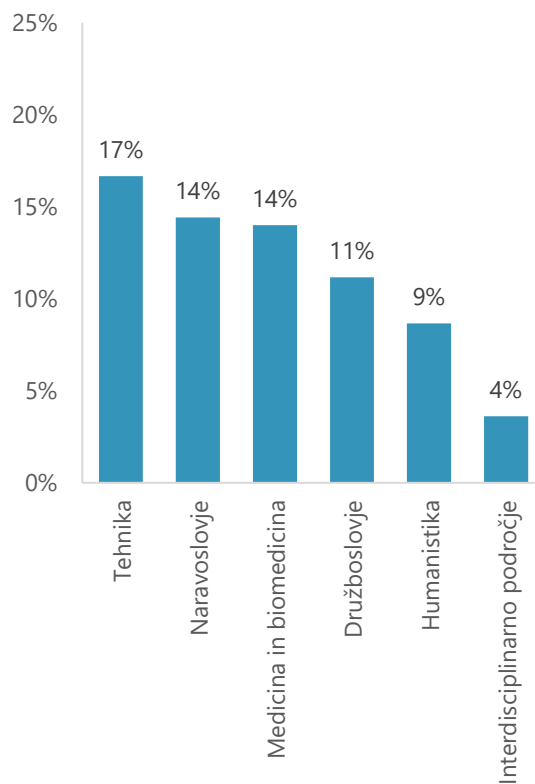
Statistično značilno na strinjanje s trditvijo, da je sobotno leto zgledno urejeno, vpliva tudi velikost institucije. Zaposleni v manjših institucijah urejenost pozitivno ocenjujejo z za 6,1 odstotne točke nižjo verjetnostjo kot zaposleni v večjih organizacijah, to pa nakazuje, da so v manjših okoljih pogoji za uveljavljanje sobotnega leta morda manj jasno opredeljeni ali težje izvedljivi v praksi.

Slika 4: Strinjanje s trditvijo, da je sobotno leto zgledno urejeno, po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih

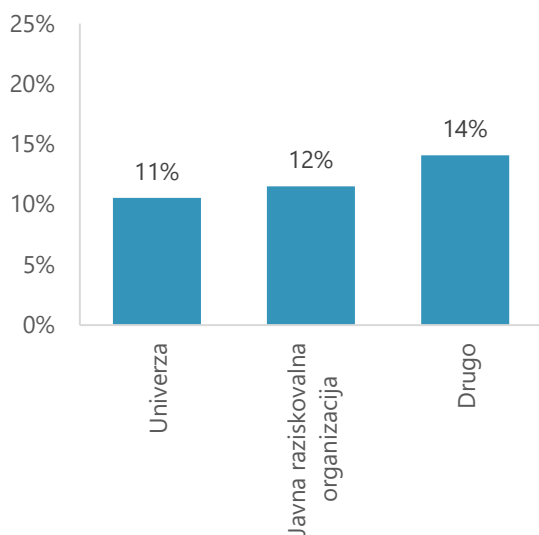
Starost in spol



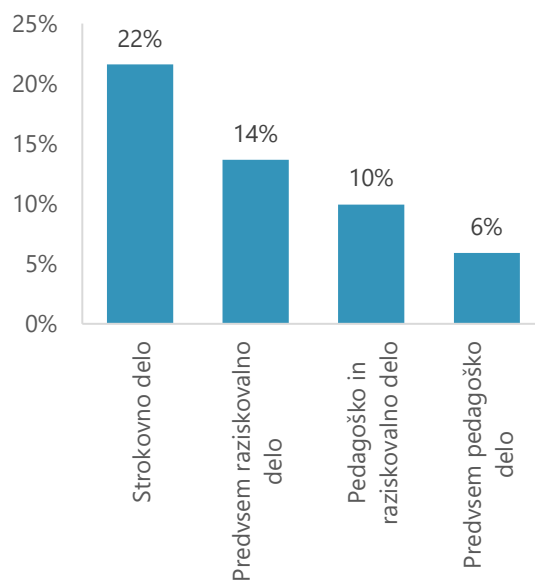
Področje dela



Tip institucije



Vrsta dela



Opomba: Odstotek oseb, ki so se s trditvijo strinjale ali pa popolnoma strinjale.

Vir: Lastna analiza.

Tabela 8: Povprečni mejni učinki (AME) po modelu *probit*: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene urejenosti sobotnega leta

		AME
Spol (referenčna kategorija = moški)	<i>Ženske</i>	-0,013 (0,026)
	<i>Ne želim odgovoriti</i>	-0,051 (0,063)
Starost (referenčna kategorija = 51 ali več)	<i>30 ali manj</i>	-0,044 (0,040)
	<i>31–40</i>	0,001 (0,038)
	<i>41–50</i>	-0,026 (0,036)
Področje dela (referenčna kategorija = družboslovje)	<i>Naravoslovje</i>	0,030 (0,041)
	<i>Tehnika</i>	0,017 (0,048)
	<i>Medicina in biomedicina</i>	0,012 (0,050)
	<i>Humanistika</i>	-0,038 (0,037)
	<i>Interdisciplinarno področje</i>	-0,067* (0,037)
Vrsta dela (referenčna kategorija = predvsem pedagoško delo)	<i>Predvsem raziskovalno delo</i>	0,120*** (0,033)
	<i>Pedagoško in raziskovalno delo</i>	0,063** (0,030)
	<i>Strokovno delo</i>	0,073 (0,046)
Tip institucije (referenčna kategorija = univerza)	<i>Javna raziskovalna organizacija</i>	-0,042 (0,030)
	<i>Drugo</i>	0,036 (0,061)
Velikost institucije (referenčna kategorija = nad 51 zaposlenih)	<i>Do 50 zaposlenih</i>	-0,061* (0,032)
Število opazovanj		620

Opombe: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Standardne napake v oklepajih.

Vir: Lastna analiza.

4.2.4 Dejavniki razvoja raziskovalnih kariernih poti v Sloveniji

Ocenam slovenskega raziskovalnega prostora je v anketnem vprašalniku sledil nabor trditev, povezanih z oblikovanjem karierne poti raziskovalk in raziskovalcev znotraj slovenskega sistema R & R & I. Pri tem nas je zanimalo dvojje: (1) kako respondenti ocenjujejo posamezne spremenljivke ter (2) ali obstajajo razlike med ocenami sistema R & R & I v Sloveniji (a) »na splošno« in (b) glede na karierne poti.

Tabela 9 povzema oceno spremenljivk v slovenskem sistemu R & R & I, ki določajo karierne poti. Splošno gledano je ta ocena slaba. Povprečna ocena vseh spremenljivk, ki smo jih navedli v anketi kot dejavnike kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev, je še nižja od tiste 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.

Rezultati ankete tako potrjujejo ugotovitve z delavnic 28. januarja 2025. Tudi takrat so navzoči raziskovalci izpostavili težave pri »premoščanju časovnih vrzeli med razpisi« ter »izzive, povezane z oblikovanjem kariernih poti«. Poudarili so, da so pri oblikovanju in financiranju kariernih poti v veliki meri prepuščeni samim 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 nelogičnega razporejanja sredstev za »mašitev vrzeli« med razpisi; (3) nejasnega in (pre)kompleksnega poročanja o projektih; (4) razlik v možnosti napredovanja za raziskovalce v javnih raziskovalnih zavodih in na univerzah – prvi namreč veliko težje pridobijo mentorstvo doktoranda ali druga mentorstva v primerjavi s posamezniki, zaposlenimi na univerzah; (5) zaprtosti slovenskega raziskovalnega sistema, ki v veliki meri temelji na notranji rekrutaciji in znanju slovenskega jezika; (6) prehajanja med posameznimi JRO ter med JRO in gospodarstvom, ki poteka kot nuja in ne kot izbira oziroma »prostovoljna« odločitev raziskovalca.

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

Tabela 9: Privlačnost slovenskega raziskovalnega sektorja glede kariernih poti za raziskovalce (1 – sploh se ne strinjam, 5 – popolnoma se strinjam)

		n*	$\bar{x}$ *	s*
Q5a	Zdi se mi, da imam kot raziskovalec v Sloveniji zagotovljeno stabilno financiranje.	811	2,4	1,1
Q5b	Zdi se mi, da imam zagotovljen dober dostop do gradiv/literature.	817	4,0	0,9
Q5c	Zdi se mi, da je sistem kadrovanja (vključno z napredovanjem in nagrajevanjem) v raziskovalnem sektorju spodbuden/stimulativen.	806	2,4	1,0
Q5d	Zdi se mi, da v Sloveniji v javnih raziskovalnih organizacijah obstaja jasen sistem razvoja kariernih poti raziskovalcev in raziskovalk.	793	2,5	1,0
Q5e	Raziskovalne nazive je mogoče enostavno prenašati med raziskovalnimi institucijami (portability).	670	2,8	1,0
Q5f	Zdi se mi, da je prehajanje v gospodarstvo in 'nazaj' urejeno in v korist raziskovalca.	682	2,3	0,8
Q5g	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.

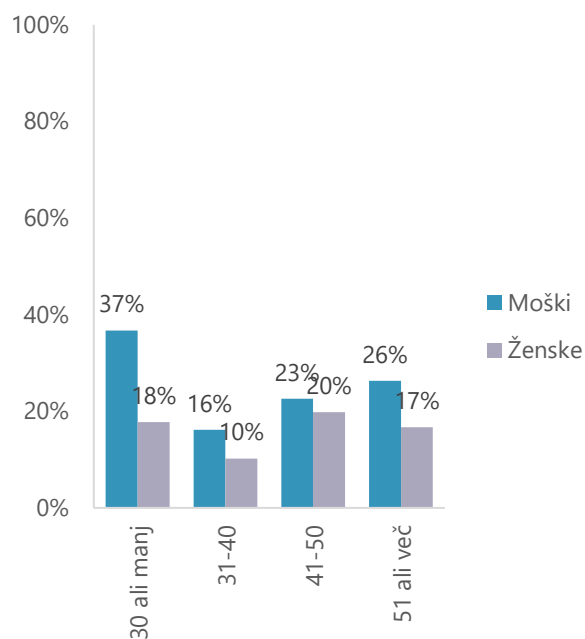
Analiza po posameznih spremenljivkah pokaže naslednje:

- (1) Glede sistema stabilnega financiranja se 58 % respondentov strinja, da sistem ni primeren, 20 % pa jih ocenjuje, da je primeren.
- (2) Pri vprašanju glede dostopa do virov/literature se 7 % respondentov strinja, da je ta dostop slab oziroma ga ni, 80 % pa jih meni, da je dober oziroma odličen. Da je dostop do virov/literature v slovenskem sistemu R & R & I zelo dober (odličen), se strinja 24 % respondentov.
- (3) Ugotovimo lahko, da se 57 % respondentov strinja, da je sistem upravljanja s človeškimi viri v raziskovanju slab oziroma neobstoječ, 21 % pa jih meni, da je dober oziroma odličen.
- (4) O prenosu raziskovalnih nazivov med institucijami 33 % respondentov meni, da je to nemogoče, 20 % pa, da raziskovalci na tem področju nimajo težav. Pri tem moramo opozoriti, da prenos nazivov (portability) v aktualnem sistemu ni predviden.
- (5) Pri prehajanju v gospodarstvo se je 4 % respondentov strinjalo, da je sistem urejen primerno, 55 % pa jih ocenjuje, da ni tako.

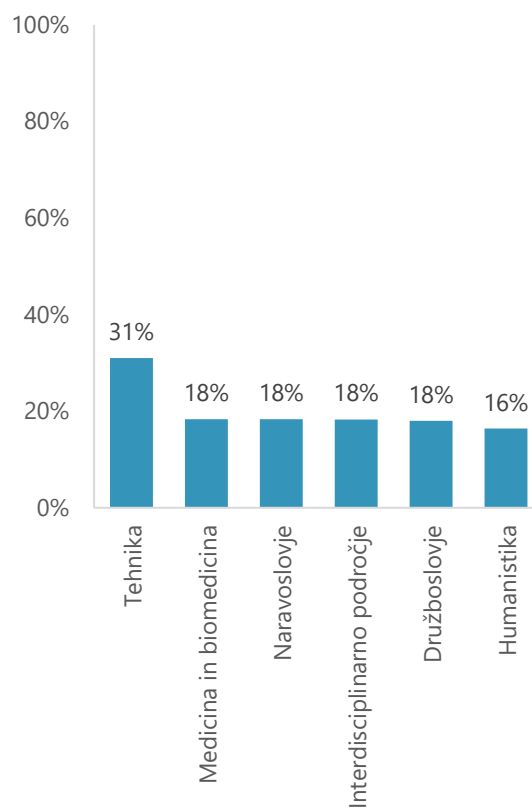
Strinjanje s trditvijo, da ima raziskovalec v Sloveniji zagotovljeno stabilno financiranje, podrobneje analizirata slika 5 in tabela 10. Statistično značilne razlike se pojavijo le glede na spol in starost. Raziskovalke so pri oceni stabilnosti financiranja do tega bolj kritične kot raziskovalci. Povprečni mejni učinek znaša $-0,071$, to pa pomeni, da ženske ob enakih drugih značilnostih za 7,1 odstotne točke manj verjetno stabilno financiranje ocenijo pozitivno. Med starostnimi skupinami se statistično značilno od referenčne skupine (starejši od 51 let) razlikuje skupina starih 31–40 let, saj izkazuje manjše zaupanje v stabilno financiranje kot referenčna. 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. Ne glede na to, ali raziskovalci delujejo na področju naravoslovja, tehnike, medicine, humanistike ali pa interdisciplinarno, stabilnost financiranja ocenjujejo podobno: to nakazuje splošen sistemski občutek negotovosti, ne pa specifičnega problema posameznih znanstvenih disciplin. Prav tako zgolj vrsta dela, velikost ali tip institucije statistično značilno ne vplivajo na oceno stabilnosti financiranja.

Slika 5: Strinjanje s trditvijo, da uživajo raziskovalci v Sloveniji zagotovljeno stabilno financiranje, po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih

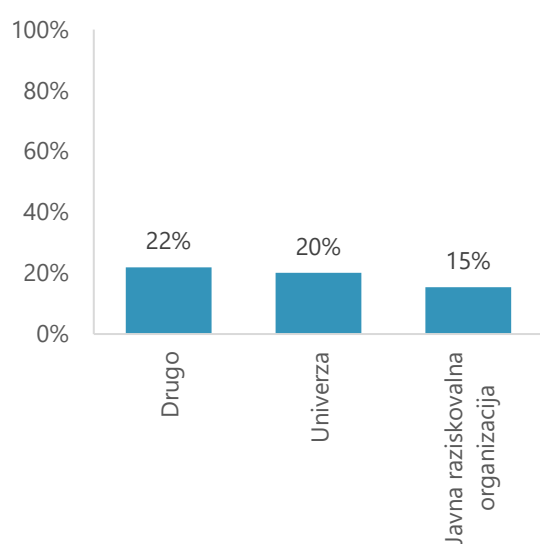
Starost in spol



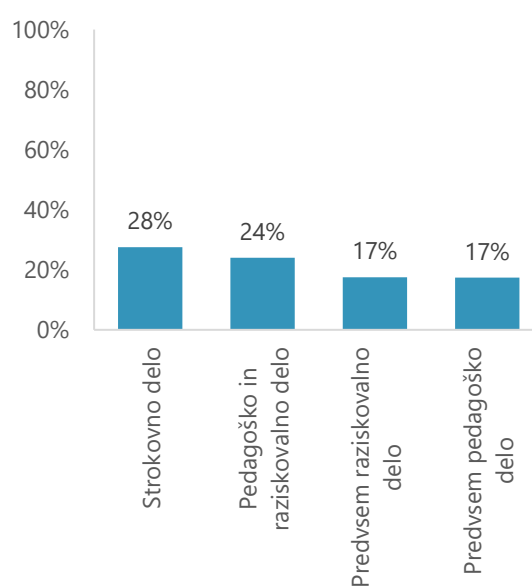
Področje dela



Tip institucije



Vrsta dela



Opomba: Odstotek oseb, ki so se s trditvijo strinjale ali pa popolnoma strinjale.

Vir: Lastna analiza.

Tabela 10: Povprečni mejni učinki (AME) po modelu *probit*: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene stabilnosti financiranja

		AME
Spol (referenčna kategorija = moški)	<i>Ženske</i>	-0,071**
		(0,033)
	<i>Ne želim odgovoriti</i>	0,021
		(0,106)
Starost (referenčna kategorija = 51 ali več)	<i>30 ali manj</i>	0,047
		(0,055)
	<i>31–40</i>	-0,075*
		(0,042)
	<i>41–50</i>	0,018
		(0,044)
Področje dela (referenčna kategorija = družboslovje)	<i>Naravoslovje</i>	-0,017
		(0,043)
	<i>Tehnika</i>	0,089
		(0,060)
	<i>Medicina in biomedicina</i>	-0,017
		(0,053)
	<i>Humanistika</i>	-0,015
		(0,050)
	<i>Interdisciplinarno področje</i>	-0,021
		(0,058)
Vrsta dela (referenčna kategorija = predvsem pedagoško delo)	<i>Predvsem raziskovalno delo</i>	0,026
		(0,042)
	<i>Pedagoško in raziskovalno delo</i>	0,068
		(0,045)
	<i>Strokovno delo</i>	0,106
		(0,070)
Tip institucije (referenčna kategorija = univerza)	<i>Javna raziskovalna organizacija</i>	-0,015
		(0,041)
	<i>Drugo</i>	0,035
		(0,067)
Velikost institucije (referenčna kategorija = nad 51 zaposlenih)	<i>Do 50 zaposlenih</i>	-0,070
		(0,043)
Število opazovanj		680

Opombe: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Standardne napake v oklepajih.

Vir: Lastna analiza.

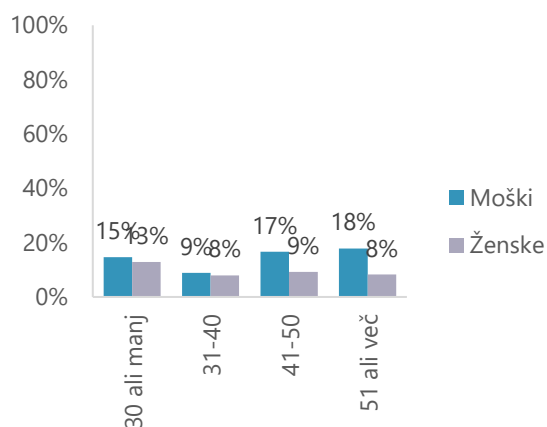
Rezultati, predstavljeni na sliki 6 in v tabeli 11, prikazujejo dejavnike, ki vplivajo na verjetnost strinjanja s trditvijo, da je sistem kadrovanja v raziskovalnem sektorju spodbuden

oziroma stimulativen. Med spoloma je zaznati statistično značilno razliko: raziskovalke sistem kadrovanja manj verjetno ocenijo kot spodbudnega (AME znaša $-0,049$).

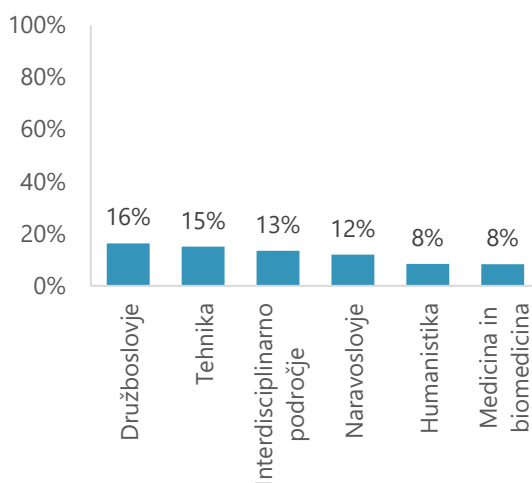
Zelo izrazite pa so razlike glede na področje dela. V primerjavi z referenčno skupino (družboslovje) so humanisti (AME = $-0,115$), raziskovalci s področja medicine in biomedicine (AME = $-0,107$) ter naravoslovci (AME = $-0,079$) bistveno bolj kritični do sistema kadrovanja. Razlike glede vrste dela so zmernejše. Tisti, ki kombinirajo pedagoško in raziskovalno delo, so statistično značilno bolj pozitivno opredeljeni do sistema kadrovanja (AME = $0,058$), medtem ko raziskovalci in člani strokovnega osebja tega učinka ne izkazujejo z dovoljšno stopnjo statistične zanesljivosti.

Slika 6: Strinjanje s trditvijo, da je sistem kadrovanja v raziskovalnem sektorju spodbuden/stimulativen, po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih

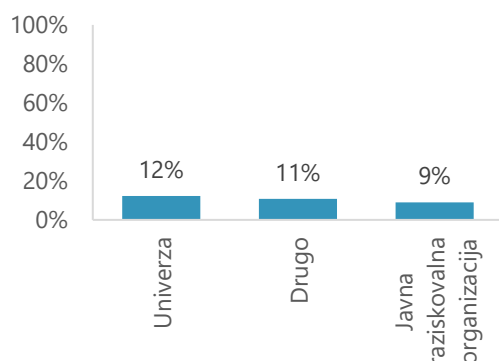
Starost in spol



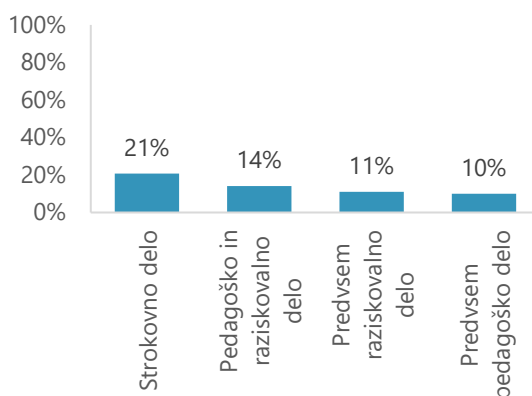
Področje dela



Tip institucije



Vrsta dela



Opomba: Odstotek oseb, ki so se s trditvijo strinjale ali pa popolnoma strinjale.

Vir: Lastna analiza.

Tabela 11: Povprečni mejni učinki (AME) po modelu *probit*: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene sistema kadrovanja v raziskovalnem sektorju

		AME
Spol (referenčna kategorija = moški)	<i>Ženske</i>	-0,049* (0,026)
	<i>Ne želim odgovoriti</i>	0,076 (0,097)
Starost (referenčna kategorija = 51 ali več)	<i>30 ali manj</i>	0,023 (0,042)
	<i>31–40</i>	-0,022 (0,033)
	<i>41–50</i>	0,020 (0,034)
Področje dela (referenčna kategorija = družboslovje)	<i>Naravoslovje</i>	-0,079** (0,040)
	<i>Tehnika</i>	-0,048 (0,048)
	<i>Medicina in biomedicina</i>	-0,107*** (0,041)
	<i>Humanistika</i>	-0,115*** (0,040)
	<i>Interdisciplinarno področje</i>	-0,024 (0,057)
Vrsta dela (referenčna kategorija = predvsem pedagoško delo)	<i>Predvsem raziskovalno delo</i>	0,040 (0,031)
	<i>Pedagoško in raziskovalno delo</i>	0,058* (0,035)
	<i>Strokovno delo</i>	0,072 (0,054)
Tip institucije (referenčna kategorija = univerza)	<i>Javna raziskovalna organizacija</i>	-0,040 (0,032)
	<i>Drugo</i>	-0,033 (0,045)
Velikost institucije (referenčna kategorija = nad 51 zaposlenih)	<i>Do 50 zaposlenih</i>	0,050 (0,045)
Število opazovanj		676

Opombe: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Standardne napake v oklepajih.

Vir: Lastna analiza.

Rezultati, prikazani na sliki 7 in v pripadajoči tabeli povprečnih mejnih učinkov (tabela 12), prikazujejo dejavnike, ki vplivajo na verjetnost, da se raziskovalci strinjajo s trditvijo, da v Sloveniji obstaja jasen sistem razvoja kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev. Spol tudi

pri tem vprašanju predstavlja pomemben dejavnik ocenjevanja. Ženske so statistično značilno bolj kritične do trditve iz vprašalnika kot moški ($AME = -0,083$).

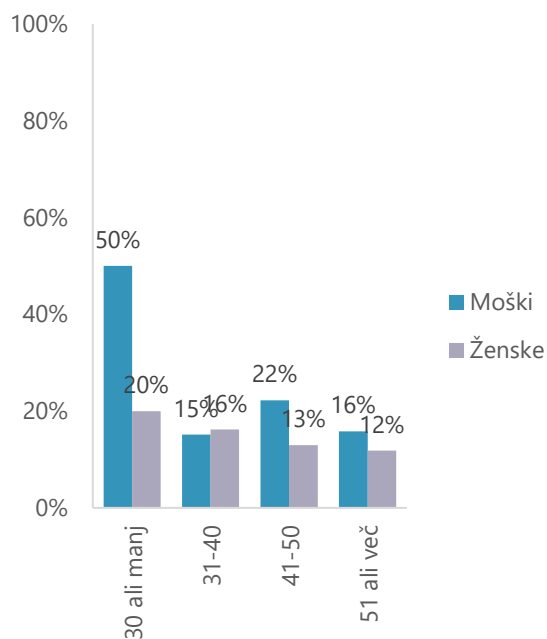
Med starostnimi skupinami izstopa skupina raziskovalcev, starih do 30 let, ki izkazuje statistično značilno (več kot 13-odstotno) višjo verjetnost ocenjevanja kariernega sistema kot jasnega ($AME = 0,134^{**}$) glede na referenčno skupino.

Ob kontroliranju za preostale dejavnike med področji dela ni statistično pomembnih razlik — so pa te ponovno razvidne med vrstami dela. Strokovno osebje ima v primerjavi z referenčno skupino (tj. osebami, ki opravljajo pretežno pedagoško delo) statistično značilno višjo verjetnost za to, da sistem ocenjuje kot jasnega ($AME = 0,129$). To lahko pomeni, da so poti razvoja teh kadrov manj kompleksne in bolj določene kot pri raziskovalcih ali pedagogih, katerih napredovanje pogosto vključuje številne postopke habilitacij, projektno uspešnost in institucionalne interpretacije meril.

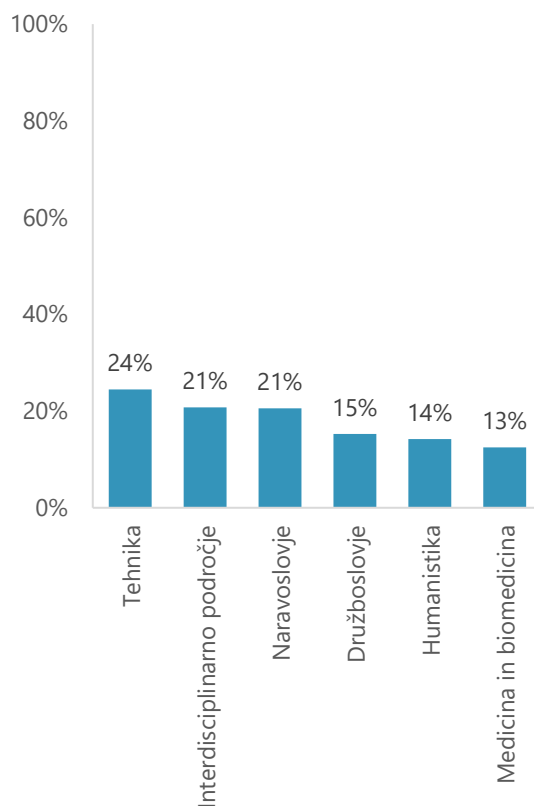
Glede na tip institucije izstopajo raziskovalci, ki niso zaposleni niti v javnih raziskovalnih zavodih niti na univerzah. Ti so izrazito bolj kritični do jasnosti kariernih poti ($AME = -0,091$). Zaposleni v manjših institucijah (do 50 zaposlenih) dojemajo karierni sistem kot bolj jasnega ($AME = 0,118$), to pa je lahko posledica manjše organizacijske zapletenosti, večje preglednosti odnosov in manj birokratskih postopkov v manjših okoljih. To sicer ne pomeni nujno, da so njihove možnosti dejansko boljše — vzrok je lahko zgolj drugačen dostop do informacij.

Slika 7: Strinjanje s trditvijo, da v Sloveniji v javnih raziskovalnih organizacijah obstaja jasen sistem razvoja kariernih poti, po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih

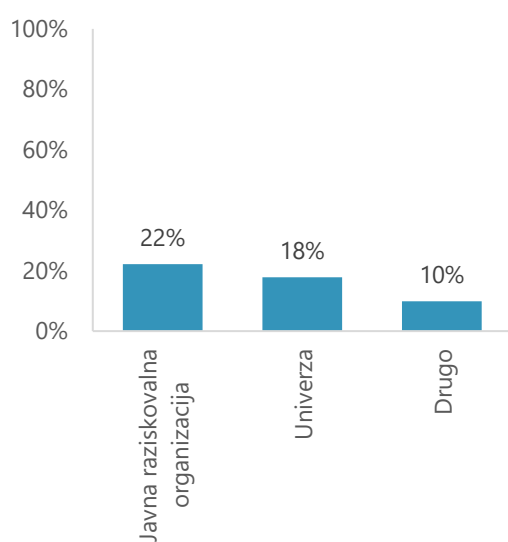
Starost in spol



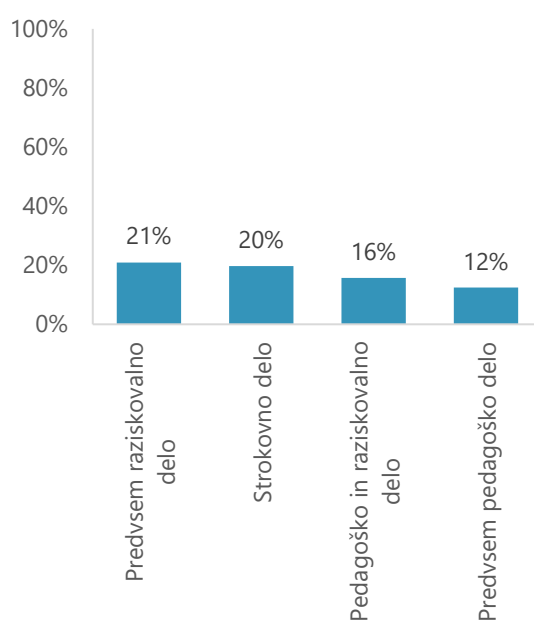
Področje dela



Tip institucije



Vrsta dela



Opomba: Odstotek oseb, ki so se s trditvijo strinjale ali pa popolnoma strinjale.

Vir: Lastna analiza.

Tabela 12: Povprečni mejni učinki (AME) po modelu *probit*: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene jasnega sistema razvoja kariernih poti

		AME
Spol (referenčna kategorija = moški)	<i>Ženske</i>	-0,083** (0,032)
	<i>Ne želim odgovoriti</i>	-0,115 (0,088)
Starost (referenčna kategorija = 51 ali več)	<i>30 ali manj</i>	0,134** (0,054)
	<i>31–40</i>	0,001 (0,040)
	<i>41–50</i>	0,012 (0,041)
		0,004 (0,045)
Področje dela (referenčna kategorija = družboslovje)	<i>Naravoslovje</i>	0,055 (0,059)
	<i>Tehnika</i>	-0,049 (0,052)
	<i>Medicina in biomedicina</i>	-0,029 (0,048)
	<i>Humanistika</i>	0,020 (0,061)
	<i>Interdisciplinarno področje</i>	0,056 (0,041)
Vrsta dela (referenčna kategorija = predvsem pedagoško delo)	<i>Predvsem raziskovalno delo</i>	0,050 (0,044)
	<i>Pedagoško in raziskovalno delo</i>	0,129** (0,065)
	<i>Strokovno delo</i>	0,016 (0,042)
Tip institucije (referenčna kategorija = univerza)	<i>Javna raziskovalna organizacija</i>	-0,091** (0,046)
	<i>Drugo</i>	0,118** (0,058)
Velikost institucije (referenčna kategorija = nad 51 zaposlenih)	<i>Do 50 zaposlenih</i>	
Število opazovanj		661

Opombe: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Standardne napake v oklepajih.

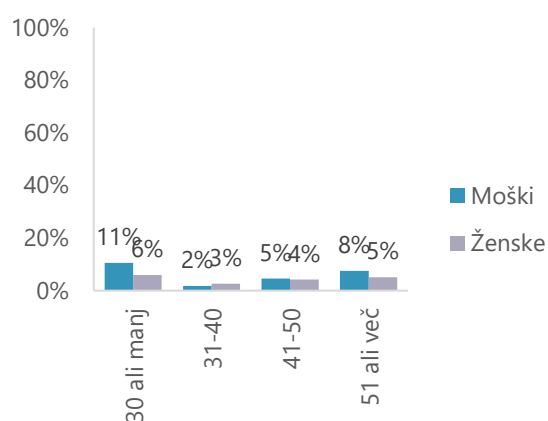
Vir: Lastna analiza.

Rezultati, prikazani na sliki 8 in v pripadajoči tabeli 13 s povprečnimi mejnimi učinki (AME), prikazujejo dejavnike, ki vplivajo na verjetnost, da se raziskovalci strinjajo s trditvijo, da je prehajanje med akademskim okoljem in gospodarstvom urejeno in raziskovalcem v korist.

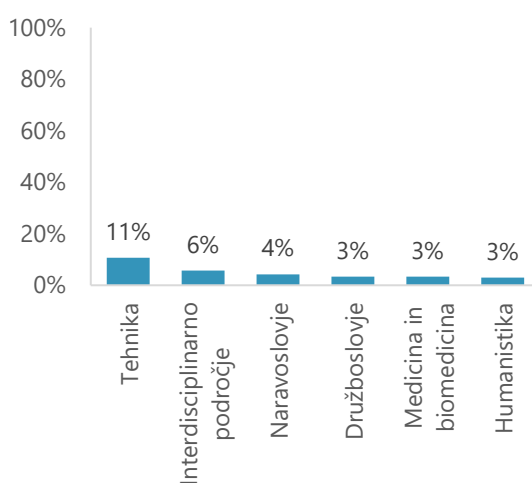
Spol pri tem ne predstavlja pomembnega dejavnika. Prav tako ni razlik med starostnimi skupinami; nobena starostna skupina ne odstopa statistično značilno, čeprav mlajši raziskovalci (stari do 30 let) nekoliko bolj pozitivno ocenjujejo te možnosti. Edina statistično značilna razlika ob kontroliranju preostalih spremenljivk je področje dela. Verjetnost pozitivne ocene prehajanja v gospodarstvo in »nazaj« je za raziskovalce s področja tehnike za 7,7 odstotne točke višja kot za raziskovalce iz referenčne skupine družboslovcev.

Slika 8: Strinjanje s trditvijo, da je prehajanje v gospodarstvo in »nazaj« urejeno in v korist raziskovalca, po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih

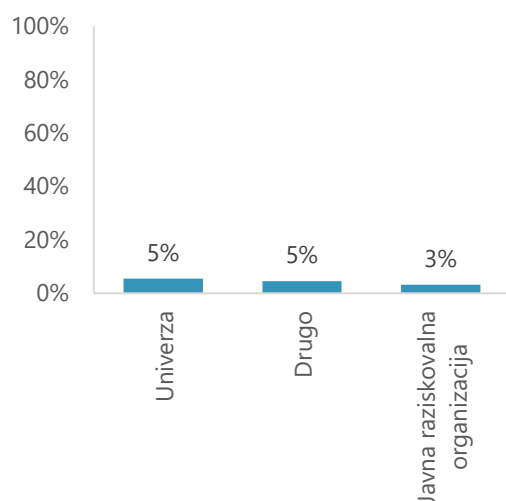
Starost in spol



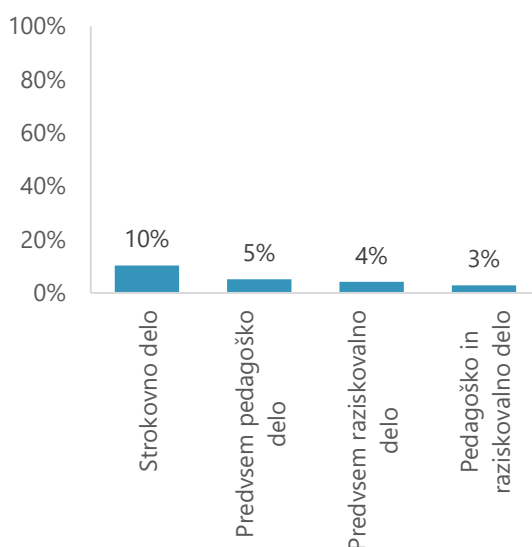
Področje dela



Tip institucije



Vrsta dela



Opomba: Odstotek oseb, ki so se s trditvijo strinjale ali pa popolnoma strinjale.

Vir: Lastna analiza.

Tabela 13: Povprečni mejni učinki (AME) po modelu *probit*: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene prehajanja v gospodarstvo in »nazaj«

		AME
Spol (referenčna kategorija = moški)	<i>Ženske</i>	-0,005 (0,019)
	<i>Ne želim odgovoriti</i>	-0,001 (0,054)
Starost (referenčna kategorija = 51 ali več)	<i>30 ali manj</i>	0,018 (0,036)
	<i>31–40</i>	-0,029 (0,022)
	<i>41–50</i>	-0,019 (0,026)
Področje dela (referenčna kategorija = družboslovje)	<i>Naravoslovje</i>	0,023 (0,022)
	<i>Tehnika</i>	0,077** (0,039)
	<i>Medicina in biomedicina</i>	0,013 (0,025)
	<i>Humanistika</i>	0,019 (0,027)
	<i>Interdisciplinarno področje</i>	0,036 (0,033)
Vrsta dela (referenčna kategorija = predvsem pedagoško delo)	<i>Predvsem raziskovalno delo</i>	-0,017 (0,025)
	<i>Pedagoško in raziskovalno delo</i>	-0,029 (0,025)
	<i>Strokovno delo</i>	0,034 (0,045)
Tip institucije (referenčna kategorija = univerza)	<i>Javna raziskovalna organizacija</i>	-0,028 (0,022)
	<i>Drugo</i>	-0,004 (0,033)
Velikost institucije (referenčna kategorija = nad 51 zaposlenih)	<i>Do 50 zaposlenih</i>	0,053 (0,041)
Število opazovanj		566

Opombe: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Standardne napake v oklepajih.

Vir: Lastna analiza.

4.2.5 Elementi privlačnosti slovenskega sistema R & R & I za oblikovanje raziskovalne kariere

Osrednje vprašanje ankete je preverjalo privlačnost posameznih pogojev za razvoj kariere raziskovalcev v Sloveniji. To vprašanje smo razdelili na dve podvprašanji. S prvim smo preverili oceno privlačnosti dejavnikov nasploh, z drugim pa smo merili oceno privlačnosti istih dejavnikov za respondentovo raziskovalno kariero. Pri naboru spremenljivk (ne)privlačnosti smo izhajali iz navedb deležnikov na delavnici 28. januarja 2025 in jih razdelili v naslednje kategorije za dodatno preverbo: (1) finančno nadomestilo (osebni dohodek), (2) možnosti vseživljenjskega izobraževanja in učenja, (3) okolje, spodbudno za osebnostno 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) »zaščiten« položaj v času bolniške ali porodniške odsotnosti, (10) vključenost v evropske sheme mobilnosti, (11) ukrep mladih raziskovalcev in (11) drugi ukrepi Ministrstva za visoko šolstvo, znanost in inovacije Republike Slovenije (MVZI)²¹ za izgraditev samostojne raziskovalne kariere (npr. spodbujanje mobilnosti med raziskovalnim in gospodarskim sektorjem, zagotavljanje enakih možnosti, spodbujanje odprte znanosti ipd.). Respondenti so privlačnost teh kategorij nasploh ocenjevali na lestvici od 1 do 5, pri čemer je 1 pomenilo »popolnoma neprivlačen pogoj«, 5 pa »zelo privlačen pogoj«.

4.2.5.1 Elementi privlačnosti slovenskega sistema R & R & I za oblikovanje raziskovalne kariere — SPLOŠNA OCENA

Kot je razvidno iz tabele 14, so povprečne ocene privlačnosti posameznih pogojev precej različne. Povprečje vseh ocen je 3,5. Agregirano lahko torej trdimo, da so pogoji za razvoj kariere raziskovalca nasploh ocenjeni pozitivno, a z določenimi odkloni. Najslabšo oceno so respondenti podelili *finančnemu nadomestilu*, to pa ni bilo nepričakovano, saj je bilo prav to področje najslabše ocenjeno že v predhodnih vprašanjih, kot ključna ovira pa izpostavljeno že na delavnici 28. januarja 2025. Podobno slabo so respondenti v povprečju ocenili *možnosti uveljavljanja sobotnega leta*, to pa je bilo prav tako nakazano na delavnici, pa tudi v določenih kvalitativnih odgovorih, ki smo jih pridobili v nadaljevanju ankete. Spremenljivk, ki so dobile visoko oceno, je bilo več, to pa pomeni, da predstavljajo privlačne pogoje, ki bi jih veljalo okrepiti in popularizirati. Najvišjo povprečno oceno (tj. 4,0) si delita

²¹ Do leta 2022 MIZŠ.

spremenljivki *možnosti vseživljenjskega izobraževanja in učenja* ter *možnosti za mednarodno izmenjavo*, malce nižjo oceno (3,9) sta pridobili spremenljivki *pogojev, ki se nanašajo na socialno varnost raziskovalcev*, in *vključenosti v evropske sheme mobilnosti*, s povprečno oceno 3,7 oziroma 3,6 pa kot privlačni sledijo pogoji *ukrep mladih raziskovalcev* ter *ustvarjanje koristi za družbo in znanost* (tj. altruistični motivi). Raziskovalci so v povprečju pozitivno ocenili tudi *spodbudno okolje za osebno rast* in *prijetno okolje za bivanje in družinsko življenje*.

Tabela 14: Ocena stanja oziroma privlačnosti pogojev za razvoj kariere raziskovalca v Sloveniji v SPLOŠNEM (ne za anketiranca osebno) (1 – popolnoma neprivlačen pogoj, 5 – zelo privlačen pogoj)

	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 osebno 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
»Zaščiteno« položaj v času bolniške ali porodniške odsotnosti	774	3,9	1,0
Vključenost v evropske sheme mobilnosti	746	3,9	0,8
Ukrep mladih raziskovalcev	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.

Natančnejša analiza odgovorov²² respondentov pokaže naslednje razumevanje (ne)privlačnosti pogojev za razvoj kariere raziskovalca v Sloveniji:

1. NEPRIVLAČNOST:

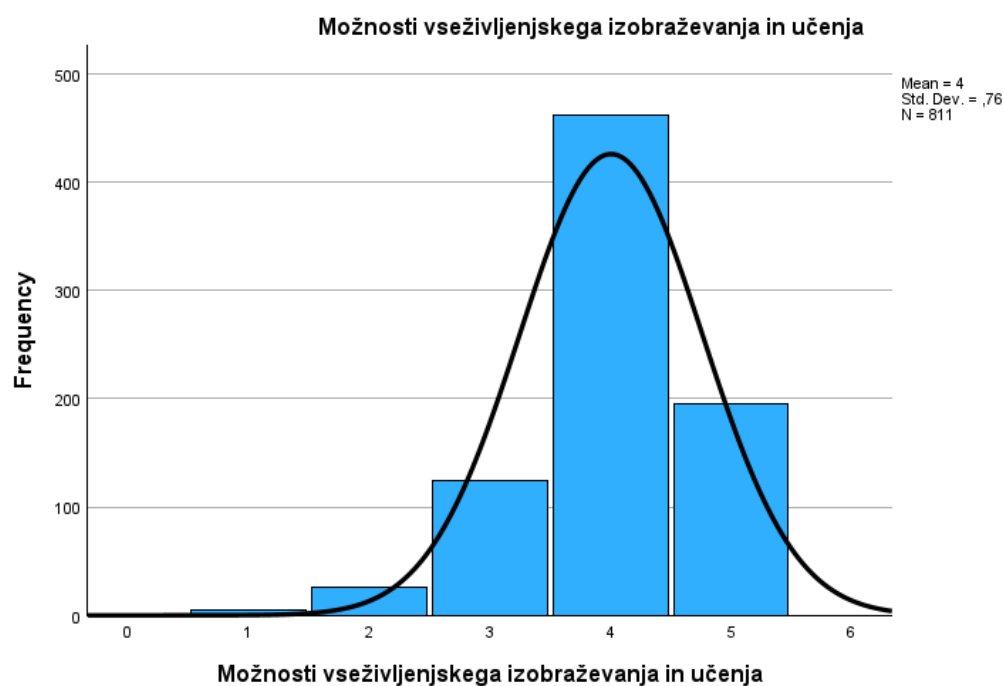
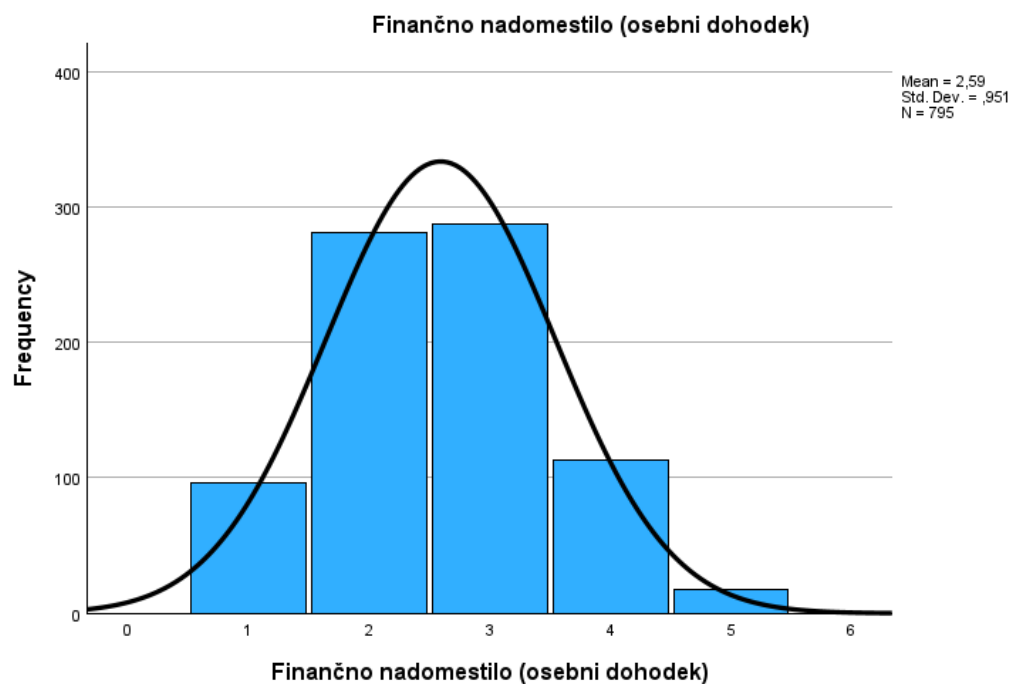
- 47 % respondentov se strinja, da je finančno nadomestilo za kariero raziskovalca v Sloveniji neprivlačno, 32 % pa jih meni, da je finančno nadomestilo privlačen pogoj za kariere raziskovalcev.
- Pri *sobotnem letu* 43 % respondentov ocenjuje, da so možnosti in urejenost njegovega uveljavljanja neprivlačni, medtem ko 23 % respondentov meni, da je ureditev sobotnega leta za raziskovalce privlačna.
- 21 % respondentov nasprotuje temu, da so *ukrepi MVZI primerni in da podpirajo oblikovanje karier raziskovalk in raziskovalcev*, 33 % respondentov pa te ukrepe podpira oziroma meni, da so ustrezni.

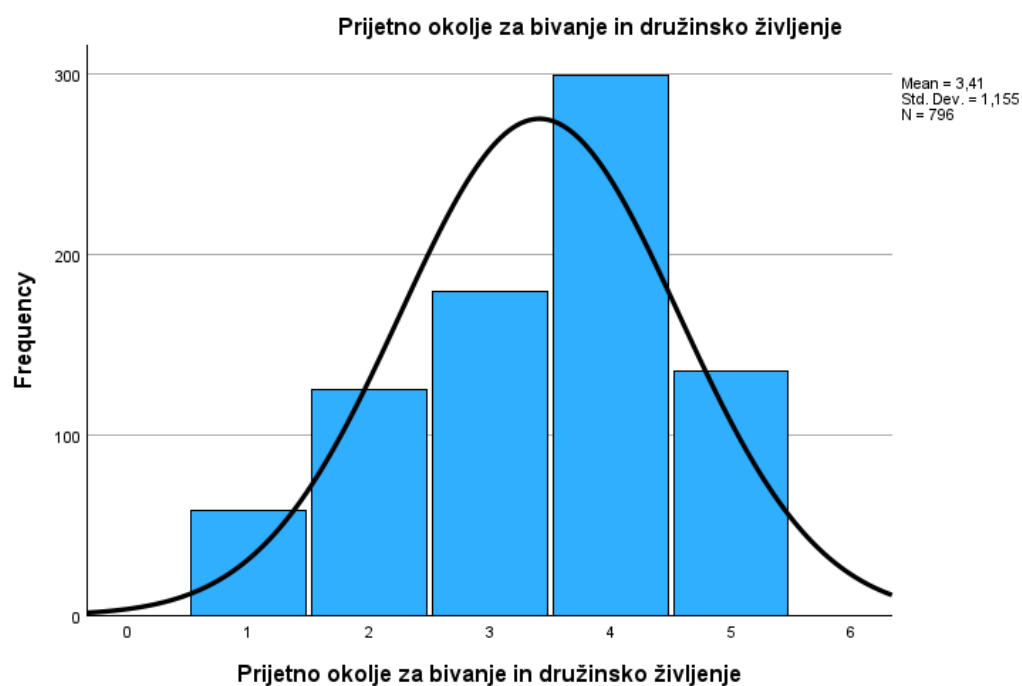
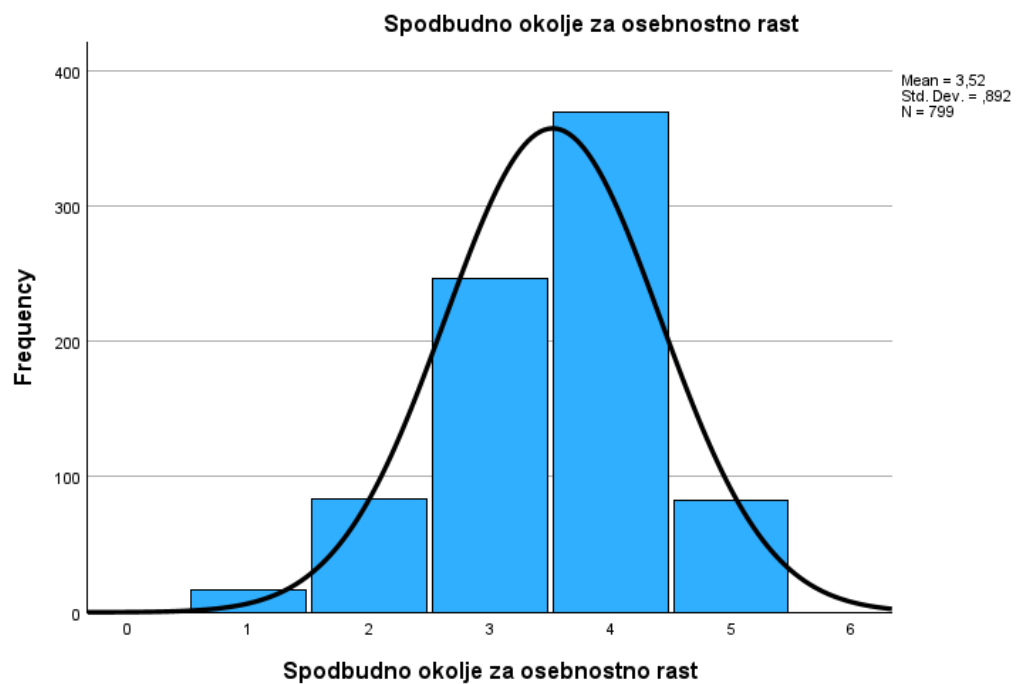
2. PRIVLAČNOST:

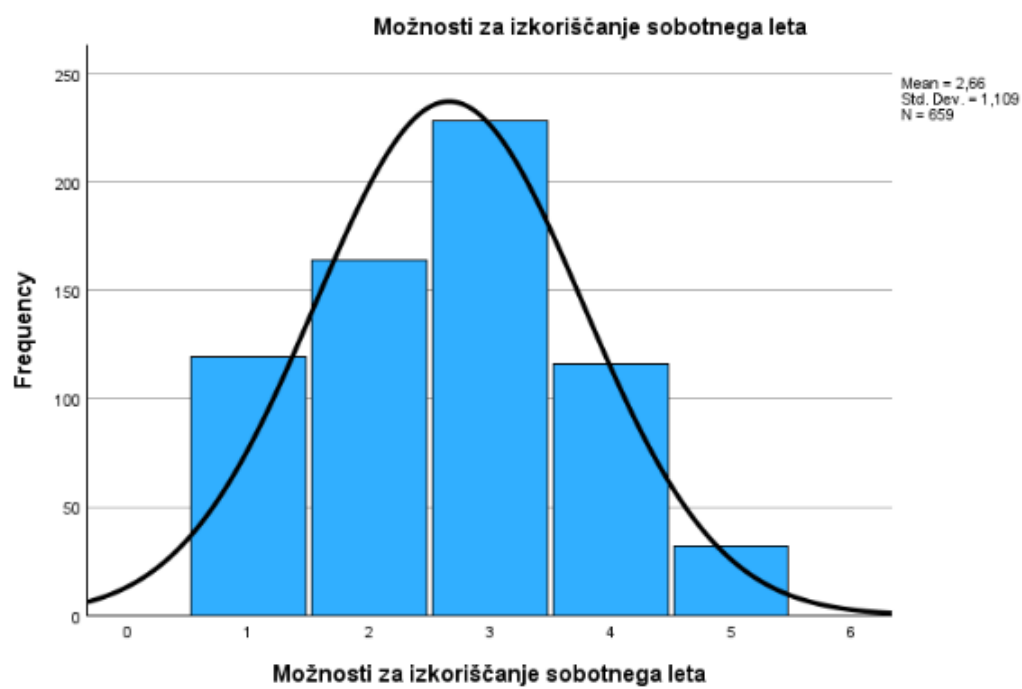
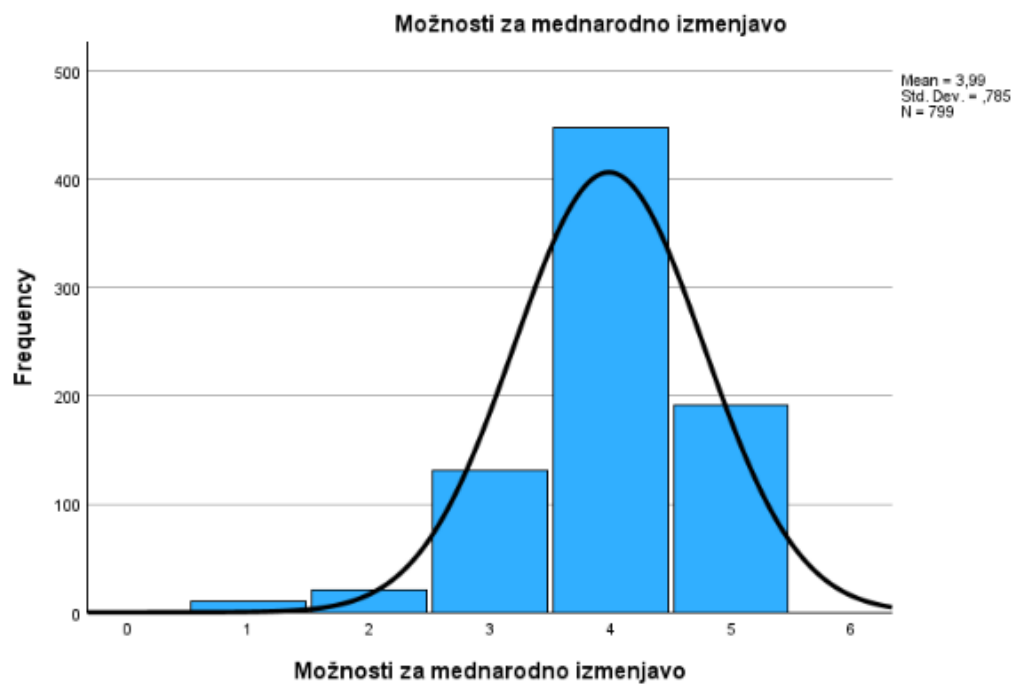
- 81 % posameznikov se strinja, da je spremenljivka *možnosti vseživljenjskega izobraževanja in učenja* privlačna ali zelo privlačna. Kot neprivlačno to spremenljivko ocenjuje za 4 % respondentov.
- 80 % respondentov se strinja, da so *možnosti za mednarodno izmenjavo* in izgradnjo raziskovalnih karier raziskovalk in raziskovalcev v tem okviru v Sloveniji zelo privlačne, za 4 % pa jih temu nasprotuje.
- Da uživajo raziskovalci in raziskovalke v Sloveniji *visoko raven socialne varnosti*, meni 73 % respondentov, 10 % pa se jih s tem ne strinja.
- Da je *ukrep mladih raziskovalcev* dobro zasnovan in privlačen, meni 62 % respondentov, 11 % pa jih trditvi nasprotuje.
- 56 % respondentov se strinja s tem, da je slovensko raziskovalno okolje spodbudno za *osebno rast raziskovalca*. Nasprotno je prepričanih 13 % respondentov.
- 55 % respondentov se strinja s trditvijo, da je *slovensko okolje privlačno za bivanje in družinsko življenje*, 23 % pa ne.

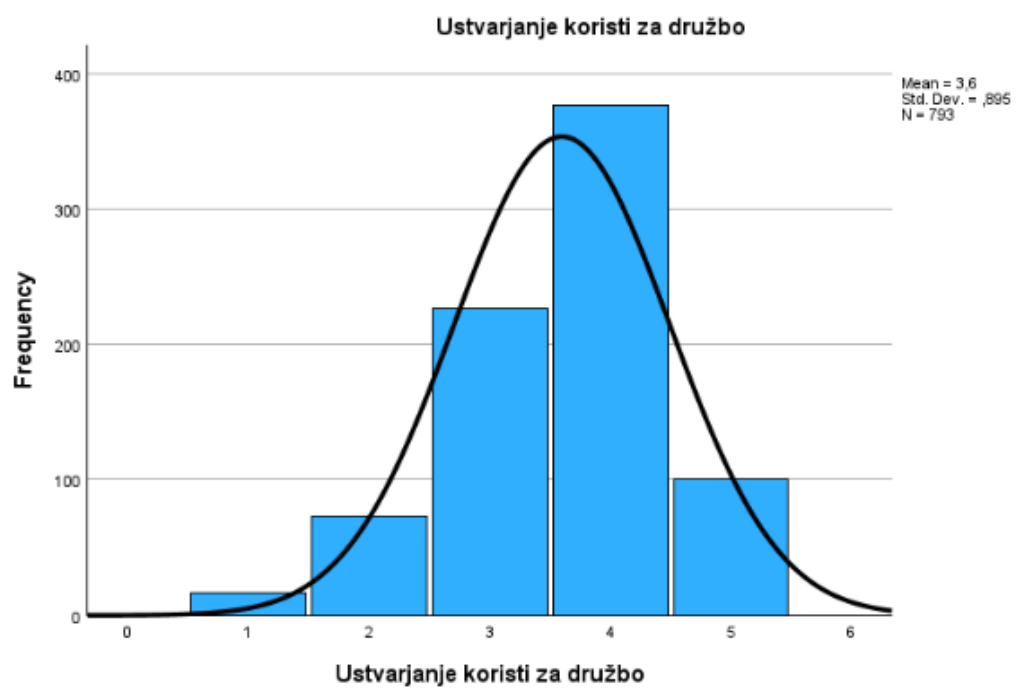
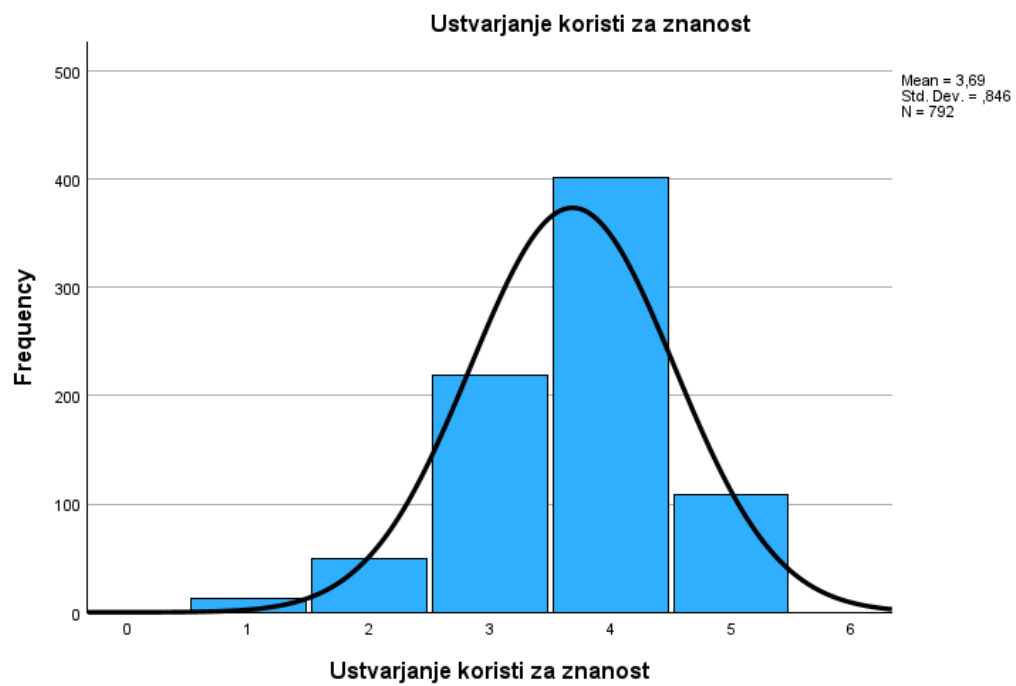
²² Za bolj slikovit prikaz smo združevali kategoriji 1 in 2 (»se popolnoma ne strinjam«, »se ne strinjam«) v »se ne strinja oziroma nasprotuje«, kategoriji 4 in 5 (»se strinjam«, »se popolnoma strinjam«) v »se strinja oziroma je privlačno«. Kategorija niti — niti ni bila vključena v ta prikaz.

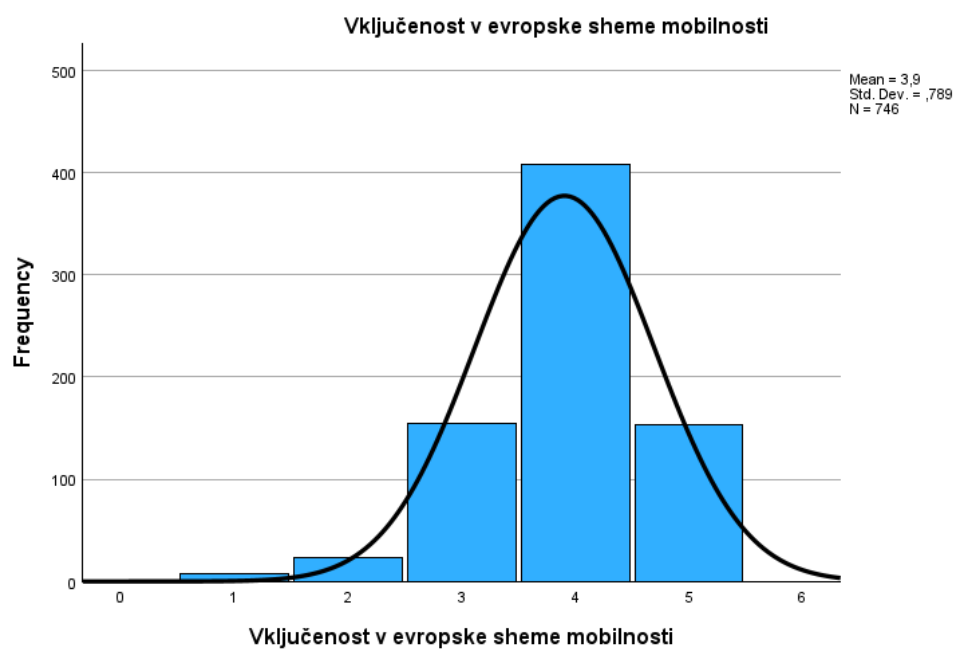
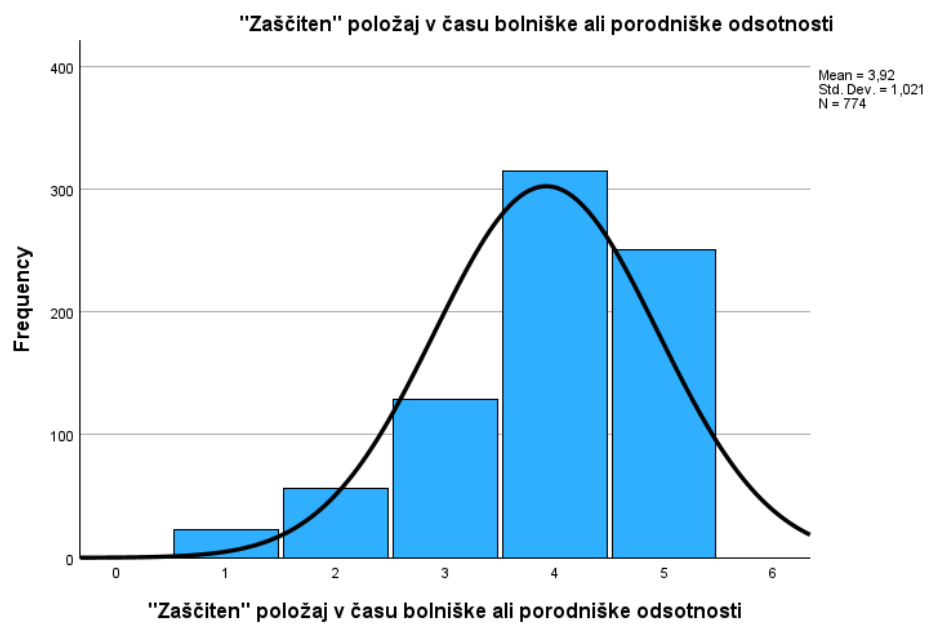
Slika 9: Spremenljivke/elementi privlačnosti slovenskega sistema R & R & I za oblikovanje raziskovalne kariere – splošno – glede na normalno porazdelitev

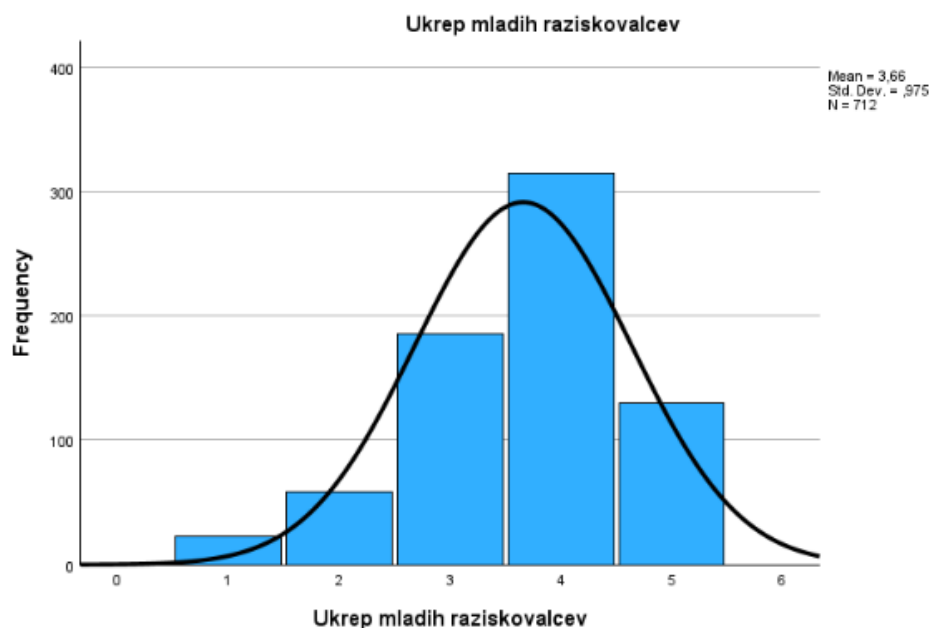




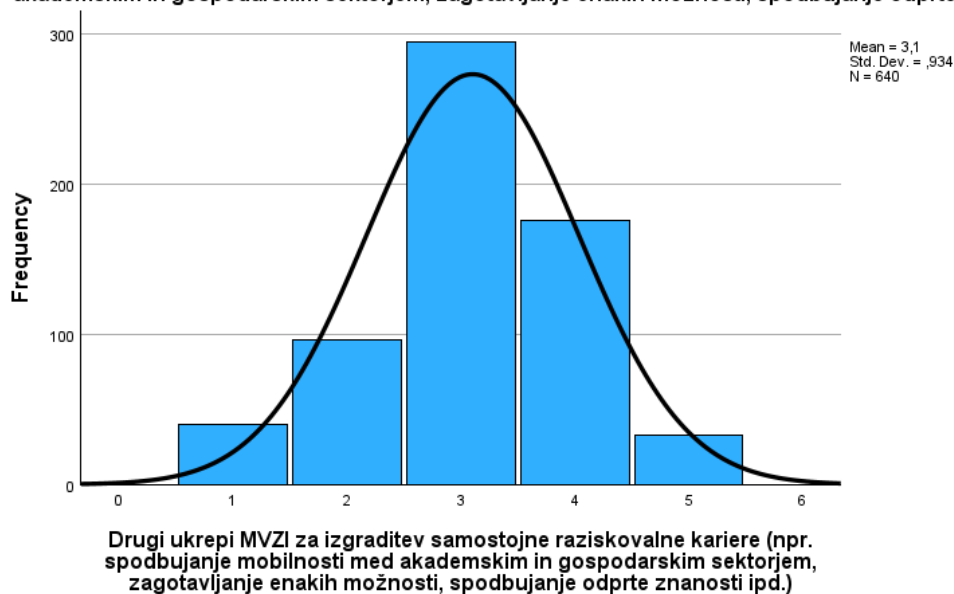








Drugi ukrepi MVZI za izgraditev samostojne raziskovalne kariere (npr. spodbujanje mobilnosti med akademskim in gospodarskim sektorjem, zagotavljanje enakih možnosti, spodbujanje odprte znanosti ipd.)



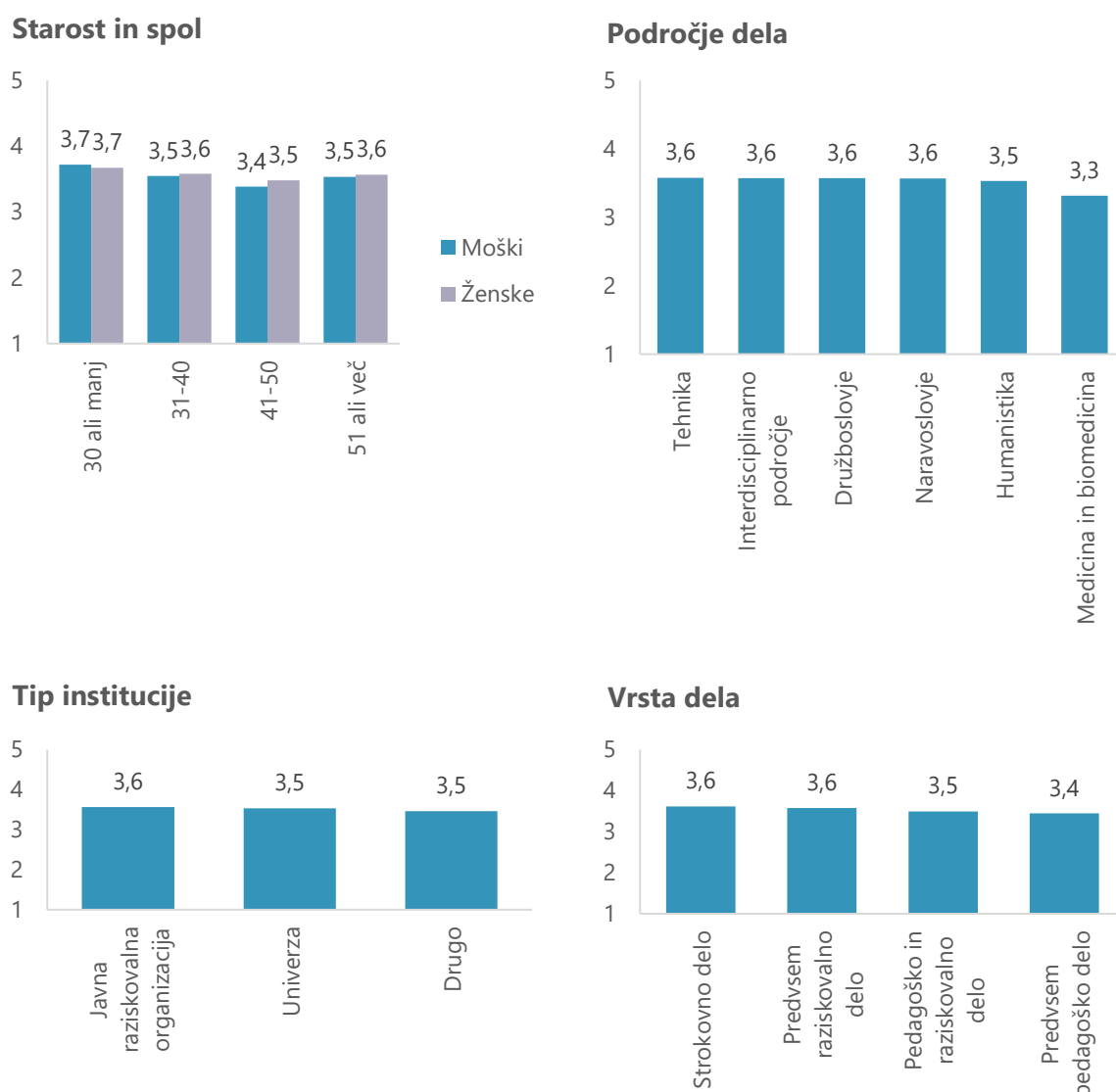
Vir: Lastna analiza.

Rezultati na sliki 10 in v tabeli 15 prikazujejo podrobnejšo analizo splošne privlačnosti pogojev, ki je izračunana kot povprečje odgovorov na vprašanje Q6. Med analiziranimi skupinami izstopata dve statistično značilni razliki. Najprej velja izpostaviti posameznike, ki so pri vprašanju o spolu izbrali možnost »ne želim odgovoriti«. Ti so bistveno manj verjetno ocenili pogoje privlačnosti slovenskega sistema R & R & I za oblikovanje raziskovalne kariere kot privlačne ($AME = -0,362$). Neopredeljenost spola ima s tem najmočnejši negativni učinek na ocene privlačnosti navedenih pogojev med respondenti. Čeprav je možno, da je to deloma

posledica statistično nestabilne ocene zaradi majhnega števila opazovanj, rezultat vseeno nakazuje, da se ta skupina sooča z večjo distanco ali marginalizacijo znotraj raziskovalnega prostora.

Druga pomembna razlika se pojavi pri raziskovalcih s področja medicine in biomedicine, ki pogoje za raziskovalno delo in karierni razvoj ocenjujejo kot bistveno manj privlačne v primerjavi z njihovimi kolegi v družboslovju ($AME = -0,153$). Vse druge analizirane skupine (po spolu, starosti, vrsti dela, tipu in velikosti institucije) ne izkazujejo statistično značilnih razlik v ocenjeni splošni privlačnosti pogojev *ceteris paribus*.

Slika 10: Splošna privlačnost pogojev po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih



Opomba: Odstotek oseb, ki so se s trditvijo strinjale ali pa popolnoma strinjale.

Vir: Lastna analiza.

Tabela 15: Povprečni mejni učinki (AME) po modelu *probit*: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene splošne privlačnosti pogojev

		AME
Spol (referenčna kategorija = moški)	<i>Ženske</i>	-0,007 (0,028)
	<i>Ne želim odgovoriti</i>	-0,362*** (0,123)
Starost (referenčna kategorija = 51 ali več)	<i>30 ali manj</i>	0,055 (0,042)
	<i>31–40</i>	-0,008 (0,040)
	<i>41–50</i>	-0,029 (0,039)
Področje dela (referenčna kategorija = družboslovje)	<i>Naravoslovje</i>	-0,019 (0,040)
	<i>Tehnika</i>	-0,008 (0,049)
	<i>Medicina in biomedicina</i>	-0,153*** (0,059)
	<i>Humanistika</i>	-0,022 (0,045)
	<i>Interdisciplinarno področje</i>	0,027 (0,046)
Vrsta dela (referenčna kategorija = predvsem pedagoško delo)	<i>Predvsem raziskovalno delo</i>	0,031 (0,043)
	<i>Pedagoško in raziskovalno delo</i>	0,007 (0,043)
	<i>Strokovno delo</i>	-0,015 (0,059)
Tip institucije (referenčna kategorija = univerza)	<i>Javna raziskovalna organizacija</i>	0,025 (0,039)
	<i>Drugo</i>	-0,018 (0,057)
Velikost institucije (referenčna kategorija = nad 51 zaposlenih)	<i>Do 50 zaposlenih</i>	-0,014 (0,047)
Število opazovanj		689

Opombe: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Standardne napake v oklepajih.

Vir: Lastna analiza.

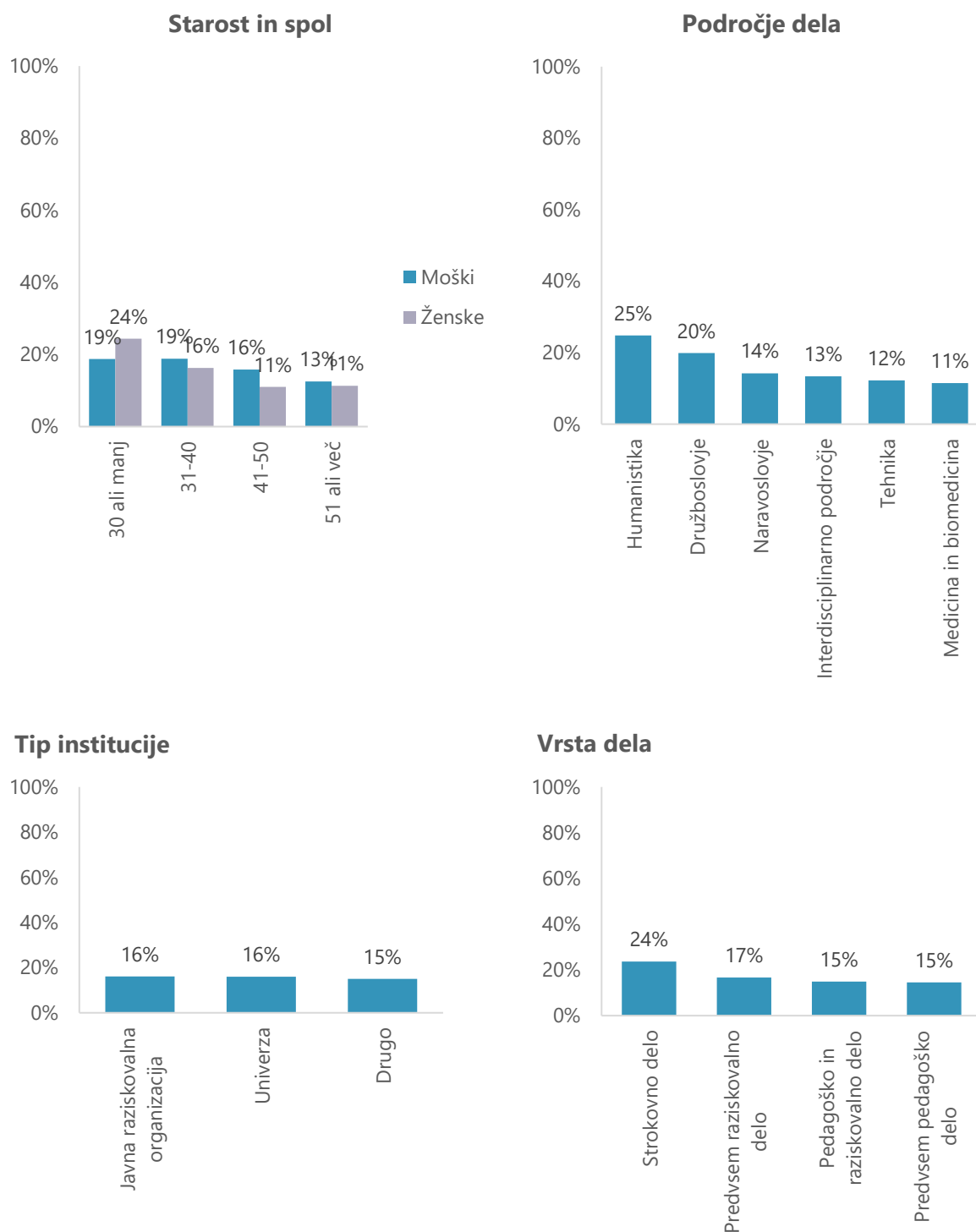
Podrobnejša analiza splošne privlačnosti finančnega nadomestila na sliki 11 in v tabeli 16 razkriva več statistično značilnih razlik pri ocenah privlačnosti tega pogoja. Izstopajo npr. starostne razlike, saj mlajši raziskovalci bistveno pogosteje ocenjujejo finančno nadomestilo kot privlačno. Pri skupini raziskovalk in raziskovalcev, starih do 30 let, je pozitiven učinek

starosti na verjetnost pozitivne ocene privlačnosti plačnih pogojev največji ($AME = 0,141$). Po pozitivnem učinku na te ocene jim sledijo raziskovalci v starostni skupini 31–40 let ($AME = 0,090$).

Po drugi strani pa so raziskovalke in raziskovalci z določenih področij izrazito bolj kritični do (ne)privlačnosti finančnega nadomestila. Najnižjo verjetnost, da bodo finančno nadomestilo ocenjevali kot privlačno ob kontroliranju za preostale dejavnike, imajo raziskovalci na področju tehnike ($AME = -0,162$), medicine in biomedicine ($AME = -0,143$) ter naravoslovja ($AME = -0,126$) in interdisciplinarnih ved ($AME = -0,125$). Te razlike kažejo, da predvsem raziskovalci iz tržno bolj konkurenčnih področij občutijo izrazito nezadostnost raziskovalnega dohodka glede na obseg in zahtevnost dela.

Med drugimi značilnostmi, ki vplivajo na oceno privlačnosti finančnega nadomestila, izstopa še velikost institucije. Raziskovalci, zaposleni v manjših ustanovah (do 50 zaposlenih), so statistično značilno bolj negativno naravnani glede privlačnosti finančnega nadomestila kot primerljivi raziskovalci iz večjih institucij; njihova verjetnost pozitivne ocene finančnih pogojev je za 6,7 odstotne točke nižja.

Slika 11: Splošna privlačnost finančnega nadomestila po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih



Opomba: Odstotek oseb, ki so se s trditvijo strinjale ali pa popolnoma strinjale.

Vir: Lastna analiza.

Tabela 16: Povprečni mejni učinki (AME) po modelu *probit*: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene splošne privlačnosti finančnega nadomestila

		AME
Spol (referenčna kategorija = moški)	<i>Ženske</i>	-0,043 (0,030)
	<i>Ne želim odgovoriti</i>	0,075 (0,112)
Starost (referenčna kategorija = 51 ali več)	<i>30 ali manj</i>	0,141*** (0,050)
	<i>31–40</i>	0,090** (0,036)
	<i>41–50</i>	0,032 (0,033)
Področje dela (referenčna kategorija = družboslovje)	<i>Naravoslovje</i>	-0,126*** (0,046)
	<i>Tehnika</i>	-0,162*** (0,049)
	<i>Medicina in biomedicina</i>	-0,143*** (0,050)
	<i>Humanistika</i>	-0,015 (0,055)
	<i>Interdisciplinarno področje</i>	-0,125** (0,054)
Vrsta dela (referenčna kategorija = predvsem pedagoško delo)	<i>Predvsem raziskovalno delo</i>	0,028 (0,041)
	<i>Pedagoško in raziskovalno delo</i>	0,029 (0,042)
	<i>Strokovno delo</i>	0,094 (0,064)
Tip institucije (referenčna kategorija = univerza)	<i>Javna raziskovalna organizacija</i>	-0,015 (0,039)
	<i>Drugo</i>	-0,010 (0,059)
Velikost institucije (referenčna kategorija = nad 51 zaposlenih)	<i>Do 50 zaposlenih</i>	-0,067* (0,039)
Število opazovanj		673

Opombe: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Standardne napake v oklepajih.

Vir: Lastna analiza.

Rezultati, prikazani na sliki 12 in v tabeli 17, razkrivajo, katere skupine raziskovalcev zaznavajo možnost za uveljavljanje sobotnega leta kot bolj ali manj privlačno. Ob kontroliranju preostalih dejavnikov izstopa razlika med spoloma. Nekoliko presenetljivo je, da ženske

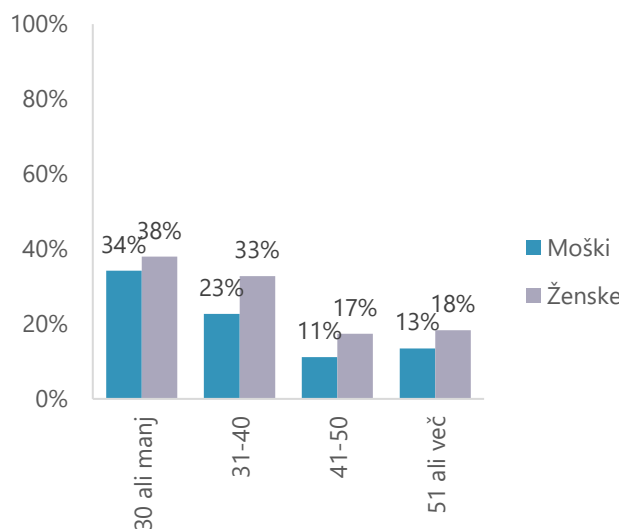
pozitivno ocenjujejo urejenost uveljavljanja sobotnega leta z za 7,9 odstotne točke večjo verjetnostjo kot moški.

Poleg tega na zaznavo privlačnosti močno vpliva starost raziskovalcev. Mlajši raziskovalci so občutno bolj pozitivno naravnani do možnosti uveljavljanja sobotnega leta. Raziskovalci do 30 let imajo v povprečju za 15,6 odstotne točke, skupina 31–40 let pa za 9,9 odstotne točke višjo verjetnost pozitivne ocene tega pogoja kot tisti, stari 51 let ali več. To lahko odraža večjo odprtost mlajših za možnosti mednarodne mobilnosti.

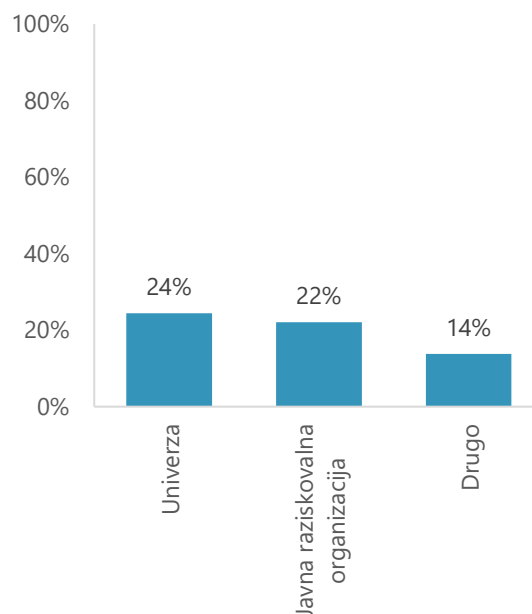
Pri vrsti dela pri pozitivnem ocenjevanju možnosti in urejenosti uveljavljanja sobotnega dela izstopajo raziskovalci, ki opravljajo predvsem raziskovalno delo ($AME = 0,111$), ter strokovno osebje ($AME = 0,216$). Pri področjih dela pa je zaznati statistično značilen negativni učinek na oceno možnosti in urejenosti uveljavljanja sobotnega leta med raziskovalci s področja medicine in biomedicine ($AME = -0,093$). V primerjavi respondenti z univerz sta privlačnost možnosti sobotnega leta in njegova urejenost pri respondentih, zaposlenih v javnih raziskovalnih zavodih, ocenjena nižje ($AME = -0,076$).

Slika 12: Splošna privlačnost možnosti za uveljavljanje sobotnega leta po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih

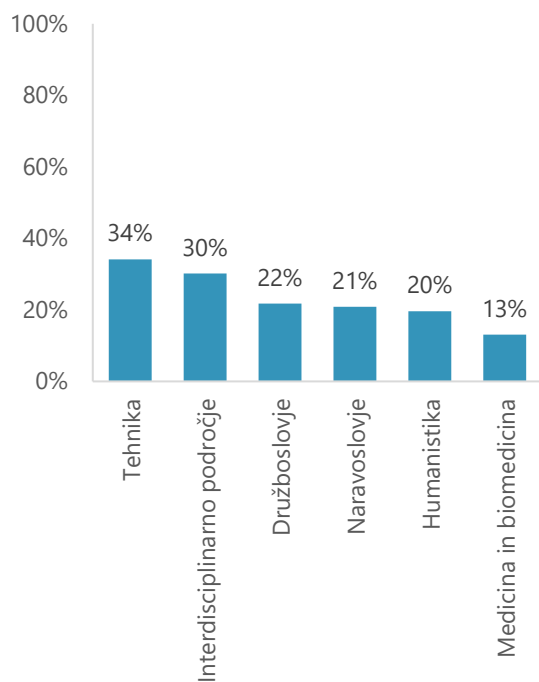
Starost in spol



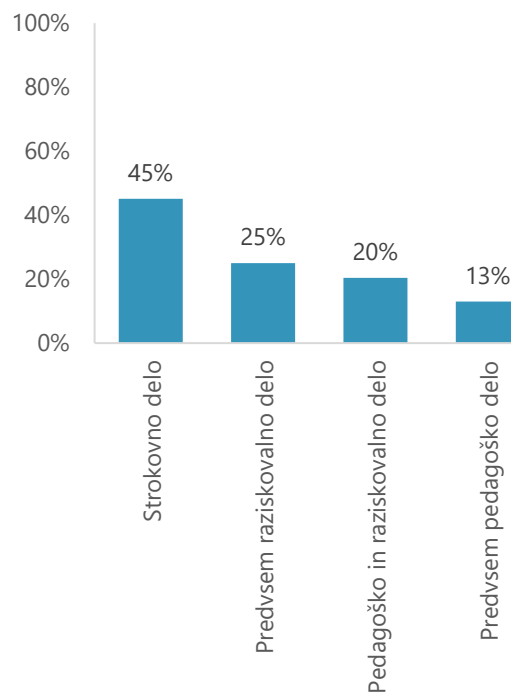
Področje dela



Tip institucije



Vrsta dela



Opomba: Odstotek oseb, ki so se s trditvijo strinjale ali pa popolnoma strinjale.

Vir: Lastna analiza.

Tabela 17: Povprečni mejni učinki (AME) po modelu *probit*: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene splošne privlačnosti možnosti za uveljavljanje sobotnega leta

		AME
Spol (referenčna kategorija = moški)	<i>Ženske</i>	0,079** (0,035)
	<i>Ne želim odgovoriti</i>	-0,080 (0,071)
Starost (referenčna kategorija = 51 ali več)	<i>30 ali manj</i>	0,156** (0,066)
	<i>31–40</i>	0,099** (0,048)
	<i>41–50</i>	-0,017 (0,044)
Področje dela (referenčna kategorija = družboslovje)	<i>Naravoslovje</i>	-0,015 (0,051)
	<i>Tehnika</i>	0,114 (0,070)
	<i>Medicina in biomedicina</i>	-0,093* (0,055)
	<i>Humanistika</i>	-0,009 (0,057)
	<i>Interdisciplinarno področje</i>	0,082 (0,073)
Vrsta dela (referenčna kategorija = predvsem pedagoško delo)	<i>Predvsem raziskovalno delo</i>	0,111** (0,050)
	<i>Pedagoško in raziskovalno delo</i>	0,070 (0,047)
	<i>Strokovno delo</i>	0,216** (0,086)
Tip institucije (referenčna kategorija = univerza)	<i>Javna raziskovalna organizacija</i>	-0,076* (0,045)
	<i>Drugo</i>	-0,068 (0,075)
Velikost institucije (referenčna kategorija = nad 51 zaposlenih)	<i>Do 50 zaposlenih</i>	-0,030 (0,059)
Število opazovanj		556

Opombe: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Standardne napake v oklepajih.

Vir: Lastna analiza.

4.2.5.2 Elementi privlačnosti slovenskega sistema R & R & I za oblikovanje raziskovalne kariere — ocene lastnih izkušenj posameznega respondenta

S sedmim vprašanjem v anketi (Q7) smo preverjali, kako respondenti ocenjujejo privlačnost enakih razmer, kot so bile navedene v vprašanju Q6, za razvoj lastne kariere. Na podlagi rezultatov v tabeli 18 lahko ugotovimo, da so razlike pri ocenjevanju privlačnosti kariernih pogojev nasploh in za lasten primer zelo majhne. Razlika se pokaže npr. pri finančnem nadomestilu, ko so respondenti *nasploh* bolj kritični kot je to, ko to analizirajo *za lasten primer*, podobno je pri možnostih za mednarodno izmenjavo, pri čemer pa so v osebni primeru bolj kritični kot nasploh. Enako velja za možnost uveljavljanja sobotnega leta, pri čemer je kritičnost respondentov večja pri ocenjevanju pogojev za lasten karierni razvoj. Drugih razlik rezultati ankete ne pokažejo.

Tabela 18: Ocena stanja oziroma privlačnosti pogojev za razvoj LASTNE kariere raziskovalca v Sloveniji v primerjavi s SPLOŠNO oceno (1 – popolnoma neprivlačen pogoj, 5 – zelo privlačen pogoj)

	LASTNA KARIERA		SPLOŠNO	
	$\bar{x}^*$	s^*	$\bar{x}^*$	s^*
Finančno nadomestilo (osebni dohodek)	2,9	1,1	2,6	1,0
Možnosti vseživljenjskega izobraževanja in učenja	4,0	0,9	4,0	0,8
Spodbudno okolje za osebno rast	3,6	1,1	3,5	0,9
Prijetno okolje za bivanje in družinsko življenje	3,6	1,2	3,4	1,2
Možnosti za mednarodno izmenjavo	3,8	1,0	4,0	0,8
Možnosti za uveljavljanje sobotnega leta	2,5	1,2	2,7	1,1
Ustvarjanje koristi za znanost	3,7	1,0	3,7	0,8
Ustvarjanje koristi za družbo	3,7	1,0	3,6	0,9
»Zaščiteno« položaj v času bolniške ali porodniške odsotnosti	3,9	1,1	3,9	1,0
Vključenost v evropske sheme mobilnosti	3,6	1,0	3,9	0,8
Ukrepi mladih raziskovalcev	3,5	1,2	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.)	3,1	1,0	3,1	0,9

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

Vir: Lasten prikaz.

Rezultati, prikazani na sliki 13 in v tabeli 19, osvetljujejo, kako različne skupine raziskovalcev ocenjujejo razmere za razvoj svoje raziskovalne kariere (t. i. subjektivna privlačnost razmer je izračunana kot povprečje odgovorov na vprašanje Q7). Podobno kot pri splošni privlačnosti razmer se izrazita negativna razlika pojavi med tistimi, ki niso želeli razkriti svojega spola ($AME = -0,329$).

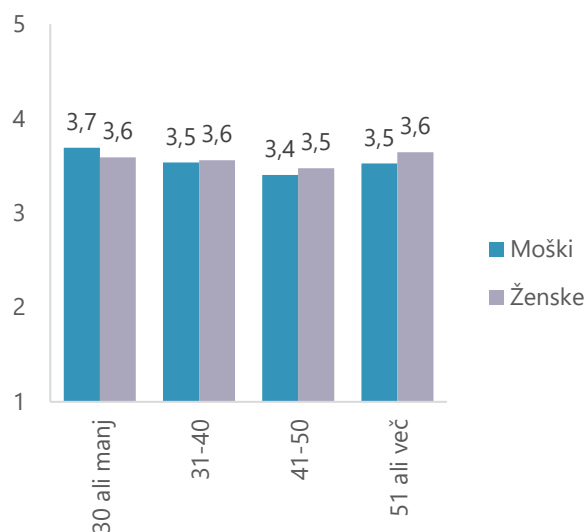
Kot nakazuje že slika 13, tudi rezultati modela *probit* potrjujejo, da mlajši raziskovalci subjektivno privlačnost razmer za lasten karierni razvoj ocenjujejo slabše kot raziskovalci, stari 51 let ali več. Raziskovalci, stari do 30 let, imajo za 8,6 odstotne točke nižjo verjetnost pozitivne ocene subjektivnih razmer za lasten karierni razvoj kot starejši od 51 let, za tiste v skupini 31–40 let je ta verjetnost nižja za 9,8 odstotne točke v primerjavi z najstarejšimi raziskovalci, za raziskovalce, stare od 41 do 50 let, pa za 9,4 odstotne točke.

Po področjih dela izstopajo raziskovalci z medicinskega in biomedicinskega področja, ki subjektivne razmere za lasten karierni razvoj ocenjujejo statistično značilno slabše kot družboslovci ($AME = 0,139$). Nasprotno pa raziskovalci na interdisciplinarnih področjih izkazujejo bolj pozitivno oceno ($AME = 0,084$).

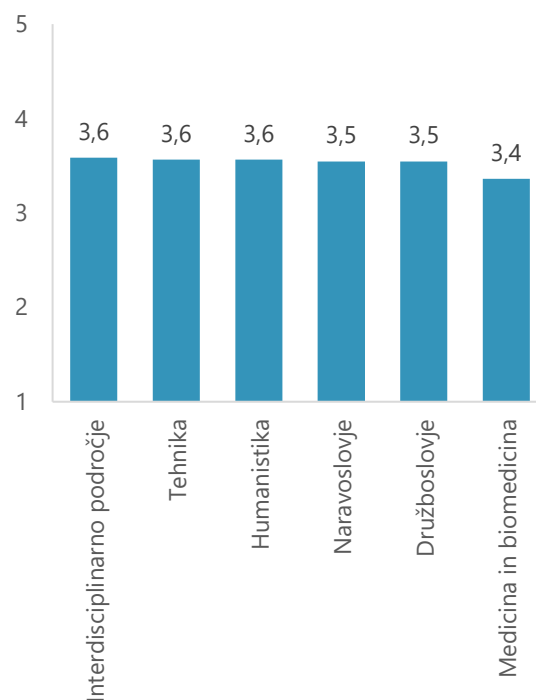
Pomemben pozitiven učinek na oceno subjektivnih razmer kariernega razvoja ima tudi vrsta dela. Tisti, ki opravljajo predvsem raziskovalno delo, razmere za lasten karierni razvoj ocenjujejo statistično značilno bolj pozitivno kot tisti, ki opravljajo predvsem pedagoško delo ($AME = 0,125$).

Slika 13: Subjektivna privlačnost pogojev po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih

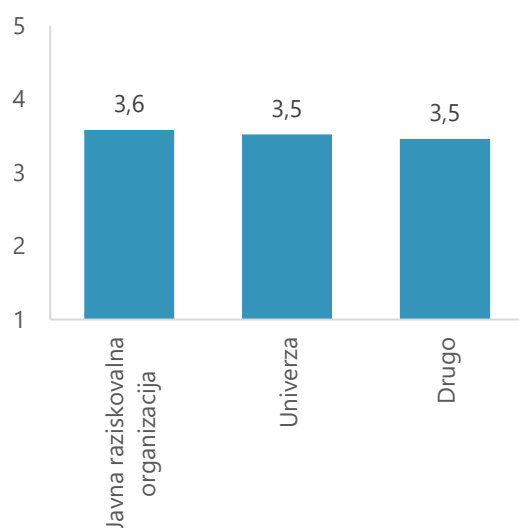
Starost in spol



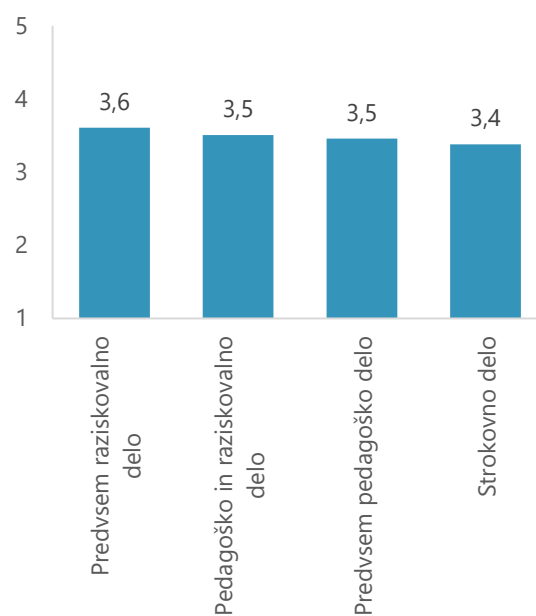
Področje dela



Tip institucije



Vrsta dela



Opomba: Odstotek oseb, ki so se s trditvijo strinjale ali pa popolnoma strinjale.

Vir: Lastna analiza.

Tabela 19: Povprečni mejni učinki (AME) po modelu *probit*: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene subjektivne privlačnosti pogojev

		AME
Spol (referenčna kategorija = moški)	<i>Ženske</i>	-0,001 (0,031)
	<i>Ne želim odgovoriti</i>	-0,329*** (0,120)
Starost (referenčna kategorija = 51 ali več)	<i>30 ali manj</i>	-0,086* (0,048)
	<i>31–40</i>	-0,098** (0,039)
	<i>41–50</i>	-0,094** (0,038)
Področje dela (referenčna kategorija = družboslovje)	<i>Naravoslovje</i>	-0,007 (0,045)
	<i>Tehnika</i>	0,007 (0,054)
	<i>Medicina in biomedicina</i>	-0,139** (0,060)
	<i>Humanistika</i>	0,007 (0,050)
	<i>Interdisciplinarno področje</i>	0,084* (0,048)
Vrsta dela (referenčna kategorija = predvsem pedagoško delo)	<i>Predvsem raziskovalno delo</i>	0,125** (0,050)
	<i>Pedagoško in raziskovalno delo</i>	0,041 (0,051)
	<i>Strokovno delo</i>	-0,112 (0,080)
Tip institucije (referenčna kategorija = univerza)	<i>Javna raziskovalna organizacija</i>	-0,028 (0,046)
	<i>Drugo</i>	0,013 (0,056)
Velikost institucije (referenčna kategorija = nad 51 zaposlenih)	<i>Do 50 zaposlenih</i>	-0,048 (0,054)
Število opazovanj		676

Opombe: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Standardne napake v oklepajih.

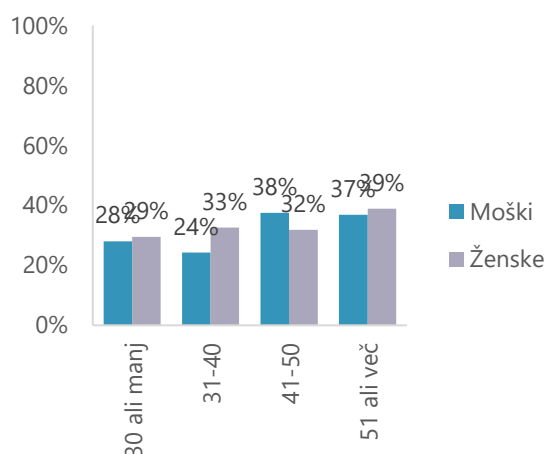
Vir: Lastna analiza.

Rezultati na sliki 14 in v tabeli 20 prikazujejo, katere skupine raziskovalcev pozitivno ocenjujejo subjektivno privlačnost osebnega dohodka. Večina razlik med skupinami *ceteris paribus* ni statistično značilna, vendar analiza vseeno izpostavlja nekaj pomembnih odstopanj.

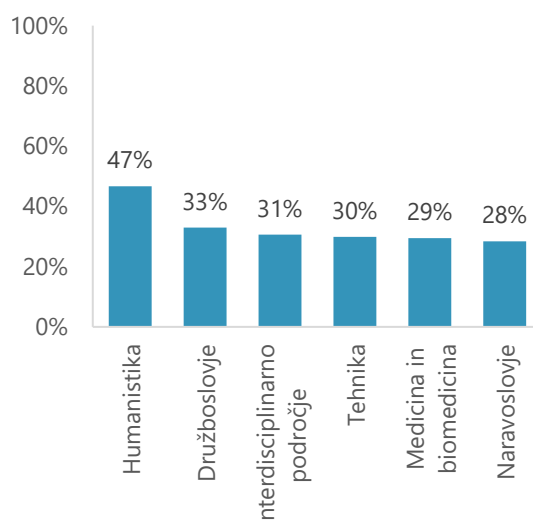
Najprej velja izpostaviti raziskovalce s področja humanistike, ki v primerjavi z družboslovci z za 11,9 odstotne točke višjo verjetnostjo privlačnost osebnega dohodka ocenjujejo pozitivno. Nasprotno pa strokovno osebje v primerjavi s pedagogi zaznava finančno nadomestilo kot manj privlačno ($AME = -0,136$). Med institucijami izstopajo javni raziskovalni zavodi, v katerih zaposleni, sodelujoči v naši raziskavi, finančno nadomestilo ocenjujejo kot bolj privlačno v primerjavi z anketiranci, zaposlenimi na univerzah ($AME = 0,094$).

Slika 14: Subjektivna privlačnost finančnega nadomestila po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih

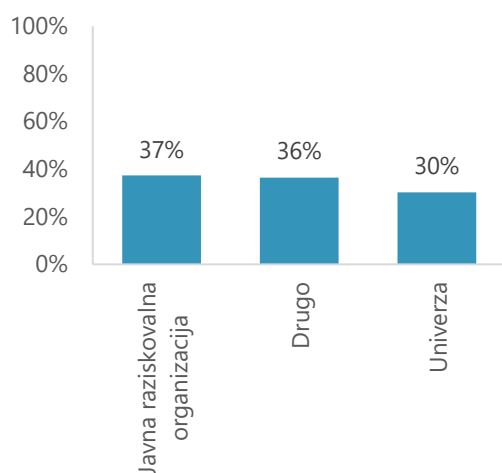
Starost in spol



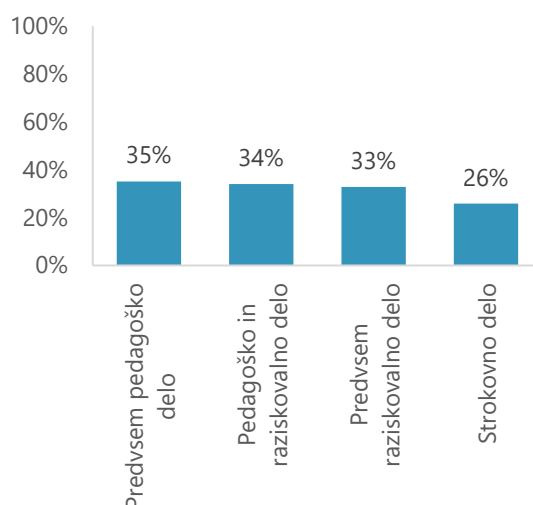
Področje dela



Tip institucije



Vrsta dela



Opomba: Odstotek oseb, ki so se s trditvijo strinjale ali pa popolnoma strinjale.

Vir: Lastna analiza.

Tabela 20: Povprečni mejni učinki (AME) po modelu *probit*: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene subjektivne privlačnosti finančnega nadomestila

		AME
Spol (referenčna kategorija = moški)	<i>Ženske</i>	0,007 (0,038)
	<i>Ne želim odgovoriti</i>	0,072 (0,128)
Starost (referenčna kategorija = 51 ali več)	<i>30 ali manj</i>	-0,021 (0,063)
	<i>31–40</i>	-0,043 (0,053)
	<i>41–50</i>	-0,010 (0,052)
Področje dela (referenčna kategorija = družboslovje)	<i>Naravoslovje</i>	-0,069 (0,053)
	<i>Tehnika</i>	-0,049 (0,067)
	<i>Medicina in biomedicina</i>	-0,072 (0,065)
	<i>Humanistika</i>	0,119* (0,064)
	<i>Interdisciplinarno področje</i>	0,002 (0,073)
Vrsta dela (referenčna kategorija = predvsem pedagoško delo)	<i>Predvsem raziskovalno delo</i>	-0,056 (0,057)
	<i>Pedagoško in raziskovalno delo</i>	0,021 (0,058)
	<i>Strokovno delo</i>	-0,136* (0,074)
Tip institucije (referenčna kategorija = univerza)	<i>Javna raziskovalna organizacija</i>	0,094* (0,054)
	<i>Drugo</i>	0,057 (0,077)
Velikost institucije (referenčna kategorija = nad 51 zaposlenih)	<i>Do 50 zaposlenih</i>	-0,076 (0,056)
		0,007 (0,038)
Število opazovanj		

Opombe: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Standardne napake v oklepajih.

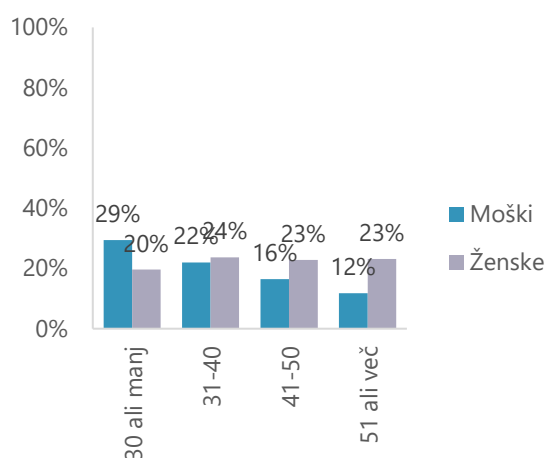
Vir: Lastna analiza.

Prav tako smo analizirali razlike v oceni subjektivne privlačnosti možnosti za uveljavljanje sobotnega leta (gl. sliko 15 in tabelo 21). Edina statistično značilna razlika ob kontroliranju za preostale spremenljivke se je pri tem pojavila med tistimi, ki niso želeli razkriti

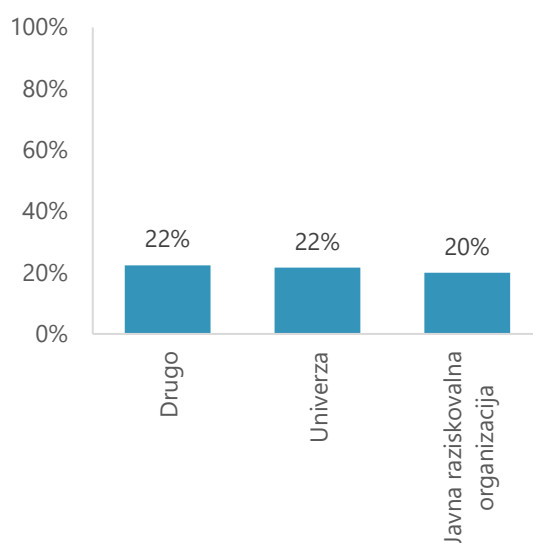
svojega spola. Verjetnost pozitivne ocene navedene spremenljivke je za te raziskovalce za 12,9 odstotne točke nižja kot za moške. V splošnem rezultati kažejo, da je zaznava subjektivne privlačnosti možnosti uveljavljanja in urejenosti sobotnega leta precej enotna med večino raziskovalcev, in to brez pomembnih razlik glede na večino demografskih ali poklicnih značilnosti.

Slika 15: Subjektivna privlačnost možnosti za uveljavljanje sobotnega leta po demografskih, poklicnih in organizacijskih značilnostih

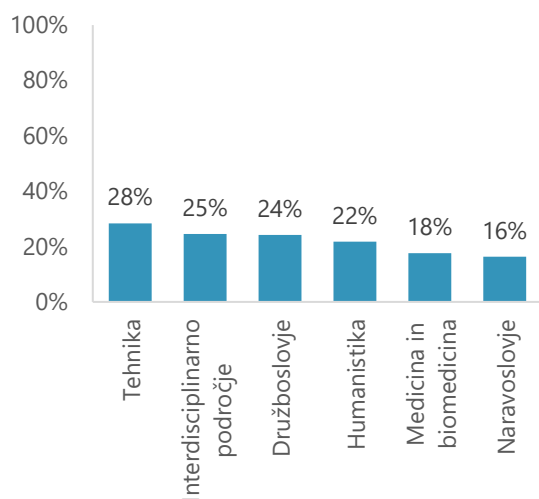
Starost in spol



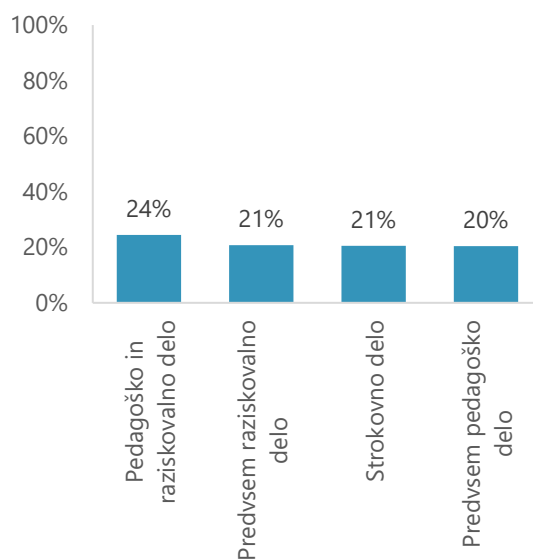
Tip institucije



Področje dela



Vrsta dela



Opomba: Odstotek oseb, ki so se s trditvijo strinjale ali pa popolnoma strinjale.

Vir: Lastna analiza.

Tabela 21: Povprečni mejni učinki (AME) po modelu *probit*: dejavniki, ki vplivajo na verjetnost pozitivne ocene subjektivne privlačnosti možnosti za uveljavljanje sobotnega leta

		AME
Spol (referenčna kategorija = moški)	<i>Ženske</i>	0,040 (0,037)
	<i>Ne želim odgovoriti</i>	-0,129** (0,065)
Starost (referenčna kategorija = 51 ali več)	<i>30 ali manj</i>	0,088 (0,064)
	<i>31–40</i>	0,072 (0,048)
	<i>41–50</i>	0,033 (0,044)
Področje dela (referenčna kategorija = družboslovje)	<i>Naravoslovje</i>	-0,043 (0,051)
	<i>Tehnika</i>	0,071 (0,071)
	<i>Medicina in biomedicina</i>	-0,049 (0,061)
	<i>Humanistika</i>	-0,015 (0,060)
	<i>Interdisciplinarno področje</i>	0,048 (0,076)
Vrsta dela (referenčna kategorija = predvsem pedagoško delo)	<i>Predvsem raziskovalno delo</i>	-0,023 (0,056)
	<i>Pedagoško in raziskovalno delo</i>	0,045 (0,056)
	<i>Strokovno delo</i>	-0,074 (0,075)
Tip institucije (referenčna kategorija = univerza)	<i>Javna raziskovalna organizacija</i>	0,006 (0,054)
	<i>Drugo</i>	0,069 (0,085)
Velikost institucije (referenčna kategorija = nad 51 zaposlenih)	<i>Do 50 zaposlenih</i>	0,016 (0,063)
Število opazovanj		523

Opombe: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Standardne napake v oklepajih.

Vir: Lastna analiza.

Slika 16 prikazuje korelacije med splošnim in subjektivnim pogledom na privlačnost različnih razmer za karierni razvoj raziskovalcev. Pri vseh razmerah sta splošni in subjektivni pogled pozitivno povezana, pri čemer se korelacijski koeficienti gibljejo od 0,55 do 0,75, to pa

nakazuje srednje do močno pozitivne povezave. Najšibkejša povezava je ugotovljena pri oceni privlačnosti možnosti za mednarodno izmenjavo (0,55); to nakazuje nekoliko večje razlike med tem, kako raziskovalci ocenjujejo razmere nasploh, in tem, kako jih ocenjujejo zase osebno. V srednji skupini so dimenzije, kot so finančno nadomestilo, vključenost v evropske sheme mobilnosti, možnosti za uveljavljanje sobotnega leta in možnosti vseživljenjskega učenja, pri katerih se korelacije gibljejo od 0,65 do 0,67. Višje korelacije (nad 0,70) so povezane z elementi, ki zagotavljajo osebno varnost, stabilnost in dolgoročno podporo karieri. Med temi posebej izstopajo prijetno okolje za bivanje in družinsko življenje (0,74), zaščiten položaj v času bolniške ali porodniške odsotnosti (0,74) ter drugi ukrepi MVZI za izgraditev samostojne raziskovalne kariere (0,75). Slednji izkazujejo najvišjo povezavo s subjektivno privlačnostjo pogojev.

Slika 16: Korelacija med splošnim in subjektivnim pogledom na privlačnost pogojev



Vir: Lastna analiza.

4.2.5.3 Izbrana vprašanja o kariernih poteh raziskovalk in raziskovalcev

Zastavljanje anketnih vprašanj je sledilo načelu lijaka — od splošnih h konkretnim. V anketi smo nekatere vidike kariernega razvoja obenem želeli tudi križno preverjati. Zato smo v devetem vprašanju postavili nekaj trditev, ki so še dodatno preverjale nekatere (širše) že obravnavane dejavnike, ki vplivajo na karierne poti raziskovalk in raziskovalcev pa tudi na njihovo ocenjevanje lastnih kariernih poti ter sistema R & R & I sistema nasploh. Tako smo ob

tem vprašanju skušali ugotoviti, kako respondenti ocenjujejo: (1) sistem ocenjevanja raziskovalcev, (2) mobilnost kot pogoj za habilitacije, (3) nagrajevanje uspešnih raziskovalcev (tu nas je zanimalo predvsem, kakšen pomen raziskovalci pripisujejo finančnemu nagrajevanju in drugim oblikam nagrajevanja kakovostnih raziskovalcev, kot je npr. javno priznanje), (4) sodelovanje z gospodarstvom (še posebej v luči kritike mednarodnih dokumentov, ki navajajo, da Slovenija izrazito zaostaja pri prehajanju raziskovalcev iz JRO v gospodarstvo in nazaj ter pri trženju (*marketizaciji*) in komercializaciji raziskovalnih dosežkov ter znanja ipd.). Odgovore prikazujemo v tabeli 22.

Tabela 22: Izbrana vprašanja o kariernih poteh raziskovalk in raziskovalcev (1 – sploh se ne strinjam, 5 – se popolnoma strinjam)

		n*	$\bar{x}$ *	s*
OCENJEVANJE IN NAGRAJEVANJE RAZISKOVALCEV	Zdi se mi, da je ocenjevanje uspešnosti raziskovalcev ustrezno.	696	2,5	0,9
	Zdi se mi, da je nagrajevanje kakovostnih raziskovalcev ustrezno.	688	2,4	1,0
	Zdi se mi, da bi moralo biti nagrajevanje kakovostnih raziskovalcev predvsem finančno.	715	3,4	1,0
MOBILNOST	Zdi se mi, da je mobilnost, npr. zahtevana za habilitacijo, ovira kariernemu razvoju.	702	3,2	1,2
POROČANJE/ ADMINISTRACIJA	Zdi se mi, da je administracija pri raziskovalnem delu enostavna.	727	1,9	0,9
	Zdi se mi, da imamo zadostno podporo strokovnih služb pri prijavljanju in administriranju projektov.	699	2,5	1,1
SODELOVANJE Z GOSPODARSTVOM	Zdi se mi, da za aplikativne projekte ARIS zahteva prevelike vloške podjetij.	481	3,5	1,0
	Zdi se mi, da sodelovanje z gospodarstvom prinaša koristi raziskovalcu pri vrednotenju njegovega dela.	583	3,4	1,0
	Menim, da bi gospodarske družbe, ki vlagajo v raziskave v javnem sektorju, morale dobiti več olajšav.	581	3,8	0,9

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

Vir: Lastna analiza.

Tabela 21 potrjuje dosedanje ugotovitve. Anketiranci menijo, da je trenutni sistem ocenjevanja uspešnosti raziskovalcev neprimeren. Nekateri v kvalitativnih odgovorih sicer navajajo, da bi moralo biti manj kvantitativnega ocenjevanja, a ob tem ne ponudijo alternative sedanjemu sistemu. Prav tako se anketiranci strinjajo, da bi morali kakovostne raziskovalce bolje nagrajevati oziroma spremeniti sistem nagrajevanja, ki zdaj bodisi ne obstaja ali pa je destimulativen. Pri tem je iz tabele razvidno, da raziskovalke in raziskovalci ne razumejo sistema nagrajevanja nujno samo kot finančnega nagrajevanja, ampak dajejo težo tudi drugim

vidikom nagrajevanja posameznikov. Ne glede na to analiza podatkov pokaže, da sistem finančnega nagrajevanja uspešnosti raziskovalcev podpira 47 % respondentov, 19 % pa jih meni, da to ni tisti »ta pravi« vidik nagrajevanja raziskovalcev (Modus = 4).

Ker je obstajalo visoko strinjanje med respondenti, da bi bilo treba raziskovalce za uspešnost nagrajevati finančno, smo se odločili s pomočjo bivariatnih korelacij preveriti tudi povezave med:

- (a) spremenljivkami Q9a (ocenjevanje uspešnosti raziskovalcev je ustrezno), Q9c (nagrajevanje kakovostnih raziskovalcev je ustrezno) in Q9d (nagrajevanje kakovostnih raziskovalcev bi moralo biti predvsem finančno) (gl. sliko 17) ter
- (b) spremenljivkami Q6a (finančno nadomestilo nasploh), Q7a (finančno nadomestilo zame) in Q9d (nagrajevanje kakovostnih raziskovalcev bi moralo biti predvsem finančno) (gl. sliko 18).

Slika 17: Korelacije med spremenljivkami Q9a, Q9c in Q9d

Correlations			Zdi se mi, da bi moralo biti nagrajevanje kakovostnih raziskovalcev predvsem finančno.	Zdi se mi, da je ocenjevanje uspešnosti raziskovalcev ustrezno.	Zdi se mi, da je nagrajevanje kakovostnih raziskovalcev ustrezno.
Kendall's tau_b	Zdi se mi, da bi moralo biti nagrajevanje kakovostnih raziskovalcev predvsem finančno.	Correlation Coefficient	1,000	-,008	-,097**
		Sig. (2-tailed)	.	,814	,003
		N	715	677	675
	Zdi se mi, da je ocenjevanje uspešnosti raziskovalcev ustrezno.	Correlation Coefficient	-,008	1,000	,450**
		Sig. (2-tailed)	,814	.	<,001
		N	677	696	661
	Zdi se mi, da je nagrajevanje kakovostnih raziskovalcev ustrezno.	Correlation Coefficient	-,097**	,450**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,003	<,001	.
		N	675	661	688
Spearman's rho	Zdi se mi, da bi moralo biti nagrajevanje kakovostnih raziskovalcev predvsem finančno.	Correlation Coefficient	1,000	-,008	-,114**
		Sig. (2-tailed)	.	,838	,003
		N	715	677	675
	Zdi se mi, da je ocenjevanje uspešnosti raziskovalcev ustrezno.	Correlation Coefficient	-,008	1,000	,504**
		Sig. (2-tailed)	,838	.	<,001
		N	677	696	661
	Zdi se mi, da je nagrajevanje kakovostnih raziskovalcev ustrezno.	Correlation Coefficient	-,114**	,504**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,003	<,001	.
		N	675	661	688

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Vir: Lastna analiza.

Korelacijska matrika pokaže zanimivo sliko. Tisti, ki menijo, da je ocenjevanje uspešnosti raziskovalcev ustrezno, se zelo strinjajo tudi z aktualnim sistemom nagrajevanja kakovostnih raziskovalcev; obenem pa taisti respondenti rahlo nasprotujejo temu, da bi uspešne

raziskovalce nagrajevali predvsem finančno. Podobno povezavo najdemo tudi med tistimi, ki menijo, da je finančno nadomestilo neprivačen element slovenskega kariernega sistema R & R & I. Ti se sicer strinjajo s tem, da bi morali kakovostne raziskovalce nagrajevati predvsem finančno, a ta povezava ni močna, to pa potrjuje zgoraj napisano, da respondenti finančna sredstva sicer sprejemajo kot možno nagrado za uspešnost, hkrati pa so odprti tudi za druge oblike nagrajevanja uspešnih raziskovalcev in raziskovalcev.

Slika 18: Korelacije med spremenljivkami Q6a, Q7a in Q9d

Correlations					
			Zdi se mi, da bi moralo biti nagrajevanje kakovostnih raziskovalcev predvsem finančno.	Finančno nadomestilo (osebni dohodek)	Finančno nadomestilo (osebni dohodek)
Kendall's tau_b	Zdi se mi, da bi moralo biti nagrajevanje kakovostnih raziskovalcev predvsem finančno.	Correlation Coefficient	1,000	-,143**	-,170**
		Sig. (2-tailed)	.	<,001	<,001
		N	715	702	698
	Finančno nadomestilo (osebni dohodek)	Correlation Coefficient	-,143**	1,000	,589**
		Sig. (2-tailed)	<,001	.	<,001
		N	702	795	735
	Finančno nadomestilo (osebni dohodek)	Correlation Coefficient	-,170**	,589**	1,000
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.
		N	698	735	753
Spearman's rho	Zdi se mi, da bi moralo biti nagrajevanje kakovostnih raziskovalcev predvsem finančno.	Correlation Coefficient	1,000	-,165**	-,199**
		Sig. (2-tailed)	.	<,001	<,001
		N	715	702	698
	Finančno nadomestilo (osebni dohodek)	Correlation Coefficient	-,165**	1,000	,650**
		Sig. (2-tailed)	<,001	.	<,001
		N	702	795	735
	Finančno nadomestilo (osebni dohodek)	Correlation Coefficient	-,199**	,650**	1,000
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.
		N	698	735	753

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Vir: Lastna analiza.

Da je po mnenju respondentov administracija pri raziskovalnem delu izrazito zahtevna ter da so raziskovalci zelo pogosto tudi tisti, ki vso to administracijo vršijo, potrjuje tabela 22. Kljub administrativnim bremenom raziskovalnega dela korelacijska matrika pokaže, da sploh raziskovalci iz JRO (samostojni javni raziskovalni zavodi in univerze) v veliki meri podpirajo sodelovanje z gospodarstvom pa tudi morebitne olajšave za sodelovanje med javno raziskovalno sfero in gospodarstvom. 46 % respondentov ob tem meni, da ARIS zahteva prevelike vložke podjetij za sodelovanje v projektih (v obliki sofinanciranja), 52 % respondentov meni, da je sodelovanje z gospodarstvom zelo pomembno za raziskovanje in raziskovalne kariere raziskovalcev, medtem ko kar 71 % anketirancev odgovarja, da bi morala država več vlagati v olajšave tistih podjetij, ki vlagajo oziroma želijo vlagati v R & R & I.

Rezultati so z vidika motivacije za medsektorsko sodelovanje na ravni raziskovalnih organizacij in raziskovalcev sicer spodbudni, obenem pa opozarjajo na ozka grla v procesih udejanjanja tovrstnega sodelovanja, ki zahtevajo sistemski pristop k njihovi odpravi.

4.2.5.4 Ocene ukrepa *Mladi raziskovalci* in prehajanja v status raziskovalca

Ko govorimo o kariernih poteh raziskovalk in raziskovalcev, moramo — tudi skladno z dokumenti EU in OECD — posebno pozornost nameniti mladim. V naši anketi smo tako preverjali predvsem mnenje respondentov o ukrepu *Mladi raziskovalci* (MR), ki je bil v Sloveniji uveden leta 1985. Ker gre pri tem instrumentu, ko se za posameznika izteče, za posebej občutljivo kategorijo raziskovalcev na začetku kariere, nas je zanimalo mnenje respondentov o prehodu iz statusa MR v status raziskovalca ter ustreznosti mentoriranja MR, da bi ti postali uveljavljeni raziskovalci. Odgovore prikazujemo v tabeli 23.

Tabela 23: Prehajanje mladih raziskovalcev med raziskovalce

	n*	$\bar{x}$ *	s*
Zdi se mi, da mladi raziskovalci (MR) brez težav prehajajo iz statusa MR v status polnega raziskovalca.	657	2,5	1,1
Zdi se mi, da je karierni razvoj raziskovalcev po doktoratu prepuščen njim samim.	712	3,9	0,9
Zdi se mi, da je mentorstvo MR primerno urejeno.	666	3,0	1,1

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

Vir: Lastna analiza.

Kot je razvidno iz tabele 23, respondenti ocenjujejo, da je prehajanje MR v status polnega raziskovalca po zaključenem doktoratu ne samo karierni, ampak tudi statusni izziv. Podrobnejši vpogled v to dajejo odgovori na vprašanja odprtega tipa, v katerih so respondenti zapisali:

»Manjka podpora pri prehodu iz MR v raziskovalca. Če mentor MR-ja nima ustreznih povezav, je MR-ju po koncu izobraževanja na voljo dejansko le industrija.«

»Absurdni pogoj za napredovanje je zaključeno mentorstvo doktorandu. Pogoj je vezan na zasebno življenje doktorskega kandidata (porodniške, zdravje, odločitev za nedokončanje študija ...). Ta pogoj škoduje odnosom v kolektivu — rivalstvo za mentorstvo ob prihodu MR-ja vsakih nekaj let.«

»Raziskovalec je po končanem MR-statusu prepuščen samemu sebi, odvisen predvsem od projektov.«

»Finančno so plače MR-jev sramotne, če gledamo na to, da bo to postal najbolj izobražen kader na določenem področju v državi.«

»Trenutno so plače nestimulativne in je težko motivirati raziskovalce ali pridobiti MR.«

»Moji najboljši študenti so zaposleni v tujini, od 12 MR-jev sem uspela zadržati enega. Zdravstvo trenutno ne premore razmisleka o tem, da potrebuje tudi takšne kadre.«

»Dve kolegici sta se po zaključenem MR zaposlili v zasebnem sektorju, ker nista imeli več kaj početi na fakulteti, ko se je iztekla njuna pogodba.«

Ti odgovori kažejo na izzive, s katerimi se soočajo tako MR-ji (npr. pomanjkanje sistemske podpore za nadaljevanje raziskovalne kariere v RO, odvisnost zaposlitve od pridobivanja projektov) in njihovi mentorji (npr. odvisnost napredovanja od uspešno zaključenega mentoriranja) pa tudi raziskovalne organizacije, saj plače MR-jev pogosto niso konkurenčne tistim v drugih sektorjih ali tistim v tujini, zaradi česar se RO soočajo s težavami pridobivanja in zadrževanja MR-jev v instituciji. Prav tako izpostavijo pomanjkanje načrtovanja kariernih poti na ravni RO in konflikte, ki jih znotraj kolektiva lahko sproži boj za mentorstva MR-jem.

4.3 Kvalitativna analiza odgovorov respondentov na vprašanja odprtega tipa

*»Naslovili ste prava vprašanja,
ki dajejo upanje v izboljšanje stanja.«*

Zapisane odgovore respondentov na vprašanja o izzivih, povezanih s kariernimi potmi raziskovalk in raziskovalcev v Sloveniji, ter predlogih za njihovo reševanje, smo razporedili v dve kategoriji, in sicer: (1) sistemski izzivi in (2) institucionalni izzivi oblikovanja kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev. Ker so bili nekateri izzivi in predlogi omenjeni večkrat, smo jih združevali in k njim pripisali, kolikokrat so se med vsemi odgovori ponovili. Skupek izzivov, ki bi jih morali po presoji respondentov odločevalci obravnavati prioritarno, z ukrepi, ki so jih predlagali anketiranci, predstavljamo v tabeli 24.

Tabela 24: Sistemski in institucionalni izzivi kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev ter (njihovi) predlogi ukrepov

Sistemski izzivi	Institucionalni izzivi	Predlagani ukrepi
• Okolje je premalo spodbudno za mlade, ki se zato ne odločajo za znanost. • Prehajanje iz gospodarstva v znanost je izredno oteženo. • Premalo se vlaga v ocenjevanje kakovosti znanosti. • Slovenski razpisi so prepočasni, premalo financirani, postopki čudni, preveč je prilagajanja anglosaškemu trendu. • Velika diskrepanca med Ljubljano in preostalimi regijami pri projektnem financiranju. • Delitev točk na število avtorjev članka negativno vpliva na razvoj sodelovanja (3-krat). • Slovenija je v primerjavi z zahodnimi državami (Združeno kraljestvo, Nizozemska, Švedska) izjemno birokratizirana in toga ter zaprta. • Nazivi v raziskovalnih institucijah so mednarodno neustrezni in neprimerljivi, pogoji za napredovanje neaktualni in neprimerljivi s tistimi, ki jih uživajo kolegi v tujini, habilitacije pa so urejene na zastarel način, ki je	• Trimesečna odsotnost v tujini je anahronistična. Treba je iskati boljše krajše možnosti (večkratne), ki ne bodo omejene na tri mesece »v kosu«, pa tudi druge mednarodne dosežke primerno vrednotiti (7-krat). • Institucije ne znajo/želijo upravljati s stresom, ki ga pri delu doživlja posameznik. Najboljšim se nalaga še več, najslabšim pa nič. • Habilitacijski kriteriji so težko dosegljivi. • Nadobrenjenost pri pedagoškem delu omejuje raziskovanje. Nezaposlovanje mladih tudi. • Ženske še vedno nismo enakopravne moškim — niti po plači niti po kariernih možnostih. • Kar zadeva sobotno leto: pri nas te možnosti nimamo, bi si jo pa želeli (javni raziskovalni zavod). • Mladi raziskovalci so na nekaterih fakultetah kljub ustrezno sprejetim pravilnikom žrtve spolnega nasilja in mobinga ter posledično zapuščajo delovna mesta.	• Institucije bi morale skrbeti, da bi tudi redni profesorji po pridobitvi naziva še naprej raziskovali. • Večje možnosti pridobivanja domačih podoktorskih projektov (več odobrenih projektov), da se uveljaviš kot raziskovalec. • Večji pomen pri ovrednotenju dela raziskovalca naj imajo kategorije, vezane na komuniciranje znanstvenih dosežkov in znanja, objave v medijih, družbeni dosežki itd. • Če želimo razvijati kariero raziskovalca, je treba nujno dvigniti tudi kariere podpornih služb. • Potrebna je transparentnost in enačenje napredovanja med visokošolskimi in raziskovalnimi institucijami s popolnoma ločenim ocenjevanjem pedagoškega in raziskovalnega dela. • Odpraviti je treba enako vrednotenje predavanj in posterjev na znanstvenih srečanjih (COBISS: 1.12).

obenem mednarodno omejujoč. • Mladi raziskovalci so po doktoratu prepuščeni samim sebi, služb še zdaleč nimajo zagotovljenih. Čemu torej služi financiranje njihovega usposabljanja? • Preveč raziskovanja tipa: »Kar jaz hočem.« • Vrednotenje uspešnosti raziskovalcev predvsem na podlagi objav ni ustrezno. Počnemo še toliko več stvari, ki so za gospodarstvo in družbo veliko pomembnejše, pa niso nikjer ovrednotene.		
--	--	--

Vir: Lastna analiza.

5 Razprava in zaključki

Analiza, ki temelji na anketi med raziskovalkami in raziskovalci, je ponudila niz zanimivih ugotovitev, ki so lahko v oporo Ministrstvu za visoko šolstvo, znanost in inovacije pri oblikovanju ukrepov in aktivnosti na področju raziskovalne politike oziroma kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev. Marsikateri zaključki so pričakovani, saj se v razpravah o položaju raziskovalk in raziskovalcev pojavljajo že vrsto let. Politika jih obravnava v *Resoluciji o znanstvenoraziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije* — najbolj neposredno z dvanajstimi ukrepi, osredotočenimi na karierni razvoj raziskovalk in raziskovalcev ter odlično znanost, posredno pa tudi z nekaterimi ukrepi in aktivnostmi v sklopu drugih (krovnih in horizontalnih) ciljev. Hkrati pa anketa ponuja tudi nove vpoglede in s tem omogoča še dodatne izboljšave ukrepov in aktivnosti, usmerjenih v izboljšanje pogojev za raziskovalno delo.

V izhodišču smo si zastavili pet hipotez, ki naj bi nam pomagale oceniti stanje na področju kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev. Odgovore na hipoteze najdemo tako v delu ankete, ki zadeva splošne razmere v raziskovalnem prostoru, kot tudi v delu, ki se nanaša na osebne karierne izkušnje. Pričakovano se med osebnimi izkušnjami pokaže višja stopnja kritičnosti do posameznih elementov, kot so finančno nadomestilo, kadrovski problemi, vprašanje prehajanja iz javnega raziskovalnega prostora v gospodarstvo in obratno, pa tudi pri vrednotenju raziskovalnega dela. Zato smo tudi pri preverjanju hipotez upoštevali oba pogleda — splošnega in osebnega.

Prva hipoteza je predpostavljala, da *ključne ovire za razvoj raziskovalnih karier raziskovalkam in raziskovalcem predstavljajo strukturni dejavniki (pomanjkanje sistemske in/ali institucionalne podpore, časovne vrzeli med razpisi, oteženo prehajanje v gospodarstvo, zapleten prenos nazivov itd.)*.

Anketni odgovori hipotezo v veliki meri potrjujejo, saj raziskovalke in raziskovalci slovenski raziskovalni prostor ocenjujejo kot povprečno privlačnega in razmere za raziskovanje kot relativno dobre, a hkrati izpostavljajo tudi niz področij, ki so slabše sistemsko urejena in s tem zmanjšujejo privlačnost raziskovalne kariere. Na podlagi osebnih izkušenj raziskovalke in raziskovalci karierno okolje ocenjujejo še slabše kot ocenjujejo splošni raziskovalni prostor. Z izjemo enega podvprašanja (dostopnost virov, literature) so vse ocene raziskovalnega prostora bistveno nižje, ko govorimo o osebni izkušnji.

Pričakovano med ovire na karierni poti raziskovalke in raziskovalci uvrščajo vprašanje (ne)stabilnosti finančne podpore raziskovalnemu delu. Opozarjajo na zamike med razpisi (t. i. »luknje« oziroma vrzeli), ki onemogočajo stabilno nadaljevanje raziskovalne kariere, pri čemer

kot problematično najbolj izstopa obdobje prehoda iz statusa MR v nadaljevanje raziskovalne kariere. Raziskovalci izpostavljajo, da so v zagotavljanju sredstev za razvoj svoje kariere prepuščeni samim sebi in močno preobremenjeni z iskanjem sredstev za svoje delo s prijavi na razpise. Ne najboljše ocenjujejo tudi administrativno in strokovno podporo.

Tudi finančno nadomestilo za raziskovalno delo se zdi raziskovalcem neustrezno, to pa še posebej izstopa pri tistih, ki delujejo na področjih, za katera je velik interes tudi v gospodarstvu (tehnika, medicina in biomedicina, naravoslovje). Še najmanj pripomb glede plačnih pogojev ima skupina raziskovalk in raziskovalcev, starih do 30 let.

Ena od pomanjkljivosti raziskovalnega prostora, ki jo izpostavljajo raziskovalci tako pri opisovanju privlačnosti raziskovalnega prostora nasploh kot tudi pri navajanju problemov, s katerimi so se srečali pri osebni raziskovalni kariери, je neurejenost prehajanja iz javnih raziskovalnih organizacij v gospodarstvo in nazaj. Nekoliko višja ocena urejenosti prehajanja je zabeležena zgolj na področju tehnike. Možnost prenosa naziva pri prehodu v drugo raziskovalno organizacijo (t. i. »portability«) je medtem velika večina sodelujočih v anketi ocenila kot nično.

Kot ovira je močno izpostavljena tudi neurejenost sobotnega leta, pri čemer pri ocenjevanju možnosti in urejenosti uveljavljanja sobotnega leta kot pozitivnih izstopajo raziskovalci, ki opravljajo predvsem raziskovalno delo.

Skrb vzbujajoče je predvsem dejstvo, da večina vprašanih meni, da nihče ne usmerja truda v sistematični razvoj posameznikove raziskovalne kariere znotraj institucij. Še posebej tu izstopajo raziskovalci, zaposleni v manjših organizacijah. To nakazuje, da se raziskovalne organizacije ne zavedajo dovolj, da je oblikovanje kakovostnega raziskovalnega prostora za vsakega raziskovalca ena temeljnih nalog ne le politike, ampak v veliki meri institucij samih. Eden takih konkretnih primerov, ki kaže, kako prav institucije nezadostno prispevajo k izboljševanju položaja raziskovalcev, je zakonsko sprejeta možnost dodatnega nagrajevanja uspešnih raziskovalcev, ki se sodeč po neformalnih razgovorih izvaja le na redkih raziskovalnih institucijah. Temu bomo posvetili dodatno pozornost pri izvajanju tretje faze projekta.

Pri drugi hipotezi smo preverjali, ali *se dojemanje ključnih ovir in priložnosti za razvoj raziskovalnih karier (pa tudi izvajanja raziskav) razlikuje po področjih, na katerih raziskovalke in raziskovalci delujejo*. Medtem ko pri splošni oceni raziskovalnega prostora ni statističnih razlik glede na področje dela, so zelo izrazite razlike med ocenami sistema kadrovanja na podlagi osebne izkušnje. Med najbolj kritičnimi izstopajo raziskovalci s področja medicine in biomedicine ter naravoslovci. To ugotovitev lahko povežemo z njihovim nezadovoljstvom s finančnim nadomestilom. Hipoteza je torej deloma potrjena.

S testiranjem tretje hipoteze ugotavljamo, ali drži, da so pri *oceni stanja lastnih ter splošnih razmer in dejavnikov za oblikovanje raziskovalnih karier raziskovalci in raziskovalke na začetku karierne poti bolj kritični od bolj izkušenih raziskovalk in raziskovalcev*.

Anketa nam prav pri tej hipotezi postreže z nekoliko manj pričakovanimi odgovori, a lahko te pojasnimo s stanjem v slovenskem raziskovalnem prostoru. Bistveno bolj kritični do stanja lastnih in splošnih razmer za raziskovalno kariero so raziskovalci na sredini svoje karierne poti (stari od 31 do 50 let). Začetek karierne poti (v starosti do 30 let) je očitno dovolj dobro podprt z ukrepom Mladi raziskovalci, ko pa se to obdobje zaključi, nastopi pravi »boj za preživetje«. Manj težav z zagotavljanjem ustreznih razmer za raziskovalno delo imajo že uveljavljeni raziskovalci po 51. letu starosti, ki so tudi najbolj zadovoljni z razmerami v slovenskem raziskovalnem prostoru.

Dejstvo, da je prav skupina, starih od 31 do 50 let, osrednja in najštevilnejša ter hkrati najmanj zadovoljna z možnostjo oblikovanja svoje karierne poti, nam še dodatno potrjuje, da je skrb za kadrovske razvoj znotraj raziskovalnih institucij nezadostna. Čeprav radi prisegamo na avtonomnost tako univerz kot raziskovalnih inštitutov, bi veljalo, da bi politika več pozornosti namenila tudi skrbi za kadre v teh institucijah.

Preveriti smo želeli še, ali *obstaja razlika med spoloma pri oceni stanja lastnih ali splošnih razmer in dejavnikov za oblikovanje raziskovalnih poti* (četrta hipoteza). Pri splošnih razmerah razlike pri oceni stanja raziskovalnega prostora ni. Je pa razlika pri ocenjevanju financiranja: raziskovalke so statistično značilno bolj kritične do finančnih razmer kot njihovi moški kolegi. Tudi sistem kadrovanja raziskovalke redkeje ocenijo kot spodbudnega. To nam sporoča, da je kljub naporom politike za odpravo diskriminacije po spolu ta še vedno prisotna in negativno vpliva na karierni razvoj raziskovalk.

Peto hipotezo, da so *raziskovalke in raziskovalci bolj kritični do razmer za razvoj lastne karierne poti kot pri oceni splošnega stanja razmer za razvoj raziskovalnih kariernih poti*, lahko v celoti potrdimo. Prav v vsaki kategoriji so na podlagi lastnih izkušenj raziskovalci podali nižjo oceno posameznega dejavnika. Tako nerazpoloženje je skrb vzbujajoče in narekuje potrebo po bolj odločnih ukrepih tako s strani zakonodajalca, kot s strani raziskovalnih institucij. Določena področja kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev so se z aktivnostmi in ukrepi, zajetimi v *ReZrIS30*, že poskušala obravnavati, a očitno še premalo intenzivno, druga pa narekujejo potrebo po dodatnih posredovanjih.

Na podlagi analize in zaključnih ugotovitev podajamo nekaj priporočil, ki bi jih veljalo udejanjiti za izboljšanje stanja in razvoja kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev.

Priporočilo 1: Povečati število in vrednost razpisov ter odobrenih shem za raziskovalce na začetku kariere

Obseg financiranja raziskovalne dejavnosti se je v Sloveniji v zadnjih letih sicer okrepil, a povečani dotok sredstev očitno pri raziskovalcih še ni v zadostni meri okrepil občutka, da bi bila dosežena večja stabilnost v financiranju njihovega dela. Kot najbolj problematični se izpostavljajo zamiki pri razpisih za raziskovalne projekte in relativno skromen obseg financiranja za raziskovalce na začetku kariere. Prav ti razpisi so ključnega pomena za nadaljevanje raziskovalne kariere po zaključenem usposabljanju MR-jev.

Priporočilo 2: Zunanje vrednotenje raziskovalnih institucij v okviru stabilnega financiranja naj zajame tudi vrednotenje z vidika upravljanja človeških virov

Skrb za človeške vire in njihovo raziskovalno kariero znotraj raziskovalnih institucij po mnenju anketirancev ni zadostno razvita. Občutek prepuščenosti samim sebi med raziskovalci pomeni, da raziskovalne institucije ne zagotavljajo ustrezne podpore svojim zaposlenim, to pa se lahko dolgoročno odrazi ne le v manjšem osebnem zadovoljstvu zaposlenih, temveč tudi v njihovi manjši raziskovalni uspešnosti. Pričakujemo sicer lahko, da bodo razmere na trgu dela to spremenile (problem rekrutiranja dovolj kakovostnih MR-jev na določenih raziskovalnih področjih), vendar bi proaktivno ukrepanje oblikovalcev raziskovalne politike z dodatnim spodbujanjem institucij k sistematičnemu razvoju tako raziskovalnih kot tudi strokovnih kadrov bistveno pospešilo odpravo težave. Predlagamo, naj se sistem upravljanja človeških virov zajame v sistem vrednotenja raziskovalnih institucij v sklopu stabilnega financiranja, obenem pa naj se spodbudi tudi karierno upravljanje v obliki dodatnega usposabljanja kadrovskih delavcev/mentorjev znotraj raziskovalnih institucij.

Priporočilo 3: V okviru KOsRIS in univerz naj se odpre razprava o poenotenju sistema napredovanja

Pretočnost kadrov med institucijami močno ovira neprenosljivost strokovnih in znanstvenih nazivov. Predlagamo, naj se tako v okviru Rektorske konference kot v okviru KOsRIS odpre razprava o poenotenju sistema napredovanja tako med univerzami kot med univerzami in javnimi raziskovalnimi organizacijami. V to smer gre tudi že načrtovani ukrep v *Resoluciji*: »Nadaljnji razvoj mednarodno primerljivega sistema napredovanj in akademskih izvolitev, s kriteriji, ki upoštevajo pestrost raziskovalnih karier.«

Priporočilo 4: Razmisliti o splošni uvedbi sobotnega leta za vse raziskovalce in strokovne sodelavce v raziskovanju

V sklopu razvoja raziskovalne kariere je treba razmisliti o realizaciji koncepta sobotnega leta. Sodeč po odgovorih v anketi, večina raziskovalcev meni, da zdajšnja ureditev ni ustrezna, saj se tudi na tem področju močno izraža avtonomnost posameznih institucij, ki same odločajo o konkretni (ne)rešitvi tega področja/vprašanja.

Priporočilo 5: Premisliti, kako ovrednotiti mednarodno odmevnost raziskovalcev

Respondenti tako v kvantitativnem kot tudi v kvalitativnem delu raziskave poudarjajo, da mednarodna odmevnost, ki se za habilitacije oziroma napredovanje meri s trimesečnim gostovanjem v tujini, zaradi različnih kariernih poti in drugih posebnosti današnjega raziskovalnega modela ni več aktualna. Trimesečna odsotnost je po mnenju respondentov pomembna ovira tudi z vidika usklajevanja službenega in zasebnega življenja. Zato predlagamo, naj se razmisli o razširitvi kriterija mednarodne odmevnosti z uvedbo drugih dokazil o mednarodni vpetosti (sodelovanje na odmevnih mednarodnih znanstvenih konferencah, vpetost v mednarodne projekte, citiranost v mednarodnem prostoru itd.).

Priporočilo 6: Prenoviti sistem napredovanja tudi v povezavi z delovanjem v gospodarstvu

Posebno vprašanje, ki se na Slovenskem vseskozi pojavlja, je mobilnost raziskovalcev med javnim in zasebnim raziskovalnim prostorom. Sodelovanje z gospodarstvom se na načelni ravni sicer spodbuja, a je, sodeč po rezultatih ankete, v številnih okoljih nezadostno urejeno. Poseben problem namreč predstavlja vrnitev v javno raziskovalno sfero, saj se izkušnje v gospodarstvu na karierni poti raziskovalca nezadostno vrednotijo. Tu se vračamo na problematiko napredovanja v nazivih, ki mora v večji meri nagraditi raziskovalca za njegovo/njeno sodelovanje z gospodarstvom.

6 Literatura in viri

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

Pravilnik o določitvi posebnih projektov nacionalnega značaja in sistemskega 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).

SURS (2023): *Osebj v RRD po poklicu in spolu, statistične regije, Slovenija, letno*. Dostopno prek: <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/2364150S.px> (30. 9. 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. 1. 2025).

Udovič, Boštjan; Koleča, Iris; Koman, Klemen; Murovec, Nika; Bartolj, Tjaša (2025): *Stanje in razvoj kariernega sistema raziskovalk in raziskovalcev v Sloveniji glede na priporočila Sveta Evropske unije in OECD: 1. poročilo*. Ljubljana, marec 2025. Dostopno prek: <https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/cmo/projekti/prvoporo%C4%8Dilo-crp.pdf?sfvrsn=0> (30. 9. 2025).

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).

Priloga: Anketni vprašalnik

Uvod

Spoštovani!

Na Fakulteti za družbene vede in Inštitutu za ekonomska raziskovanja izvajamo projekt "Stanje in razvoj kariernega sistema raziskovalk in raziskovalcev v Sloveniji glede na priporočila Sveta Evropske unije in OECD", ki ga financirata MVZI in ARIS. V zvezi s tem projektom in raziskovanjem kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev v nadaljevanju postavljamo nekaj vprašanj, za katera vas prosimo, da nanje odgovorite. Anketa vam bo vzela približno 5 minut in služi za identifikacijo trenutnega stanja kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev, hkrati pa predstavlja izhodišče za pripravo predlogov ukrepov za izboljšanje tega stanja.

Z izpolnitvijo ankete soglašate z uporabo vaših odgovorov za raziskovalne namene. Odgovori bodo obravnavani anonimno in obdelani le v združeni (agregirani) obliki, skladno z določbami GDPR.

Za vsa vprašanja ali dodatne informacije nam lahko pišete na e-poštni naslov bostjan.udovic@fdv.uni-lj.si.

Že vnaprej se zahvaljujemo za vaše sodelovanje.

Boštjan Udovič, Iris Koleča, Maja Bučar, Klemen Koman, Nika Murovec in Tjaša Bartolj

Q1 - Zakaj ste postali raziskovalec (največ trije najpomembnejši odgovori)?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Slučajno se je tako odvilo, ker se mi je ponudila priložnost.
- ☐ Veseli me odkrivanje novih znanj in prispevanje k napredku znanosti.
- ☐ Želim prispevati k iskanju in razvoju novih rešitev za ključne družbene izzive ter s tem doprinesiti k splošni dobrobiti človeštva.
- ☐ V raziskovalnem okolju cenim timsko delo, izmenjavo znanja ter sodelovanje z vrhunskimi strokovnjaki z različnih področij.
- ☐ Raziskovalno delo MI predstavlja odlično priložnost za strokovno rast in karierni razvoj.
- ☐ Drugo:

Q2 - Prosimo, označite vrsto dela, ki ga opravljate:

- ☐ Večino moje delovne obveznosti predstavlja pedagoški poklic.
- ☐ Večino moje delovne obveznosti predstavlja poklic raziskovalca.
- ☐ Oba poklica kombiniram v približno enaki meri (50 % / 50 %).
- ☐ Večino moje delovne obveznosti predstavlja strokovno delo za podporo raziskovalne in pedagoške dejavnosti (tehnik, strokovna služba, podporna služba za raziskovalno ali pedagoško dejavnost, informacijska podpora).

Q3 - Področje dela:

- ☐ Naravoslovje
- ☐ Tehnika
- ☐ Medicina in biomedicina
- ☐ Družboslovje
- ☐ Humanistika
- ☐ Interdisciplinarno področje

Q4 - Navedene trditve ocenite z oceno od 1-sploh se ne strinjam do 5-popolnoma se strinjam (če za posamezno trditev ne poznate odgovora ali zanjo ne morete podati mnenja, jo pustite neizpolnjeno):

	1-sploh se strinjam	2-se ne strinjam	3-se strinjam strinjam	4-se ni strinjam	5-popolnoma se strinjam
Zdi se mi, da je slovenski raziskovalni prostor privlačen za raziskovalce.	☐	☐	☐	☐	☐
Zdi se mi, da imajo raziskovalci v Sloveniji dobre pogoje za raziskovanje.	☐	☐	☐	☐	☐
Zdi se mi, da imajo raziskovalci v Sloveniji dobre finančne pogoje za raziskovanje.	☐	☐	☐	☐	☐
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.).	☐	☐	☐	☐	☐
Zdi se mi, da je "sobotno leto" za pedagoške/raziskovalce zgledno urejeno.	☐	☐	☐	☐	☐

Zdi se mi, da ima	☐	☐	☐	☐
raziskovalno delo				
ugled v slovenski				
družbi.				
Zdi se mi, da je	☐	☐	☐	☐
poklic				
raziskovalca v				
slovenski družbi				
ugleden.				

Q5 - Navedene trditve ocenite z oceno od 1-sploh se ne strinjam do 5-popolnoma se strinjam (če za posamezno trditev ne poznate odgovora ali zanjo ne morete podati mnenja, jo pustite neizpolnjeno):

	1-sploh se strinjam	2-se ne strinjam	3-se strinjam strinjam	4-se strinjam niti	5-popolnoma se strinjam
Zdi se mi, da	☐	☐	☐	☐	☐
imam kot					
raziskovalec v					
Sloveniji					
zagotovljeno					
stabilno					
financiranje.					
Zdi se mi, da	☐	☐	☐	☐	☐
imam					
zagotovljen					
dober dostop do					
gradiv/literature.					
Zdi se mi, da je	☐	☐	☐	☐	☐
sistem					
kadrovanja					
(vključno z					
napredovanjem					
in					
nagrajevanjem) v					
raziskovalnem					
sektorju					
spodbuden/stimu					
lativen.					
Zdi se mi, da v	☐	☐	☐	☐	☐
Sloveniji v javnih					
raziskovalnih					
organizacijah					
obstaja jasen					
sistem razvoja					
kariernih poti					
raziskovalk in					
raziskovalcev.					
Raziskovalne	☐	☐	☐	☐	☐
nazive je mogoče					

enostavno
prenašati med
raziskovalnimi
institucijami (po
rtability).

Zdi se mi, da je
prehajanje v
gospodarstvo in
'nazaj' urejeno in
v korist
raziskovalca.

Zdi se mi, da
imajo
raziskovalci pri
svojem delu
dovoljšnjo
administrativno
in strokovno
podporo.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Q6 - Ocenite stanje oziroma privlačnost posameznih pogojev za razvoj kariere RAZISKOVALCA v Sloveniji v splošnem (ne za vas osebno) (če za posamezno trditev ne poznate odgovora ali zanjo ne morete podati mnenja, jo pustite neizpolnjeno):

	1-popolnoma neprivlačni pogoji	2-neprivlačni pogoji	3-niti privlačni niti neprivlačni pogoji	4-privlačni pogoji	5-zelo privlačni pogoji
Finančno nadomestilo (osebni dohodek)	☐	☐	☐	☐	☐
Možnosti vseživljenjskega izobraževanja in učenja	☐	☐	☐	☐	☐
Spodbudno okolje za osebno rast	☐	☐	☐	☐	☐
Prijetno okolje za bivanje in družinsko življenje	☐	☐	☐	☐	☐
Možnosti mednarodno izmenjavo	☐	☐	☐	☐	☐
Možnosti izkoriščanje sobotnega leta	☐	☐	☐	☐	☐
Ustvarjanje koristi za znanost	☐	☐	☐	☐	☐
Ustvarjanje koristi za družbo	☐	☐	☐	☐	☐

"Zaščiten"	☐	☐	☐	☐	☐
položaj v času					
bolniške ali					
porodniške					
odsotnosti					
Vključenost v	☐	☐	☐	☐	☐
evropske sheme					
mobilnosti					
Ukrep mladih	☐	☐	☐	☐	☐
raziskovalcev					
Drugi ukrepi	☐	☐	☐	☐	☐
MVZI za					
izgraditev					
samostojne					
raziskovalne					
kariere (npr.					
spodbujanje					
mobilnosti med					
akademske in					
gospodarskim					
sektorjem,					
zagotavljanje					
enakih možnosti,					
spodbujanje					
odprte znanosti					
ipd.)					

Q7 - Ocenite, koliko so spodnji dejavniki privlačni oz. neprivlačni za razvoj VAŠE KARIERE raziskovalca v Sloveniji (če za posamezno trditev ne poznate odgovora ali zanje ne morete podati mnenja, jo pustite neizpolnjeno):

	1-popolnoma neprivlačni pogoji	2-neprivlačni pogoji	3-niti privlačni niti neprivlačni pogoji	4-privlačni pogoji	5-zelo privlačni pogoji
Finančno nadomestilo (osebni dohodek)	☐	☐	☐	☐	☐
Možnosti vseživljenjskega izobraževanja in učenja	☐	☐	☐	☐	☐
Spodbudno okolje za osebno rast	☐	☐	☐	☐	☐
Prijetno okolje za bivanje in družinsko življenje	☐	☐	☐	☐	☐
Možnosti mednarodno izmenjavo	☐	☐	☐	☐	☐

Možnosti za izkoriščanje sobotnega leta	☐	☐	☐	☐
Ustvarjanje koristi za znanost	☐	☐	☐	☐
Ustvarjanje koristi za družbo	☐	☐	☐	☐
"Zaščiten" položaj v času bolniške ali porodniške odsotnosti	☐	☐	☐	☐
Vključenost v evropske sheme mobilnosti	☐	☐	☐	☐
Ukrep mladih raziskovalcev	☐	☐	☐	☐
Drugi ukrepi MVZI za izgraditev samostojne raziskovalne kariere (npr. spodbujanje mobilnosti med akademskim in gospodarskim sektorjem, zagotavljanje enakih možnosti, spodbujanje odprte znanosti ipd.)	☐	☐	☐	☐

Q8 - Navedene trditve ocenite z oceno od 1-sploh se ne strinjam do 5-se popolnoma strinjam (če za posamezno trditev ne poznate odgovora ali zanjo ne morete podati mnenja, jo pustite neizpolnjeno):

	1-sploh strinjam	se	ne2-se ne strinjam	3-se strinjam strinjam	ni ni	ne4-se strinjam ni	5-se popolnoma strinjam
Zdi se mi, da mladi raziskovalci (MR) brez težav prehajajo iz statusa MR v status polnega raziskovalca.	☐		☐	☐		☐	☐
Zdi se mi, da je karierni razvoj raziskovalcev po doktoratu prepuščen njim samim.	☐		☐	☐		☐	☐
Zdi se mi, da je mentorstvo MR primerno urejeno.	☐		☐	☐		☐	☐
Zdi se mi, da je mentorstvo MR primerno plačano.	☐		☐	☐		☐	☐

Q9 - Navedene trditve ocenite z oceno od 1-sploh se ne strinjam do 5-se popolnoma strinjam (če za posamezno trditev ne poznate odgovora ali zanjo ne morete podati mnenja, jo pustite neizpolnjeno):

	1-sploh strinjam	se	ne2-se ne strinjam	3-se strinjam strinjam	ni ni	ne4-se strinjam ni	5-se popolnoma strinjam
Zdi se mi, da je ocenjevanje uspešnosti raziskovalcev ustrezno.	☐		☐	☐		☐	☐
Zdi se mi, da je mobilnost, npr. zahtevana za habilitacijo, ovira h kariernemu razvoju.	☐		☐	☐		☐	☐
Zdi se mi, da je nagrajevanje kakovostnih	☐		☐	☐		☐	☐

raziskovalcev
ustrezno.

Zdi se mi, da bi
moralo biti
nagrajevanje
kakovostnih
raziskovalcev
predvsem
finančno.

Zdi se mi, da je
administracija pri
raziskovalnem
delu enostavna.

Zdi se mi, da
imamo zadostno
podporo
strokovnih služb
pri prijavljanju in
administriranju
projektov.

Zdi se mi, da
'časovne luknje'
med razpisi
premoščamo s
stabilnim
financiranjem
institucij.

Zdi se mi, da za
aplikativne
projekte ARIS
zahteva prevelike
vložke podjetij.

Zdi se mi, da
sodelovanje z
gospodarstvom
prinaša koristi
raziskovalcu pri
vrednotenju
njegovega dela.

Menim, da bi
gospodarske
družbe, ki vlagajo
v raziskave v
javnem sektorju,
morale dobiti več
olajšav.

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Q10 - Kaj bi po vašem morala biti prioriteta ministrstev/agencij in vaših institucij za boljši razvoj kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev v Sloveniji?

Prioriteta ministrstev/agencij

Prioriteta vaše institucije

Q11 - Drugi komentarji v zvezi s karierno potjo raziskovalk in raziskovalcev v Sloveniji:

Q12 - Spol:

- ☐ Moški
- ☐ Ženski
- ☐ Ne želim odgovoriti.

Q13 - Koliko ste stari (v letih)? _____

Q14 - Kakšna je vaša karierna stopnja (upoštevajte 7. člen Splošnega akta o raziskovalnih nazivih ARIS-a <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ANJP40> ter njegovo prilogo <https://pisrs.si/api/datoteke/integracije/262654865>)?

- ☐ Raziskovalec na začetku kariere (R1) (raziskovalec, ki izvaja raziskave pod nadzorom do dokončanja doktorata ali pridobitve enakovredne ravni usposobljenosti in izkušenj)
- ☐ Podoktorski sodelavec ali drug priznan raziskovalec (R2) (raziskovalec z doktoratom ali enakovredno ravno usposobljenosti in izkušenj, ki še ni v večji meri neodvisen pri razvoju lastnih raziskav, pridobivanju finančnih sredstev ali vodenju raziskovalne skupine)
- ☐ Uveljavljen raziskovalec (R3) (raziskovalec z doktoratom ali enakovredno ravno usposobljenosti in izkušenj, ki je zmožen neodvisno razvijati lastne raziskave, pridobivati finančna sredstva in voditi raziskovalno skupino)
- ☐ Vodilni raziskovalec (R4) (raziskovalec z doktoratom ali enakovredno ravno usposobljenosti in izkušenj, za katerega so njihovi strokovni kolegi priznali, da ima vodilno vlogo na svojem raziskovalnem področju)
- ☐ Strokovnjak oz. strokovno osebje (tehnik, strokovno podporno osebje)
- ☐ Drugo:

Q15 - Tip/vrsta inštitucije, iz katere prihajate:

- ☐ Univerza
- ☐ Javna raziskovalna organizacija
- ☐ Zasebna raziskovalna organizacija
- ☐ Podjetje
- ☐ Drugi javni zavod (npr. bolnišnica, drugo)
- ☐ Samostojni raziskovalec
- ☐ Drugo:

Q16 - Velikost vaše inštitucije

- ☐ Do 50 zaposlenih
- ☐ Nad 51 zaposlenih