



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

3. poročilo

**(Mednarodna primerjalna analiza sistema zaposlovanja ter
kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev v izbranih državah:
Avstrija, Češka, Danska, Finska, Hrvaška)**

Pripravili:

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

Kazalo vsebine

Povzetek.....	1
1 Uvod	2
2 Sistem kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev v Avstriji.....	3
2.1 Splošni pregled stanja	3
2.2 Strateške usmeritve in ukrepi po posameznih poglavjih Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Avstrija	6
2.2.1 <i>Opredelitev raziskovalnega kadra.....</i>	<i>6</i>
2.2.2 <i>Priznavanje, interoperabilnost in primerljivost poklicnih poti raziskovalcev</i>	<i>6</i>
2.2.3 <i>Zaposlovanje in delovni pogoji</i>	<i>7</i>
2.2.4 <i>Usposabljanje za medsektorske in interdisciplinarne poklicne poti ter podjetništvo in inovacije in mobilnost.....</i>	<i>8</i>
2.2.5 <i>Ocenjevanje poklicne poti, poklicni razvoj in napredovanje</i>	<i>11</i>
2.2.6 <i>Uravnouteženo kroženje talentov in oblikovanje Unije kot privlačne destinacije .</i>	<i>12</i>
2.2.7 <i>Podporni ukrepi za poklicne poti v raziskavah</i>	<i>12</i>
2.2.8 <i>Spremljanje poklicnih poti v raziskavah.....</i>	<i>13</i>
2.2.9 <i>Tabelarični pregled ocene izvajanja Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Avstrija.....</i>	<i>14</i>
3 Sistem kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev v Češki republiki.....	18
3.1 Splošni pregled stanja	18
3.2 Strateške usmeritve in ukrepi po posameznih poglavjih Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Češka.....	19
3.2.1 Opredelitev raziskovalnega kadra	19
3.2.2 <i>Priznavanje, interoperabilnost in primerljivost poklicnih poti raziskovalcev</i>	<i>19</i>
3.2.3 <i>Zaposlovanje in delovni pogoji</i>	<i>21</i>
3.2.4 <i>Usposabljanje za medsektorske in interdisciplinarne poklicne poti ter podjetništvo in inovacije in mobilnost.....</i>	<i>22</i>
3.2.5 <i>Ocenjevanje poklicne poti, poklicni razvoj in napredovanje</i>	<i>24</i>
3.2.6 <i>Uravnouteženo kroženje talentov in oblikovanje Unije kot privlačne destinacije .</i>	<i>26</i>

3.2.7	<i>Podporni ukrepi za poklicne poti v raziskavah</i>	27
3.2.8	<i>Spremljanje poklicnih poti v raziskavah</i>	27
3.2.9	<i>Tabelarični pregled izvajanja Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Češka</i>	28
4	Sistem kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev na Danskem	38
4.1	Splošni pregled stanja	38
4.2	Strateške usmeritve in ukrepi po posameznih poglavjih Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Danska	39
4.2.1	<i>Opredelitev raziskovalnega kadra</i>	40
4.2.2	<i>Priznavanje, interoperabilnost in primerljivost poklicnih poti raziskovalcev</i>	40
4.2.3	<i>Zaposlovanje in delovni pogoji</i>	41
4.2.4	<i>Usposabljanje za medsektorske in interdisciplinarne poklicne poti ter podjetništvo in inovacije in mobilnost</i>	42
4.2.5	<i>Ocenjevanje poklicne poti, poklicni razvoj in napredovanje</i>	44
4.2.6	<i>Uravnoteženo kroženje talentov in oblikovanje Unije kot privlačne destinacije</i>	45
4.2.7	<i>Podporni ukrepi za poklicne poti v raziskavah</i>	45
4.2.8	<i>Spremljanje poklicnih poti v raziskavah</i>	46
5	Sistem kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev na Finskem	47
5.1	Splošni pregled stanja	47
5.2	Strateške usmeritve in ukrepi po posameznih poglavjih Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Finska	48
5.2.1	<i>Opredelitev raziskovalnega kadra</i>	48
5.2.2	<i>Priznavanje, interoperabilnost in primerljivost poklicnih poti raziskovalcev</i>	48
5.2.3	<i>Zaposlovanje in delovni pogoji</i>	49
5.2.4	<i>Usposabljanje za medsektorske in interdisciplinarne poklicne poti ter podjetništvo in inovacije in mobilnost</i>	49
5.2.5	<i>Ocenjevanje poklicne poti, poklicni razvoj in napredovanje</i>	50
5.2.6	<i>Uravnoteženo kroženje talentov in oblikovanje Unije kot privlačne destinacije</i>	50
5.2.7	<i>Podporni ukrepi za poklicne poti v raziskavah</i>	50
5.2.8	<i>Spremljanje poklicnih poti v raziskavah</i>	51

5.2.9	<i>Tabelarični pregled izvajanja Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Finska</i>	52
6	Sistem kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev na Hrvaškem	56
6.1	Splošni pregled stanja	56
6.2	Strateške usmeritve in ukrepi po posameznih poglavjih Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Hrvaška	58
6.2.1	<i>Opredelitev raziskovalnega kadra</i>	58
6.2.2	<i>Priznavanje, interoperabilnost in primerljivost poklicnih poti raziskovalcev</i>	58
6.2.3	<i>Zaposlovanje in delovni pogoji</i>	59
6.2.4	<i>Usposabljanje za medsektorske in interdisciplinarne poklicne poti ter podjetništvo in inovacije in mobilnost</i>	60
6.2.5	<i>Ocenjevanje poklicne poti, poklicni razvoj in napredovanje</i>	61
6.2.6	<i>Uravnoteženo kroženje talentov in oblikovanje Unije kot privlačne destinacije</i>	62
6.2.7	<i>Podporni ukrepi za poklicne poti v raziskavah</i>	62
6.2.8	<i>Spremljanje poklicnih poti v raziskavah</i>	62
6.2.9	<i>Tabelarični pregled izvajanja Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Hrvaška</i>	63
7	Razprava in zaključki	68
8	Literatura in viri	71

Povzetek

Poročilo predstavlja mednarodno primerjalno analizo sistemov kariernega razvoja raziskovalcev in raziskovalcev v Avstriji ter na Češkem, Danskem, Finskem in Hrvaškem. Analiza se osredotoča na ključne elemente kariernih sistemov, kot so postopki izvolitev v nazive, priznavanje in prenosljivost nazivov ter mehanizmi kariernega napredovanja, pri čemer upošteva tako normativni okvir kot tudi njegovo izvajanje v praksi.

Pregled je umeščen v kontekst izvajanja Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov ter širših ciljev Evropskega raziskovalnega prostora (ERA), ki poudarjajo potrebo po bolj privlačnih, preglednih in mednarodno usmerjenih raziskovalnih karierah. Analiza sledi enotni strukturi: za vsako državo je najprej podan splošni pregled sistema, nato pa sledi obravnava izvajanja priporočil po posameznih vsebinskih sklopih. Za večino držav je vključena tudi ocena izvajanja Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi na podlagi prispevkov nacionalnih sogovornikov.

Rezultati kažejo, da so sistemi raziskovalnih karier med državami zaznamovani s skupnimi izzivi. Ti se kažejo predvsem v manjši stabilnosti zaposlitve v zgodnjih fazah kariere, prevladi projektnega financiranja ter še vedno razmeroma ozkih kariernih poteh, ki so primarno usmerjene v akademski sektor. Kljub vse večjemu poudarku na medsektorski mobilnosti in razvoju širših kompetenc raziskovalcev ostajajo prehodi med sektorji v praksi omejeni.

Čeprav evropski okvirji prispevajo k postopni harmonizaciji (npr. uporaba profilov R1–R4), razlike v nacionalnih sistemih nazivov in praksah napredovanja še vedno otežujejo tudi mednarodno mobilnost raziskovalcev. Ob tem se kot pomemben dejavnik učinkovitosti sistemov kažejo podporni mehanizmi, kot so karierno svetovanje, programi mednarodne in medsektorske mobilnosti ter institucionalna podpora razvoju kariere.

Primerjalni pregled hkrati izpostavlja nekatere pristope, ki prispevajo k večji stabilnosti in privlačnosti raziskovalnih karier, kot so jasnejše karierne strukture, dolgoročnejši modeli financiranja ter bolj integrirani podporni sistemi. Takšni pristopi krepijo sposobnost držav za pritegnitev in zadrževanje talentov ter njihovo vključevanje v širši evropski raziskovalni prostor.

1 Uvod

Poročilo temelji na primerjalni analizi sistema zaposlovanja ter kariernih poti raziskovalcev in raziskovalcev izbranih držav članic Evropske unije (EU): Avstrije, Češke, Danske, Finske in Hrvaške. Namen tega pregleda je zagotoviti poglobljen vpogled v nacionalne pristope k implementaciji skupnih evropskih usmeritev ter identificirati ključne vzorce, razlike in izzive pri uresničevanju politik, usmerjenih v krepitev privlačnosti raziskovalnih in inovacijskih sistemov ter dolgoročno zadržanje visoko usposobljenih kadrov.

Analiza izhaja iz razumevanja, da učinkovito izvajanje Priporočil Sveta Evropske unije o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva zahteva usklajeno delovanje več politik – od raziskovalne in inovacijske politike do politik visokega šolstva, trga dela, pa tudi migracij in širšega podpornega okolja za razvoj kariere. V tem kontekstu pregled obravnava širše mehanizme izvajanja, institucionalne ureditve ter instrumente, ki vplivajo na privlačnost, mobilnost in karierni razvoj talentov.

Struktura poročila je zasnovana tako, da je vsaka država najprej predstavljena s splošnim pregledom nacionalnega konteksta, vključno z značilnostmi raziskovalno-inovacijskega sistema, ključnimi strateškimi dokumenti, aktualnimi razvojnimi trendi in glavnimi strukturnimi kazalniki. Temu sledi sistematična obravnava izvajanja posameznih priporočil po vsebinskih sklopih oziroma poglavjih, pri čemer je poudarek na konkretnih ukrepih, stopnji njihove implementacije ter zaznanih učinkih.

Za večino analiziranih držav (Avstrija, Češka, Finska in Hrvaška) je analiza dodatno podprta s tabelarnim pregledom ocen izvajanja posameznih Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi. Te ocene temeljijo na strukturiranih prispevkih relevantnih nacionalnih sogovornikov, kar omogoča vključitev strokovnih presoj iz prakse ter bolj relevantno vrednotenje napredka. Takšen pristop prispeva k bolj celovitemu razumevanju dejanskega stanja, vključno z identifikacijo dobrih praks, sistemskih vrzeli in potencialnih področij za nadaljnje izboljšave. V primeru Danske tabelarni pregled ocen ni vključen, saj kljub večkratnim poskusom ni bilo možno zagotoviti sodelovanja nacionalnih sogovornikov. Kljub temu analiza za Dansko temelji na razpoložljivih javnih virih in sekundarnih podatkih, kar omogoča osnovno primerjalno umestitev države v širši kontekst izvajanja evropskega okvira za talente, ob zavedanju omejitev takšnega pristopa.

2 Sistem kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev v Avstriji

2.1 Splošni pregled stanja

Intenzivnost raziskav in razvoja (R&R) je mednarodno uveljavljen kazalnik, ki prikazuje uspešnost države na tem področju. Avstrija se že nekaj let uvršča med države z najvišjo raziskovalno intenzivnostjo med OECD državami in sodi med države, ki dosegajo evropski cilj raziskovalne intenzivnosti 3 %, njena raziskovalna intenzivnost pa še narašča (3,20 % leta 2022; 3,22 % leta 2023). Svoje rezultate izboljšuje tudi v patentni intenzivnosti, R&R izdatkih ter izdatkih tveganega kapitala, prav tako pa dosega odlične rezultate pri znanstvenem kazalniku pridobljenih nepovratnih sredstev ERC (BMBWF, 2023).¹

Ti okvirji določajo ključne nacionalne usmeritve za krepitev raziskovalnega in inovacijskega okolja ter hkrati naslavljajo potrebo po izboljšanju pogojev za raziskovalce. Poudarek je na stabilnem financiranju, razvoju kadrov in krepitevi medsektorskega sodelovanja med akademskimi institucijami in gospodarstvom (BMBWF, 2023; FFG, 2022).²

Kljub dobro postavljenim temeljem se raziskovalni karierni sistem v Avstriji sooča z več izzivi. Eden glavnih problemov ostaja omejeno število dolgoročnih delovnih mest za mlade raziskovalce, kar vodi v negotovost in otežuje dolgoročno načrtovanje kariere. Zlasti mladi raziskovalci pogosto opozarjajo na pomanjkanje stabilnih zaposlitvenih poti, kar jih sili v iskanje priložnosti v zasebnem sektorju ali v tujini (Schubert in drugi, 2022;³ OSA, 2024⁴). Ob tem se soočajo tudi z administrativnimi ovirami pri prenosu nazivov med institucijami, kar omejuje njihovo mobilnost znotraj države (OEAW, 2025;⁵ OSA, 2024).

Poleg tega kljub napredku na tem področju ostaja izziv tudi doseganje enakosti spolov na vodilnih raziskovalnih položajih. Poročila, kot je na primer *Gender Equality in Science and Research in Austria*⁶, poudarjajo potrebo po nadaljnjih ukrepih za povečanje zastopanosti žensk v znanosti nasploh – zlasti v tehničnih in naravoslovnih vedah (Wroblewski in Striedinger, 2018).

¹ Dostopno prek: https://www.bmimi.gv.at/dam/jcr:34433e29-7f7d-40cf-9ed9-b9427a81e465/FTB2023_EN_bf.pdf

² Dostopno prek: https://www.ffg.at/sites/default/files/allgemeine_downloads/FFG_Jahresbericht_2022_bf.pdf (31. 5. 2026).

³ Dostopno prek: <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6136/7/ihs-report-2022-schubert-binder-unger-karriereentwicklungsmoeglichkeiten-doktoratsstudierende.pdf> (31. 5. 2026).

⁴ Dostopno prek: <https://www.osa-openscienceaustria.at/wp-content/uploads/2024/01/Karrierewege-in-der-Wissenschaft-und-Research-Assessment-FINAL-Barrierefrei.pdf> (31. 5. 2026).

⁵ Dostopno prek: https://www.oeaw.ac.at/fileadmin/NEWS/2025/pdf/OEAW_Karrieremodell_2025.pdf (31. 5. 2026).

⁶ Dostopno prek: https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5748/1/Gleichstellung_Wiss_Forschung_long_e.pdf (31. 5. 2026).

Kljub temu Avstrija ponuja tudi številne priložnosti za raziskovalke in raziskovalce. Strukturni modeli posameznih institucij, kot je *karierni model Avstrijske akademije znanosti* (OEAW, 2025), zagotavljajo jasne poti za karierni napredek, medtem ko programi, kot je *Spin-off Fellowship*⁷, ki ga financira Ministrstvo za ženske, znanost in raziskave, izvaja pa Avstrijska agencija za spodbujanje raziskav (FFG), spodbujajo sodelovanje in prehode med akademskim sektorjem in gospodarstvom. Ti programi raziskovalcem omogočajo, da prenesejo svoje znanje v prakso, bodisi z vključevanjem v industrijske projekte bodisi z ustanavljanjem lastnih podjetij (Schubert in drugi, 2022; FFG, 2022; OSA, 2024).

V mednarodnem kontekstu si Avstrija prizadeva povečati svojo privlačnost tako za domače kot tuje raziskovalce. Ključni ukrepi vključujejo izboljšanje pogojev za delo in življenje, spodbujanje interdisciplinarnega sodelovanja ter krepitev inovacijskega ekosistema. Strategije, kot je RTI strategija 2030, jasno izpostavljajo potrebo po povezovanju raziskovalnih institucij, gospodarstva in javnega sektorja ter povečanju raziskovalne konkurenčnosti države (Zvezna vlada Republike Avstrije, 2020).

Čeprav ima Avstrija dobro razvite temelje za podporo raziskovalnim karieram, nekateri ključni izzivi, ki jih je treba nasloviti, ostajajo. Izboljšanje prenosljivosti nazivov, večja podpora mladim raziskovalcem ter jasne poti za karierni razvoj na sistemski ravni so med najpomembnejšimi prednostnimi nalogami. Hkrati so programi, ki spodbujajo interdisciplinarnost in prehode med sektorji, ključni za ohranjanje raziskovalcev v sistemu in izboljšanje nacionalne konkurenčnosti na tem področju.

Iz tabele 1 je razvidno, da je Avstrija v obdobju 2018–2023 po vseh analiziranih kazalnikih, ki se nanašajo na R&R, presegala povprečje EU (z izjemo deleža žensk med raziskovalci po številu zaposlenih). Ob tem posebej izpostavljamo, da so tako proračunska sredstva vlade za R&R kot tudi izdatki podjetij za R&R kot delež BDP presegala povprečje EU.

Tabela 1: Ključni strukturni kazalniki za Avstrijo v obdobju 2018–2023

Kazalnik	EU-27 (2023)	Avstrija (2023)	Povprečje Avstrije 2018–2020	Povprečje Avstrije 2021–2023
BDP na prebivalca, tekoče cene (€)	38.130	51.830	43.527	48.900
Bruto domači izdatki za R&R (GERD) kot delež BDP (%)	2,27	3,22	3,15	3,24
Proračunska sredstva vlade za R&R (GBARD) kot delež BDP (%)	0,72	0,87	0,79	0,82

⁷ Dostopno prek: <https://www.ffg.at/en/spin-off-fellowships> (31. 5. 2026).

Izdatki podjetij za R&R (BERD) kot delež BDP (%)	1,49	2,27	2,20	2,23
Velikost populacije (milijon)	448,80	9,10	8,86	9,01
Raziskovalci (v FTE) na milijon prebivalcev	4.787	6.997	5.824	6.656
Delež žensk med raziskovalci po številu zaposlenih (%)	34,28	32,02*	n. p.	n. p.

Opomba: V primeru izračuna v FTE je ta delež za Avstrijo v letu 2023 le 25,33 % (za EU-27 znaša 30,90 %).

Vir: Evropska komisija (2025a); Eurostat (2025)⁸.

Leta 2025 je Avstrijski znanstveni sklad (FWF) financiral raziskavo o položaju raziskovalcev v Avstriji,⁹ ki kaže, da je splošno zadovoljstvo z raziskovalnim poklicem razmeroma visoko, saj večina raziskovalcev pozitivno ocenjuje zlasti avtonomijo pri delu, mednarodno vpetost in možnosti mednarodnega sodelovanja. Kljub temu sistem zaznamujejo pomembne strukturne pomanjkljivosti, predvsem na področju kariernega razvoja. Zlasti raziskovalci v zgodnjih fazah kariere se soočajo z negotovimi zaposlitvenimi pogoji, omejenimi možnostmi za pridobitev stalne zaposlitve ter izrazitim razkorakom med kariernimi željami in dejanskimi priložnostmi. Dodatno obremenitev predstavlja visoka odvisnost od projektnega financiranja in nizka stopnja uspešnosti prijav, kar krepi občutek negotovosti in nestabilnosti. Raziskovalci opozarjajo tudi na hierarhično organiziranost sistema, administrativne obremenitve ter primanjkljaj časa za raziskovalno delo. Čeprav avstrijski raziskovalni prostor ostaja mednarodno konkurenčen in kakovosten, rezultati raziskave nakazujejo potrebo po sistemskih izboljšavah, zlasti v smeri stabilnejših kariernih poti, večje transparentnosti financiranja ter širšega vrednotenja raziskovalnega dela.

⁸ Dostopno prek: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/rd_p_persocc/default/table?lang=en; https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/gba_nabsfin07/default/table?lang=en&category=scitech.rd.gba; https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/rd_e_berdsize/default/table?lang=en&category=scitech.rd.rd_b (31. 5. 2026).

⁹ Dostopno prek: <https://www.fwf.ac.at/en/news/detail/researchers-in-austria-majority-satisfied-lack-of-prospects-for-early-stage-researchers>; https://zenodo.org/records/17062066/files/FWF-Umfrage2025_Endbericht-Spectra_DE.pdf?download=1; https://zenodo.org/records/17062066/files/FWF-Survey2025_FinalReport-Spectra_EN.pdf?download=1 (31. 5. 2026).

2.2 Strateške usmeritve in ukrepi po posameznih poglavjih Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Avstrija

2.2.1 Opredelitev raziskovalnega kadra

- **Klasifikacija:** Uporaba štirih osnovnih profilov raziskovalcev je prepuščena posameznim institucijam, jih pa med drugim že dlje časa uporablja Avstrijska akademija znanosti (OEAW, 2020; OEAW, 2025). V času nastanka tega poročila niso bili sprejeti nobeni ukrepi za spodbujanje uporabe štirih osnovnih profilov raziskovalcev, vendar pa naj bi Avstrija nameravala objaviti nacionalna priporočila za raziskovalne in visokošolske ustanove ter za gospodarstvo glede uporabe teh profilov še leta 2026.

2.2.2 Priznavanje, interoperabilnost in primerljivost poklicnih poti raziskovalcev

- **Medsektorska mobilnost (prehajanje med sektorji):** Izboljšanje sodelovanja med znanostjo in gospodarstvom predstavlja eno izmed prioritetenih področij drugega RTI pakta¹⁰ (Zvezna vlada Republike Avstrije, 2022). V tem kontekstu je potrebno boljše vključevanje sektorjev izven akademskega v karierno načrtovanje raziskovalcev. Zlasti na področjih, kjer je povezava z gospodarstvom manj očitna, sta potrebna bolj strukturirano svetovanje in zagotavljanje možnosti za praktične izkušnje. Za lažje prehajanje med akademskim in neakademske okoljem je priporočljivo razviti bolj povezane karierne poti, ki omogočajo vračanje raziskovalcev v akademsko okolje po delu v gospodarstvu (OSA, 2024). Mladi raziskovalci pogosto nimajo dovolj priložnosti za vzpostavitev interdisciplinarnih in medsektorskih kompetenc, kar omejuje njihovo karierno prilagodljivost. Poseben poudarek je na vključevanju mobilnosti že na začetku kariernih poti (OSA, 2024; OEAW, 2025). Avstrija ima več programov, ki spodbujajo prehajanje raziskovalcev med akademskim sektorjem, gospodarstvom in javnim sektorjem (OSA, 2024; Schubert in drugi, 2022). Program COMET (*Competence Centers for Excellent Technologies*), ki ga upravlja Avstrijska agencija za spodbujanje raziskav (FFG) ter je zasnovan za krepitev sodelovanja med znanostjo in gospodarstvom, hkrati tudi lajša prehod raziskovalcev med sektorji prek njihovega

¹⁰ Dostopno prek: https://era.gv.at/public/documents/4835/RTI_Pact_2024-2026.pdf (31. 5. 2026).

pridobivanja izkušenj v poslovnem okolju, razvijanja ustreznih veščin, ki so uporabne v različnih okoljih, in finančne podpore tovrstnim sodelovalnim projektom¹¹.

- **Mednarodna mobilnost:** Avstrija je poenostavila administrativne postopke za pridobitev vizumov in delovnih dovoljenj za mednarodne raziskovalce (FFG, 2022). Na voljo so različne finančne spodbude prek razpisov in programov za spodbujanje mednarodnega sodelovanja – informacije o teh so dostopne na spletni strani Avstrijske agencije za spodbujanje raziskav (FFG) na www.ffg.at.
- **Prenosljivost nazivov:** Raziskovalci v Avstriji poročajo o pomanjkanju enotnih pravil za prenos raziskovalnih nazivov med institucijami, kar povzroča administrativne ovire pri prehodih med institucijami. Trenutni sistem je pogosto odvisen od posameznih institucij in njihovih pravil (OSA, 2024; OEAW, 2025; Schubert in drugi, 2022). Povečuje se prizadevanje za uvedbo enotnega okvirja na nacionalni ravni, kar bi olajšalo mobilnost med akademskimi institucijami, pa tudi med akademskim sektorjem in gospodarstvom (BMBWF, 2023).

2.2.3 Zaposlovanje in delovni pogoji

- **Stabilnost zaposlitve:** Izziv predstavlja pomanjkanje stabilnih zaposlitev za mlade raziskovalce, zlasti v okviru trenutne projektno usmerjene raziskovalne prakse, ki pogosto temelji na kratkoročnem financiranju. Mladi raziskovalci se soočajo z izzivom, da so pogosto odvisni od projektnih pogodb, ki ne zagotavljajo dolgoročne zaposlitvene stabilnosti (OSA, 2024; OEAW, 2025; Schubert in drugi, 2022). Poleg tega pomanjkanje strukturirane podpore vodi v občutek negotovosti in omejuje možnosti za dolgoročno karierno načrtovanje (OSA, 2024).
- **Spodbujanje in privabljanje mladih talentov:** Spodbujanje mladih vrhunskih talentov je eno od prioritetenih področij drugega RTI pakta (2024–2026) (Zvezna vlada Republike Avstrije, 2022). Poudarek je na razvoju človeških virov z več ukrepi, kot so povečanje zanimanja za STEM področja, spodbujanje podjetniškega duha ter večje vključevanje žensk v znanost in tehnologijo. Pakti vključujejo strukturirano doktorsko izobraževanje ter mednarodne programe, ki mladim raziskovalcem omogočajo pridobivanje globalnih izkušenj. Posebna pozornost je namenjena zmanjšanju administrativnih ovir in izboljšanju dostopa do financiranja raziskovalnih projektov. Dejstvo, da Avstrija posveča velik pomen raziskavam in razvoju, da je pri tem uspešna ter da je raziskovalno

¹¹ Dostopno prek: <https://www.ffg.at/en/comet/programme> (31. 5. 2026).

dobro mednarodno povezana, privablja tuje raziskovalce že samo po sebi. Država pa mednarodne raziskovalce tudi aktivno privablja s pomočjo nacionalnih in evropskih programov. Bistveni dejavnik internacionalizacije na avstrijskih univerzah so tuji doktorski študenti – njihov delež je leta 2022 znašal 41 % in se je v desetih letih skoraj podvojil (FFG, 2022; OSA, 2024).

2.2.4 *Usposabljanje za medsektorske in interdisciplinarne poklicne poti ter podjetništvo in inovacije ter mobilnost*

- **Sodelovanje:** Avstrija je v svojih strateških dokumentih sprejela smernice za prenos znanja med raziskovalnimi institucijami in gospodarstvom, s čimer aktivno spodbuja partnerstva med akademskim sektorjem in gospodarstvom (BMBWF, 2023). Prav tako inovacije spodbuja prek podjetniških programov. Poseben poudarek povezovanju znanosti in gospodarstva ter spodbujanju prenosa znanja daje že sama RTI strategija 2030. Že omenjeni program COMET je osrednji avstrijski program za spodbujanje inovacij ter financiranje raziskav in razvoja (R&R). Program povezuje podjetja in raziskovalne organizacije v kompetenčnih centrih, kjer skupaj razvijajo tehnologije z visokim tržnim potencialom. Financiranje temelji na javno-zasebnem partnerstvu, kjer sredstva prispevajo država, zvezne dežele in podjetja. COMET, ki ga sofinancirata BMK in BMAW (BMWET), je strukturiran v tri stebre – projekte, centre in module. Na začetku leta 2025 je vključeval 24 delujočih kompetenčnih centrov, ki izvajajo aplikativno usmerjene vrhunske raziskave na vseh ključnih tehnoloških področjih za krepitev avstrijskega inovacijskega ekosistema.
- **Odprta znanost:** Avstrija sodeluje v evropskih (infrastrukturnih) pobudah za odprto znanost, kot je Evropski oblak odprte znanosti (EOSC). EOSC Avstrija je nacionalna pobuda, ki povezuje ključne avstrijske raziskovalne institucije in infrastrukture z evropsko iniciativo EOSC. Njen namen je usklajeno razvijati odprto znanost v Avstriji ter omogočati raziskovalcem lažji dostop do raziskovalnih podatkov, storitev in digitalnih orodij. Deluje kot most med evropskimi cilji odprte znanosti in nacionalnim raziskovalnim okoljem, pri čemer spodbuja sodelovanje, izmenjavo podatkov in uporabo skupnih standardov za učinkovitejše in bolj transparentno raziskovanje. Obenem spodbuja raziskovalne institucije k odprtemu dostopu do podatkov in rezultatov raziskav.¹²

¹² Dostopno prek: <https://eosc-austria.at/> (31. 5. 2026).

- **Podpora zagonskim (*start-up*) in odcepljenim (*spin-off*) podjetjem:** Na voljo so različni programi financiranja in storitve za zagonska in odcepljena podjetja. Med ključnimi pobudami Avstrijske agencije za spodbujanje raziskav (FFG) je štipendija za ustanovitev zagonskih podjetij (angl. *Spin-off Fellowship*), ki raziskovalcem omogoča razvoj njihovih raziskovalnih dosežkov v tržno usmerjene produkte, s čimer spodbuja prenos znanja iz akademskega okolja v gospodarstvo in družbo. Za drugi razpis te pobude je med letoma 2022 in 2026 na voljo skupno 13,5 milijona evrov sredstev. V prvem krogu oddaje vlog leta 2022 je bilo odobrenih deset projektov od 36 prijavljenih (FFG, 2022). FFG izvaja tudi program *Expedition Zukunft*¹³, ki podpira razvoj disruptivnih in radikalnih inovacij ter spremlja podjetnike od začetne priprave do širjenja inovacij, s poudarkom na projektih z visokim potencialom za spremembe. Poleg tega FFG nudi tudi svetovalne storitve, ki vključujejo redne informativne dogodke in svetovalne sestanke po vsej Avstriji. Ti dogodki so namenjeni predstavitvi ustreznih subvencij, storitev in upravljanja projektov, kar zagonskim podjetjem omogoča dostop do ključnih informacij za uspešen razvoj.
- **Spodbujanje interdisciplinarnosti:** Avstrija aktivno podpira razvoj raziskovalnih karier z različnimi pristopi, ki spodbujajo medsektorsko mobilnost, interdisciplinarnost in transparentnost v raziskovalnem okolju. Poudarek je na vzpostavljanju strukturiranih kariernih poti, ki omogočajo tako napredovanje znotraj akademskih institucij kot tudi prehajanje med različnimi sektorji (OSA, 2024; Schubert in drugi, 2022). Večina univerz ponuja poklicno svetovanje in razvoj za raziskovalce, vendar pa je poudarek svetovalnih storitev običajno na akademskih karierah. Svetovanje o drugih kariernih možnostih ali vključevanje sektorjev izven univerzitetnega v svetovanje je redko in prisotno predvsem na področjih, katerih gospodarski pomen je očiten (OSA, 2024). Raznolike tipologije univerz, raziskovalnih inštitutov in neakademijskih sektorjev odpirajo možnost raznolikih in komplementarnih portfeljev kariernih poti. Programi, kot so že omenjene štipendije FFG za ustanovitev odcepljenih podjetij, raziskovalcem omogočajo prehod iz akademskega sektorja v gospodarstvo in ustanavljanje lastnih podjetij. Kljub temu medsektorske kulturne razlike in pomanjkanje prenosljivih veščin pogosto otežujejo te prehode (OSA, 2024). Najbolj zaželen karierni cilj v akademskem sektorju še vedno ostaja naziv rednega univerzitetnega profesorja in z njim povezano pojmovanje prestiža, ki (akademske) kadre pogosto zadržuje v akademskem sektorju.

¹³ Dostopno prek: <https://www.ffg.at/expedition-zukunft> (31. 5. 2026).

Ob tem opozarjamo, da gre za pedagoški in ne raziskovalni naziv, teženje h kateremu lahko zaradi drugačnih pogojev njegovega doseganja vodi v manjši fokus na raziskovanju. Mladi kadri med svojim usposabljanjem pogosto ne pridobijo ustreznih informacij, kvalifikacij in izkušenj za alternativne karijerne poti, čeprav dolgoročne karijerne možnosti v univerzitetnem okolju obstajajo zgolj za manjšino raziskovalk in raziskovalcev (OSA, 2024).

- **Razpoložljivost virov za raziskave in inovacije:** Avstrija zagotavlja stabilno financiranje raziskovalnih institucij prek nacionalnih in evropskih virov (BMBWF, 2023; FFG, 2022). Da bi dosegla svoje strateške cilje, je vlada za obdobje 2024–2026 (drugi RTI pakt) zagotovila 5,049 milijard evrov, ki so namenjeni trajnostni krepitvi financiranja raziskav, vključno z neuniverzitetnimi raziskavami v okviru pristojnosti ministrstev. Ta sredstva predstavljajo kar 31-odstotno povečanje v primerjavi s prvim RTI paktom (BMBWF, 2023). Po ocenah avstrijskega statističnega urada naj bi skupni izdatki za raziskave in razvoj (R&R) leta 2023 narasli za približno 8 %, torej na skupno 15,5 milijarde evrov, kar predstavlja 3,22 % nominalnega BDP Avstrije. Ta rast je predvsem posledica 6,6-odstotnega povečanja izdatkov zvezne vlade za R&R v primerjavi z letom 2022, kar pomeni približno 5,1 milijarde evrov oziroma 33 % vseh sredstev za R&R. Podjetja v Avstriji naj bi leta 2023 financirala približno polovico izdatkov za R&R (7,8 milijarde evrov) (BMBWF, 2023). Podjetja lahko za izdatke, povezane z R&R, naknadno uveljavijo tudi raziskovalno premijo. Ta lahko znaša 12 % vrednosti celotnih stroškov, pri pogodbenih raziskavah pa približno 1,1 milijarde evrov na proračunsko leto. Za uveljavitev pravice do raziskovalne premije je treba pridobiti strokovno mnenje Avstrijske agencije za spodbujanje raziskav (Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft – FFG), pri čemer se raziskovalna premija zabeleži kot dobropis na davčnem računu podjetja kot davčnega zavezanca (Advantage Austria, n. d.¹⁴). Poleg tega naj bi 17 % izdatkov za R&R (2,6 milijarde evrov) financirala tuja podjetja, predvsem prek svojih podružnic, ki izvajajo raziskave v Avstriji. Po upadu izdatkov za R&R v podjetjih leta 2020 se trend naraščanja teh izdatkov v poslovnem sektorju ponovno krepi (BMBWF, 2023). Avstrijska agencija za spodbujanje raziskav (FFG) je osrednja organizacija za spodbujanje in financiranje raziskav, razvoja in inovacij v Avstriji. Financirata jo Zvezno ministrstvo za varstvo podnebja, okolje, energijo, mobilnost, inovacije in tehnologijo (BMK) ter Zvezno ministrstvo za delo in

¹⁴ Dostopno prek: <https://www.advantageaustria.org/si/zentral/business-guide/investieren-in-oesterreich/forschung-und-entwicklung/fe-foerderungen/forschungsfoerderung.sl.html> (31. 5. 2026).

gospodarstvo (BMAW). FFG kot ponudnik storitev financiranja deluje tudi v imenu drugih nacionalnih in mednarodnih institucij. Sredstva, ki jih je FFG vložila v avstrijsko raziskovalno skupnost, so bila leta 2022 (1,7 milijarde evrov) in leta 2023 (1,8 milijarde evrov) najvišja do tedaj, kar kaže na ugoden trend vlaganj v R&R v zadnjih letih. Približno 30 % teh sredstev prejmejo raziskovalni in univerzitetni inštituti. Poleg financiranja raziskovalnih projektov, ki omogočajo tako temeljne raziskave kot podjetniške inovacije, je poudarek na novih generacijah ukrepov, namenjenih povečanju učinkovitosti raziskav in razvoja. Posebna pozornost je namenjena vključevanju različnih družbenih akterjev v R&R za doseg transformacijskih ciljev, ki presegajo zgolj tehnološke spremembe in vključujejo spremembe regulativnih okvirov, trga in vsakdanjih praks. Obstoječi portfelj raziskovalnih in inovacijskih politik se zato razvija v več smereh z namenom povečati učinkovitost raziskav in razvoja pri obravnavanju družbenih izzivov. Pri tem ima ključno vlogo tudi pospeševanje raziskovalnih in infrastrukturnih projektov prek mehanizma za okrevanje in odpornost, ki je osrednji element pobude NextGenerationEU (BMBWF, 2023).

2.2.5 Ocenjevanje poklicne poti, poklicni razvoj in napredovanje

- **Mehanizmi za napredovanje:** Tako na nacionalni ravni kot na ravni posameznih institucij obstajajo transparentna pravila za napredovanje v raziskovalnih karierah (OSA, 2024; Schubert in drugi, 2022; OEAW, 2025).
- **Spodbujanje enakosti spolov:** Po deležu žensk v raziskovalnem sektorju je Avstrija pred leti zaostajala za večino evropskih držav (Wroblewski in Striedinger, 2018; Eurostat, 2025), zato so bile sprejete politike za spodbujanje enakosti spolov v raziskovalnih institucijah, vključno z ukrepi za povečanje deleža žensk na vodilnih položajih (Wroblewski in Striedinger, 2018). Primer je večmesečni voditeljski program INNOVATORINNEN¹⁵ za ženske v raziskavah, tehnologiji in inovacijah, ki ga izvaja FFG. Poleg izobraževalnega programa, ki spodbuja vodstvene veščine, v okviru omenjenega programa deluje tudi klub, ki omogoča mreženje in izmenjavo izkušenj med ženskimi kadri. Poudarjena je potreba po sistematičnem vključevanju vidika spola v vse procese zaposlovanja in razvoja raziskovalcev. To vključuje priporočila za uvajanje enakosti v postopke zaposlovanja, napredovanja in vrednotenja. Institucije so spodbujane k uvajanju programov za upravljanje raznolikosti in enakih možnosti ter k

¹⁵ Dostopno prek: <https://www.ffg.at/en/service/female-innovators> (31. 5. 2026).

izvajanju usposabljanj, ki zmanjšujejo vpliv nezavednih predsodkov v procesih odločanja (OSA, 2024; OEAW, 2020). Poseben izziv ostaja horizontalna spolna segregacija, zlasti na STEM (angl. *science, technology, engineering, mathematics*) področjih, kjer je zastopanost žensk še vedno nizka (OSA, 2024; OEAW, 2025).

- **Vključevanje manjšin:** Zastopanost raziskovalcev iz marginaliziranih skupin, kot so raziskovalci z invalidnostmi, manjšine in posamezniki iz socialno deprivilegiranih okolij, je nizka (OSA, 2024; OEAW, 2020). Obstajajo pobude za povečanje raznolikosti v raziskovalnih skupinah, vendar so potrebni nadaljnji ukrepi (Schubert in drugi, 2022).

2.2.6 *Uravnoteženo kroženje talentov in oblikovanje Unije kot privlačne destinacije*

- **Zadrževanje raziskovalcev:** Javni sektor v Avstriji se sooča s težavami pri zadrževanju raziskovalcev zaradi konkurenčnih pogojev v gospodarstvu. Ključne pobude na tem področju vključujejo predvsem izboljšanje nematerialnih spodbud, kot so dostop do napredne raziskovalne infrastrukture in jasne poti za napredovanje (OSA, 2024) – primer je npr. Tehniška univerza na Dunaju.¹⁶
- **Vračanje raziskovalcev iz tujine:** FWF nudi štipendije za delo raziskovalcev v tujini in njihovo vračanje. Tak je npr. Erwin Schrödinger program, ki je namenjen spodbujanju mednarodne mobilnosti mladih raziskovalcev v zgodnji fazi kariere. Program omogoča, da raziskovalci del svojega podoktorskega raziskovanja opravijo na uglednih tujih institucijah, kjer pridobijo nova znanja, izkušnje in raziskovalne povezave. Program vključuje tudi možnost vrnitve v Avstrijo, s čimer podpira prenos pridobljenega znanja nazaj v domače raziskovalno okolje. Njegov osrednji namen je krepiti znanstveno odličnost ter mednarodno vpetost raziskovalcev.¹⁷

2.2.7 *Podporni ukrepi za poklicne poti v raziskavah*

- **Sodelovanje različnih sektorjev pri pripravi nacionalnih priporočil:** Nacionalna priporočila je pripravila delovna skupina, sestavljena iz predstavnikov različnih sektorjev.

¹⁶ Dostopno prek: <https://www.tuwien.at/tu-wien/karriere/berufsbilder/die-wissenschaftliche-karriere-an-der-tu-wien> (31. 5. 2026).

¹⁷ Dostopno prek: <https://www.fwf.ac.at/en/funding/portfolio/careers/erwin-schroedinger> (31. 5. 2026).

2.2.8 Spremljanje poklicnih poti v raziskavah

Raziskovalna, tehnološka in inovacijska politika Avstrije temelji na kulturi evalvacije, ki poudarja kakovost in transparentnost. Programi, institucije in različni mehanizmi financiranja se redno ocenjujejo glede na doseganje ciljev, učinke in učinkovitost. Rezultati evalvacij so v veliki večini dostopni javnosti prek avstrijske platforme za evalvacijo raziskovalne in tehnološke politike, ki omogoča vpogled v poročila in analize.

Letna poročila o raziskovanju in tehnologiji, ki jih skupaj pripravlja več avstrijskih ministrstev, zagotavljajo sistemski pregled stanja raziskovalnih institucij in financiranja v okviru RTI pakta. Osrednje poglavje je namenjeno spremljanju enajstih ključnih raziskovalnih in finančnih institucij, kjer se ocenjuje njihov razvoj, ključne kazalnike in vpliv na raziskovalno okolje. Poudarek je tudi na primerjavi z drugimi državami ter spremljanju napredka v mednarodnih programih, kot je Obzorje Evropa.

- **Ocenjevanje raziskovalnih projektov – merila za vrednotenje:** Avstrija redno primerja svojo raziskovalno uspešnost z drugimi državami EU in pri tem beleži odlične rezultate (letna poročila o raziskovanju in tehnologiji ter letna poročila FFG). Po podatkih avstrijskega statističnega urada (ocena iz aprila 2023) je raziskovalna intenzivnost leta 2022 znašala 3,20 %, leta 2023 pa naj bi bila najvišja doslej, in sicer 3,22 %. Avstrija tako ostaja ena od držav OECD z najvišjo raziskovalno intenzivnostjo (povprečni GERD v OECD je leta 2023 in 2024 znašal 2,6 % (OECD, 2026)¹⁸). Od izbruha pandemije covid-19 in posledične recesije se je delež R&R, ki ga financira poslovni sektor, zmanjšal, ta upad pa je bil nadomeščen s povečanimi izdatki vlade (BMBWF, 2023).
- **Merjenje vpliva raziskovalcev:** Avstrija uporablja različne kazalnike za merjenje znanstvene produktivnosti, vključno s citiranostjo in sodelovanjem v mednarodnih projektih (Schubert in drugi, 2022). CoARA je evropska pobuda, ki od leta 2022 spodbuja celostno ocenjevanje znanstvenih dosežkov, ki se vse bolj opira na kvalitativne indikatorje. Univerza v Gradcu je bila prva avstrijska univerza, ki se je pridružila CoARI in je že vzpostavila obsežen program njenega izvajanja (OSA, 2024).

¹⁸ Dostopno prek: <https://www.oecd.org/en/data/insights/statistical-releases/2026/03/oecd-overall-rd-growth-stable-government-rd-budgets-decline-and-reorient-towards-defence.html> (31. 5. 2026).

2.2.9 Tabelarni pregled ocene izvajanja Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Avstrija

Tabela 2: Ocena izvajanja Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Avstrija

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrep)	Ukrep se izvaja (da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
Opredelevitev raziskovalnega kadra	Spodbujanje uporabe sklicev na osnovne štiri profile raziskovalcev	ne	Trenutno ni sprejetih nobenih ukrepov za spodbujanje uporabe štirih osnovnih profilov raziskovalcev. Vendar pa v Avstriji nameravajo še leta 2026 objaviti nacionalna priporočila za raziskovalne in visokošolske ustanove ter za gospodarstvo glede uporabe teh profilov.
	Opredelevitev ustreznega okvirja za poklicne poti raziskovalnih tehnikov in njihovo priznavanje	ne	
Priznavanje, interoperabilnost in primerljivost poklicnih poti raziskovalcev	Spodbujanje in podpiranje polnega priznavanja poklicnih poti raziskovalcev	da	Na podlagi priporočil Evropske komisije o raziskovalnih karierah iz decembra 2023 so bila leta 2024 pripravljena nacionalna priporočila, v katerih je obravnavana tudi podpora in spodbujanje polnega priznavanja poklicnih poti raziskovalcev. V naslednjih letih želi Avstrija ta cilj nadalje obravnavati in dodatno okrepiti njegovo uresničevanje (povezava do dokumenta: https://uniko.ac.at/modules/download.php?key=36212_DE_O&cs=6807).
	Enakovredno spoštovanje in nagrajevanje različnih poti ne glede na sektor zaposlitve	da	Glej komentar zgoraj.
	Sprejetje podpornih ukrepov za omogočanje popolne interoperabilnosti raziskovalcev in primerljivosti med državami članicami, sektorji in institucijami	delno	V Avstriji se mednarodne kariere zelo spodbujajo, za večino univerz in raziskovalnih ustanov pa so tudi pogoji za napredovanje v akademskem okolju. Vendar ostajajo praktične ovire, kot so prenosljivost pokojninskih pravic, reševanje vprašanj v zvezi z varstvom otrok (tj. kako uskladiti mednarodno kariero z družinskim življenjem) ter jezikovne zahteve. Poleg tega je zaradi pomanjkljivega izvajanja meril R1–R4 primerjava mednarodnih karier še vedno težavna.
	Spodbujanje in podpora nelinearnim in raznovrstnim poklicnim potem ter hibridnim potem (enakovrednost linearnim potem)	ne	Pomen nelinearnih poklicnih poti je splošno priznan (glej priporočila zgoraj), vendar za zdaj ni nobene neposredne podpore za njihovo uresničevanje.
	Uvedba novih različic in posodobitev evropske klasifikacije spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev	ne	
	Spodbujanje (s strani kadrovske službe v vseh sektorjih) k popisu struktur poklicnih poti za raziskovalce na podlagi štirih opredeljenih profilov raziskovalcev	ne	Ministrstvo tega še ne spodbuja aktivno. Znano pa je, da to že počnejo nekateri kadrovske oddelki v visokošolskih in raziskovalnih ustanovah.
Zaposlovanje in delovni pogoji	Spodbujanje odprte in pregledne ter na dosežkih temelječe izbire in zaposlovanje kadrov	da	Avstrija je za univerze in raziskovalne institucije pripravila priporočila glede zaposlovanja kadrov s ciljem, da naj izbor osebja, ocenjevanje uspešnosti in zaposlitev za nedoločen čas temeljijo na preglednih, na enakost spolov in raznolikost usmerjenih kvalitativnih in kvantitativnih merilih, ki so primerna za zadevno delovno mesto ter upoštevajo širok spekter ustreznih kompetenc in (raziskovalnih) dosežkov (povezava do dokumenta: https://uniko.ac.at/modules/download.php?key=36212_DE_O&cs=6807).

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrep)	Ukrep se izvaja (da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
			https://uniko.ac.at/modules/download.php?key=36212_DE_O&cs=6807).
	Spodbujanje spoštovanja kolektivnih pogodb in učinkovit socialni dialog	da	Kolektivna pogodba je bila sprejeta že leta 2009 (povezava do dokumenta: https://unigewerkschaft-bv13.goed.at/fileadmin/BV13/KV/Web-Broschuere_KVUni_2025.pdf).
	Sprejem podpornih ukrepov za zagotovitev privlačnih, vključujočih in konkurenčnih raziskovalnih in delovnih pogojev (ustrezno plačilo, podpora varnosti zaposlitve, enake možnosti, fleksibilni delovni pogoji ...)	da	
	Zagotavljanje dostopa do informacij o pravicah in obveznostih glede socialne zaščite ter njene ohranitve, pridobitve ali prenosa v okviru vseh zaposlitvenih statusov	da	Tako kot za vse druge skupine zaposlenih. Za raziskovalce ni vzpostavljen poseben program.
	Spodbujanje uporabe rešitev iz pokojninskega sklada RESAVER	ne (ocena)	Nekatere posamezne institucije sicer že aktivno spodbujajo RESAVER, ni pa to urejeno na nacionalni ravni.
	Izvajanje posebnih ukrepov v podporo raziskovalcem na začetku poklicne poti (zagotavljanje socialne zaščite, ustrezen dohodek, spodbude za finančno in socialno zaščito, pogodbe za nedoločen čas, priznavanje vseh vrst mobilnosti, vključevanje v raziskovalne skupine od začetka poklicne poti, sodelovanje z vsemi deležniki z vidika zahtevanih spretnosti ipd.)	da	
Usposabljanje za medsektorske in interdisciplinarne poklicne poti ter podjetništvo in inovacije in mobilnost	Spodbujanje usmerjanja doktorskega usposabljanja mladih raziskovalcev v znanstveno-raziskovalne cilje, ki je skladno z interoperabilnimi poklicnimi potmi v vseh ustreznih sektorjih in s prakso odprte znanosti	da	
	Podpora in usmerjanje k shemam, katerih cilj je okrepiti prečne spretnosti, ki jih raziskovalci potrebujejo za sodelovanje v dejavnostih valorizacije znanja in podjetništvu (ozaveščanje, usposabljanje)	da	Na nacionalni ravni se univerze spodbujajo, da ponujajo programe, ki raziskovalcem omogočajo pridobitev teh veščin.
	Spodbujanje interakcije in sodelovanja med vsemi ekosistemskimi deležniki ter zagotavljanje, da je usposabljanje prilagojeno dejanskim potrebam deležnikom	da	
	Spodbujanje inovativnosti in podjetniške miselnosti raziskovalcev	da	
	Zmanjšanje morebitnih tveganj za raziskovalce na podjetniški poklicni poti (možnost vrnitve na prejšnjo poklicno pot)	ne	
	Podpora razvoju in zagotavljanju ciljno usmerjenega usposabljanja, spodbujanje možnosti za vseživljenjsko izpopolnjevanje in preusposabljanje raziskovalcev ter pospeševanje medsektorske in interdisciplinarne mobilnosti	delno	Raziskovalcem je na voljo preusposabljanje, vendar ni posebnih programov za medsektorsko ali interdisciplinarno mobilnost.
	Vzpostavitev nacionalnih programov za spodbujanje medsektorske mobilnosti na prednostnih področjih: (1) krepitev sodelovanja med akademskimi in neakademskimi krogi; (2) izboljšanje usposabljanja in vseživljenjskega učenja raziskovalcev, inovatorjev ter drugih nadarjenih posameznikov na področju raziskav in inovacij; (3) spodbujanje podjetništva, prečnih spretnosti in sodelovanja pri raziskovalcih v dejavnostih, ki povečujejo družbeni učinek	ne	
	Spodbujanje odprave obstoječih strukturnih in upravnih ovir, ki lahko preprečujejo ali otežujejo mobilnost med sektorji	ne	Zaenkrat ni na voljo nobenih programov za razvoj znanj in spretnosti raziskovalcev, vključno s podjetniškimi in interdisciplinarnimi znanji.
	Spodbujanje interdisciplinarne mobilnosti raziskovalcev, tudi z ustreznim upoštevanjem in odpravljanjem ovir	da	

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrep)	Ukrep se izvaja (da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
<i>Ocenjevanje poklicne poti, poklicni razvoj in napredovanje</i>	Podpora priznavanju vrednosti geografske, medsektorske, medinstitucionalne, interdisciplinarne in naddisciplinarne mobilnosti	da	
	Spodbujanje in podpora sistemov ocenjevanja in nagrajevanja raziskovalcev, (1) temelječih na kvalitativni nepristranski presoji, ki je podprta z odgovorno uporabo kvantitativnih kazalnikov, (2) ki nagrajujejo kakovost in različni morebitni vpliv raziskav raziskovalcev na družbo, znanost in inovacije, (3) v katerih se upošteva raznolikost rezultatov, dejavnosti in praks, (4) s katerimi se ugotavlja, da dejavnost izpolnjuje visoke standarde etike in integritete ter da se uporablja ustrezno izvajanje raziskav in priznava vrednost dobrih praks, (5) vsebujejo ocenjevalna merila in postopke, pri katerih se upošteva raznolikost raziskovalnih disciplin in nacionalnih okvirov, (6) z njimi se podpira raznolikost profilov raziskovalcev in poklicnih poti ter priznava pomen posameznih prispevkov, pa tudi vloga skupin, sodelovanja in interdisciplinarnosti, (7) z njimi se zagotavljajo enakost spolov, uravnotežena zastopanost spolov, enake možnosti in vključenost	da	
	Spodbujanje k pospeševanju stalnega usposabljanja akterjev, vključenih v postopek ocenjevanja in nagrajevanja	ne	To je v pristojnosti raziskovalnih in visokošolskih ustanov, zato tega ministrstvo ne spodbuja neposredno.
	Spodbujanje organizacij za pridružitve koalicijam, zvezam ali pobudam, vzpostavljenim za razvoj sistemov ocenjevanja ter odpravljanje nacionalnih upravnih ali pravnih ovir za ustrezen razvoj ocenjevanja raziskav	ne	Glej komentar zgoraj, s tem, da ministrstvo načelno podpira institucije, da se pridružujejo tovrstnim koalicijam.
	Ozaveščanje raziskovalcev o priložnostih, ki so jim na voljo v vseh zadevnih sektorjih, ter spodbujanje kulture diverzifikacije poklicnih poti za boljši osebni in strokovni razvoj	da	
	Podpora zagotavljanju storitev poklicnega svetovanja in podpore za spodbujanje medsektorske, interdisciplinarne in geografske mobilnosti, pa tudi ustvarjanju in razvoju podjetniških dejavnosti (npr. EURAXESS)	da	
	Spodbujanje pravičnega, enakopravnega, vključujočega, preglednega, strukturiranega in na enakosti spolov temelječega sistema vstopa v poklic in poklicnega napredovanja raziskovalcev v akademskih krogih vse do najvišjih položajev (razvoj sistem po zgledu pogojne redne zaposlitve – pogodba o zaposlitvi za določen čas ob pozitivni oceni daje možnost napredovanja na stalno zaposlitev)	da	
<i>Uravnoteženo kroženje talentov in oblikovanje Unije kot privlačne destinacije</i>	Spodbude za povečanje privlačnosti raziskovalnih dejavnosti	da	
	Poenostavitev pravnih in upravnih zahtev za raziskovalce	da	
	Naložbe v raziskovalni in inovacijski sistem za povezovanje in integracijo nacionalnih raziskovalnih in inovacijskih sistemov z evropskimi raziskovalnimi mrežami	da	
	Izmenjava dobrih praks v zvezi z ustvarjanjem privlačnega, varnega, vključujočega in konkurenčnega raziskovalnega in inovacijskega okolja ob upoštevanju enakosti spolov, tudi v zvezi z izboljšanjem plačila, delovnih pogojev in storitev ter zmanjšanjem upravnih in jezikovnih ovir	da	
	Štipendije za vračanje in poklicno reintegracijo ter privlačna delovna mesta za raziskovalce, ki se vračajo	da	Na voljo je več programov FWF, na primer: https://www.fwf.ac.at/en/funding/portfolio/careers/erwin-schrodinger .
	Možnost dvojne zaposlitve v institucijah s sedežem v različnih državah	da	

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrep)	Ukrep se izvaja (da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
	Možnosti za skupni pristop za osebe, ki dela v raziskovalnih infrastrukturah (zlasti v ERIC-ih – Konzorcijih evropske raziskovalne infrastrukture (angl. <i>European Research Infrastructure Consortia</i>))	n. p.	
Podporni ukrepi za poklicne poti v raziskavah	Okrepitev portalov, storitev, vključno s storitvami razvoja talentov in upravljanja poklicnih poti, in mednarodne razsežnosti EURAXESS ter razvoj platforme ERP za talente kot enotne spletne točke za raziskovalce	da	
	Priznanje pomena potrditve in izvajanja (nove) listine za raziskovalce	da	Gre za del sporazumov o delovanju univerz.
	Spodbujanje in podpora zavezištvom visokošolskih institucij in sektorjem raziskav in inovacij za izvajanje ukrepov priporočil	da	Nacionalna priporočila je pripravila delovna skupina, sestavljena iz članov iz različnih sektorjev.
Spremljanje poklicnih poti v raziskavah	Spremljanje vseh vidikov poklicnih poti v raziskavah in izvajanje priporočil prek namenske opazovalnice (opredelitev podpornih podatkov, povezav do obstoječih podatkov, sodelovanje pri njihovem zbiranju)	da	Avstrija je članica mreže ReICO, poleg tega pa ministrstvo spremlja izbrane kazalnike v zvezi z raziskovalnimi karierami, kot so zaposlenost žensk in število pogodb za določen čas.
	Prilagoditev podatkov, ki jih zbirajo nacionalni statistični uradi, potrebam po podatkih opazovalnice (glede na Uredbo o ustanovitvi skupnega okvira za evropsko statistiko v zvezi z osebami in gospodinjstvi na podlagi podatkov na individualni ravni, zbranih z vzorci)	da	

Vir: Zvezno ministrstvo za ženske, znanost in raziskave, Oddelek I/1 za načrtovanje visokega šolstva (*Federal Ministry of Women, Science and Research, Department I/1 Higher Education Planning*), prejeto po e-pošti 2. septembra 2025.

3 Sistem kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev v Češki republiki

3.1 Splošni pregled stanja

Češka sodi med srednje velike države članice EU, njena raziskovalna baza pa je skoncentrirana v javnem sektorju, zlasti na univerzah in Češki akademiji znanosti. Češka se tako kot Slovenija uvršča med zmerne inovatorke, saj njena uspešnost po kazalnikih evropskega inovacijskega indeksa (EIS) dosega 98,7 % povprečja EU (Evropska komisija, 2024b)¹⁹. Država je zavezana k izvajanju politike Evropskega raziskovalnega prostora (ERA) in je sprejela 17 ukrepov iz agende ERA Policy Agenda (Evropska komisija, 2025).

Izvajanje Inovacijske strategije Češke za obdobje 2019–2030²⁰ (MŠMT, 2019) je pripomoglo k povečanju privlačnosti njenega raziskovalnega sistema: povečanje je opazno pri tujih doktorskih študentih (+70,2 % točke v letu 2024 glede na leto 2017) in mednarodnih znanstvenih objavah (+41,7 % točke), vendar je kakovost raziskovalnih rezultatov precej pod povprečjem EU in za znanstvene objave med 10 % najbolj citiranih znaša 49,7 % povprečja EU (Evropska komisija, 2024b).

Iz tabele 3 je razvidno, da so kazalniki, povezani z R&R, pod povprečjem EU in da je država v obdobju 2021–2023 v primerjavi z obdobjem 2018–2021 glede na EU po njih (z izjemo deleža žensk med raziskovalci po številu zaposlenih) nazadovala.

Tabela 3: Ključni strukturni kazalniki za Češko republiko v obdobju 2018–2023

Kazalnik	EU-27 (2023)	Češka (2023)	Povprečje Češke 2018– 2020	Povprečje Češke 2021– 2023
BDP na prebivalca, tekoče cene (€)	38.130	29.330	20.997	26.477
Bruto domači izdatki za R&R (GERD) kot delež BDP (%)	2,27	1,89	1,91	1,90
Proračunska sredstva vlade za R&R (GBARD) kot delež BDP (%)	0,72	0,52	0,64	0,57
Izdatki podjetij za R&R (BERD) kot delež BDP (%)	1,49	1,21	1,17	1,21
Velikost populacije (milijon)	448,80	10,83	10,65	10,61
Raziskovalci (v FTE) na milijon prebivalcev	4.787	4.505	4.003	4.595
Delež žensk med raziskovalci po številu zaposlenih (%)	34,28	31,24	30,41	31,01

¹⁹ Dostopno prek: https://ec.europa.eu/assets/rtd/eis/2024/ec_rtd_eis-country-profile-cz.pdf (31. 5. 2026).

²⁰ Dostopno prek: https://www.mzv.cz/file/3569261/Innovation_Strategy_of_the_CR_2019_2030._The_Country_for_the_Future.pdf (31. 5. 2026).

Vir: Evropska komisija, 2025b; Eurostat, 2025.²¹

3.2 Strateške usmeritve in ukrepi po posameznih poglavjih Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Češka

3.2.1 Opredelitev raziskovalnega kadra

Češke raziskovalne in akademske institucije pogosto uporabljajo model raziskovalnih karier, ki temelji na Evropskem okviru za raziskovalne kariere in je strukturiran v štiri stopnje, ki opisujejo razvoj raziskovalne kariere od začetka do vodilnih položajev. Praksa kariernega razvoja v sklopu univerzitetnega sistema na Češkem je usklajena z evropskim sistemom R1–R4: akademski nazivi namreč sledijo tradicionalnim stopnjam »asistent – docent – izredni profesor – redni profesor«, nekatere fakultete in univerze (npr. Fakulteta za naravoslovje Masarykove univerze²² ter Češka tehniška univerza²³) pa imajo opredeljene svoje pravilnike, ki eksplicitno razvrščajo akademski in raziskovalni kader v evropski okvir R1–R4. Postopki, pogoji in merila za napredovanja so sicer v domeni Ministrstva za izobraževanje, mladino in šport (češko: *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy*; od tu dalje MŠMT), ki je pristojno tudi za visokošolsko/univerzitetno izobraževanje ter raziskave, razvoj in inovacije. Ponekod tudi raziskovalni sektor izven univerz že uporablja podobno strukturo oz. stopnje raziskovalnih karier (npr. Inštitut za fizikalno kemijo Heyrovsky²⁴), napredovalni postopki pa so opredeljeni interno in usklajeni z nacionalnimi smernicami.

3.2.2 Priznavanje, interoperabilnost in primerljivost poklicnih poti raziskovalcev

- **Mednarodna mobilnost:** Na Češkem mednarodna mobilnost ni zakonski ali formalni pogoj za napredovanje v akademskih nazivih. Zakon o visokem šolstvu in pravila MŠMT namreč ne zahtevajo obvezne mednarodne mobilnosti za habilitacijo ali

²¹ Dostopno prek: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/rd_p_persocc/default/table?lang=en&category=scitech.rd.rd_p; https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/gba_nabsfin07/default/table?lang=en&category=scitech.rd.gba; https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/rd_e_berdsize/default/table?lang=en&category=scitech.rd.rd_b; https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tsc00001/default/table?lang=en&category=t_scitech.t_rd (31. 5. 2026).

²² Dostopno prek: https://is.muni.cz/do/sci/web/HRA/karierni_stranka/profily_akademickych_a_vyzkumnych_pozic_prf_mu/EN_Profiles_for_Academic_Employees_and_Researchers_SCI_MUNI.pdf (31. 5. 2026).

²³ Dostopno prek: <https://www.cvut.cz/sites/default/files/content/bc7aa86f-5423-498a-8b1d-a576bc0be306/en/20201216-career-guide-2021.pdf> (31. 5. 2026).

²⁴ Dostopno prek: https://www.jh-inst.cas.cz/sites/www.drupal/files/data/inline-files/OTM-R_at_the_HIPC_v2.pdf (31. 5. 2026).

imenovanje v naziv. Vendar pa visokošolske institucije in MŠMT tovrstno mobilnost pogosto spodbujajo in upoštevajo kot del celostne kariere raziskovalca oziroma akademika. Tako so med drugim leta 2024 češke organizacije koordinirale 2,3 odstotka od skupno 10.360 predlogov, predloženih za podoktorske štipendije MSCA, kar državo uvršča med 15 najboljših koordinatorjev. Pri tem EURAXESS Češka raziskovalcem nudi pomoč pri premestitvi. Program štipendij MERIT je namenjen privabljanju tujih podoktorskih raziskovalcev na Češko, kar dodatno ponazarja zavezanost Češke k spodbujanju raziskovalne odličnosti in mobilnosti talentov. Češka znanstvena fundacija (GACR) prav tako ponuja štipendije za podoktorske raziskovalce, ki omogočajo podoktorsko usposabljanje v tujini ali prihod na Češko.

- **Podpora ob prekinitvi kariere:** Ministrstvo za izobraževanje, mladino in šport iz sredstev EU zagotavlja 1,3 milijarde čeških kron (približno 52,76 milijonov evrov) za podporo pri vrnitvi raziskovalcev po prekinitvi kariere. Cilj razpisa, imenovanega »Povratek« (češko: *Návraty*)²⁵ in objavljenega leta 2024 v okviru Operativnega programa Johannes Amos Comenius (OP JAK), je preprečiti prekinitev ali znatno omejitev raziskovalne kariere nadarjenih posameznikov zaradi izzivov pri usklajevanju dela in skrbi za družino (Evropska komisija, 2025). Ukrep je namenjen omogočanju ponovne integracije raziskovalcev in raziskovalk v znanstveno okolje po starševskem dopustu, dolgotrajni bolezni ali dolgotrajni oskrbi otroka ali bližnje osebe v trajanju najmanj 6 mesecev. Njegov cilj je, da prekinitev ne vodi v dolgoročno prekinitev kariere ali njeno občutno upočasnitev (Evropska komisija, 2024a). Finančna subvencija je dodeljena bodisi med samo prekinitvijo ali pa po njej (z začetkom do 12 mesecev po zaključku prekinitve). Subvencija je na podlagi vloge raziskovalnega projekta dodeljena za obdobje od enega do treh let, krije pa stroške, povezane z raziskovalnim delom raziskovalca/raziskovalke (poleg stroškov dela ter stroškov za blago in storitve krije tudi morebitne stroške raziskovalne ekipe do treh dodatnih članov, stroške za mednarodno mobilnost – od 1 do 6 mesecev dvakrat v obdobju subvencije, stroške za strokovno usposabljanje, prispevek za oskrbo družinskih članov ter pavšalni znesek za splošne stroške) (MŠMT, 2025).
- **Prenosljivost raziskovalnih nazivov med institucijami:** Raziskovalni nazivi na Češkem niso avtomatsko prenosljivi na nacionalni ravni, a se ob menjavi institucije

²⁵ Dostopno prek: <https://opjak.cz/aktuality/vyzva-navraty-podpori-vyzkumnice-a-vyzkumniky-po-karierni-prestavce/> (31. 5. 2026).

upoštevata pretekla kariera, kar vpliva na razvrstitev v interni sistem nove ustanove. To pomeni, da imajo raziskovalne institucije avtonomijo pri priznavanju nazivov in preteklih dosežkov. Tako so raziskovalni nazivi fleksibilni in predmet notranjih pravil posamezne institucije brez zakonsko opredeljene prenosljivosti. Specifično za visokošolski sektor pa velja, da sta na visokošolskih institucijah pridobljena naziva docent in profesor osebna in nista vezana na delovno mesto na posamezni instituciji, kar pomeni, da lahko osebe s tem nazivom kadarkoli preidejo na drugo institucijo (drugo univerzo) in pri tem ohranijo svoj naziv.

- **Privabljanje tujih talentov:** Inovacijska strategija 2019–2030 (MŠMT, 2019) določa cilj poenostavitve pogojev in pospešitve postopka zaposlovanja tujega kvalificiranega kadra. Strategija predlaga tudi sistematično promocijo raziskovalnih priložnosti na Češkem v več jezikih in delovanje t. i. sprejemnih uradov (angl. *welcome office*) za tuje znanstvenike, ki opravljajo naloge sprejemne pisarne za podporo tujim raziskovalcem. V zadnjih nekaj letih se je mreža sprejemnih uradov razširila po celotni Češki, pri čemer so ti uradi osrednja podpora za tuje raziskovalce – od prvega stika ob prihodu do vključitve v raziskovalne institucije in družbo. Združujejo administrativno pomoč, kulturno integracijo in profesionalno podporo ter povečujejo privlačnost Češke kot raziskovalne destinacije.

3.2.3 Zaposlovanje in delovni pogoji

Poročilo o zaposlovanju, delovnih pogojih, kariernih poteh in razvoju (Evropska komisija, 2024a) za Češko navaja, da vse univerze in raziskovalne institucije v državi še niso v celoti uvedle načel odprtega, transparentnega in na dosežkih temelječega zaposlovanja. Poročilo poudarja, da je za spremembo miselnosti ter izvajanje novih in drugačnih metod zaposlovanja potreben čas, spodbude pa potekajo prek institucij za financiranje in usposabljanje. Na nacionalni ravni se izvajajo tudi delavnice o principih odprtega, transparentnega in na dosežkih temelječega zaposlovanja.

Na Češkem so prekarne zaposlitve raziskovalk in raziskovalcev še vedno razširjene, saj je velik delež raziskovalcev, zlasti tistih na začetku kariere, zaposlen za določen čas, pogosto odvisen od trajanja raziskovalnih projektov, prehod v stabilno zaposlitev (za nedoločen čas) pa je počasen in negotov, kar zmanjšuje privlačnost raziskovalne kariere (Janger in drugi, 2022). Nizek delež pogodb za nedoločen čas je prisoten tudi v poznejših fazah raziskovalnih karier. Sicer pa je kot v večini držav EU tudi na Češkem večja verjetnost, da imajo sklenjeno pogodbo za nedoločen čas moški raziskovalci, čeprav je razlika med spoloma zelo majhna.

V zgodnjih fazah raziskovalne kariere (predvsem R1) se raziskovalke in raziskovalci na Češkem soočajo tudi s situacijo, ko ostanejo brez pogodbe o zaposlitvi. Delež raziskovalcev brez pogodbe o zaposlitvi je leta 2019 znašal skoraj 40 % raziskovalcev na stopnji R1. To kaže na izrazito pomanjkanje varnosti zaposlitve oziroma socialne varnosti (Janger in drugi, 2022). Kljub temu so raziskovalci na Češkem nasploh zadovoljni s financiranjem raziskovalne dejavnosti in so zelo zadovoljni s kariernimi možnostmi na vseh kariernih stopnjah (Janger in drugi, 2022).

3.2.4 Usposabljanje za medsektorske in interdisciplinarne poklicne poti ter podjetništvo in inovacije in mobilnost

Češka si prizadeva za spodbujanje privlačnih in trajnostnih raziskovalnih karier, uravnotežene izmenjave talentov ter mednarodne, interdisciplinarne in medsektorske mobilnosti po Evropskem raziskovalnem prostoru (ERA). Cilji so vključeni v ključne nacionalne strategije, kot sta Nacionalna RIS3 (Raziskovalna in inovacijska strategija za pametno specializacijo) strategija 2021+ in Nacionalna politika raziskav, razvoja in inovacij 2021+ (Evropska komisija, 2025), ter v Operativni program Johannes Amos Comenius.

Cilj češkega Operativnega programa Johannes Amos Comenius (OP JAK), ki se izvaja od leta 2021, je podpreti razvoj odprte in izobražene družbe, ki temelji na znanju, veščinah in enakih možnostih, ter omogočiti razvoj potenciala vsakega posameznika, kar naj bi privedlo do povečanja konkurenčnosti Češke republike in izboljšanja življenjskega standarda njenih prebivalcev (MŠMT, 2022). Program je na področju raziskav in razvoja zastavljen tako, da je usmerjen v krepitev vrhunskih zmogljivosti raziskovalne infrastrukture in človeških virov. Z operativnim programom želi Češka okrepiti zmogljivosti raziskovalnih ustanov, usmerjati raziskave v reševanje ključnih družbenih izzivov ter zagotoviti, da bodo rezultati uporabni v praksi in koristni za celotno družbo, saj bo le tako lahko češko gospodarstvo dolgoročno ostalo konkurenčno razvitim državam. Prednostno je podpora namenjena tistim raziskovalnim področjem, ki prispevajo k razvoju družbe in gospodarstva ter hkrati rešujejo izzive na nacionalni in evropski ravni. V tem okviru so ukrepi med drugim namenjeni krepitvi usposobljenosti za mednarodno in medsektorsko sodelovanje raziskovalnih organizacij, učinkovit prenos znanja in tehnologije, krepitev kompetenc na področju pravic intelektualne lastnine, podjetniških kompetenc raziskovalcev ter mednarodni in medsektorski mobilnosti.

- **Razvoj veščin za inovacije in podjetništvo:** OP JAK vključuje poseben cilj, ki se osredotoča na razvoj spretnosti za pametno specializacijo, inovacije in podjetništvo. Te usmeritve so usklajene z Nacionalno politiko za raziskave, razvoj in inovacije 2021+, Nacionalno RIS3 strategijo 2021+ in Inovacijsko strategijo Češke republike 2019–2030 (MŠMT, 2022).
- **Spodbujanje inovacij na univerzah:** Inovacijska strategija Češke republike poudarja, da politehnično usmerjene univerze nimajo ustreznega sistema za spodbujanje odcepljenih (angl. *spin-off*) in zagonskih (angl. *start-up*) podjetij ter sodelovanja z gospodarstvom. Strategija tako vključuje tudi aktivnosti, usmerjene v integracijo čeških podjetij v industrijske grozde ter vključevanje raziskovalnih institucij vanje (MŠMT, 2019).
- **Povezovanje raziskovanja s potrebami družbe in gospodarstva:** Program SIGMA (program za podporo aplikativnim raziskavam in inovacijam), ki ga upravlja Tehnološka agencija Češke republike (TA CR), je namenjen spodbujanju stabilnega in odprtega raziskovalnega okolja, ki bo omogočalo razvoj znanstvene odličnosti, krepitev človeških virov in povezovanje raziskovanja s potrebami družbe in gospodarstva. Program nudi:
 - *podporo aktivnostim t. i. predaplikativnih raziskav* (angl. *pre-application research*), s čimer želi Češka povečati učinkovitost prenosa znanja ter rezultatov raziskav in razvoja iz raziskovalnih organizacij v prakso ter pospešiti nastajanje novih inovativnih izdelkov in storitev;
 - *podporo raziskovalcem v zgodnji fazi kariere ter zagotavljanje enakih možnosti v aplikativnih raziskovalnih projektih*, s čimer želi država doseči povečanje vključenosti raziskovalcev v zgodnji fazi kariere ter zagotoviti enake možnosti za moške in ženske raziskovalce v okviru aplikativnih raziskav;
 - *podporo inovacijskemu potencialu družboslovja, humanistike in umetnosti*, s čimer želi država povečati vlogo, inovacijski potencial in učinkovitost aplikativnih raziskav s teh področij. Spodbuja se vključevanje teh področij v projekte, ki izboljšujejo kakovost življenja ob soočanju z družbenimi, ekonomskimi, kulturnimi ali tehnološkimi spremembami;
 - *podporo mednarodnemu sodelovanju*, s katero želi Češka doseči povečanje števila aplikativnih raziskav v okviru mednarodnih projektov, razširiti in okrepiti sodelovanje med domačimi in tujimi raziskovalnimi organizacijami ter podjetji ter povečati kakovost in doseg raziskovalnih rezultatov;

- *horizontalno podporo*, usmerjeno na tematike, ki niso zajete v drugih točkah. Sem sodijo vsebine, kot so mehanizem za hitro podporo projektom, ki naslavlajo nove družbene ali gospodarske izzive (npr. zdravje, staranje prebivalstva), dolgoročni raziskovalni načrti, ki so osnova za sistemske rešitve aktualnih in prihodnjih vprašanj, razvoj regionalnih inovacijskih ekosistemov, podpora multidisciplinarnosti, projektom z visokim tveganjem, uporabi rezultatov temeljnih raziskav v praksi, vključevanju načel odgovornega raziskovanja (odprt dostop, javne razprave, etika, enake možnosti) in podobno (Tehnološka agencija Češke republike, 2023).

Nacionalne politike (npr. Inovacijska strategija Češke republike) dodatno usmerjajo prizadevanja za izkoriščanje raziskav za reševanje družbenih izzivov in spodbujanje gospodarske rasti, vendar kljub temu delež izdatkov za raziskave in razvoj v BDP ostaja pod povprečjem EU. Stagnira tudi sodelovanje med podjetji in javnimi raziskovalnimi organizacijam (Evropska komisija, 2025).

3.2.5 Ocenjevanje poklicne poti, poklicni razvoj in napredovanje

- **Ocenjevanje raziskovalnih organizacij:** Češka republika je v zadnjih letih prešla na nov sistem ocenjevanja raziskovalnih organizacij. Ta poudarja kakovost in vpliv raziskav ter ne temelji zgolj na kvantitativnih merilih (Vlada Češke republike, 2017; MŠMT, 2019). Češka republika se je s tem zavezala reformi ocenjevanja raziskav v skladu z evropskimi standardi, kar potrjuje dejstvo, da je 15 raziskovalnih organizacij do leta 2024 podpisalo Sporazum o reformi ocenjevanja raziskav (Evropska komisija, 2025).²⁶ Metodologija ocenjevanja vsebuje pet kriterijev: kakovost izbranih dosežkov (prispevek k znanosti, družbeni vpliv), raziskovalno uspešnost (bibliometrični podatki, obseg in struktura sredstev, število in struktura zaposlenih ipd.), družbeno relevantnost (prenos rezultatov v prakso, sodelovanje z uporabniško sfero, vpliv na kakovost življenja, ekonomske koristi ipd.), viabilnost oz. sposobnost preživetja (ocena kakovosti upravljanja in internih procesov ter politik, zunanje financiranje, mednarodno in nacionalno sodelovanje) in strategijo (kakovost, relevantnost in izvedljivost strategije, navezava strategije na nacionalne usmeritve ipd.).

²⁶ Še vedno gre za relativno nizko število raziskovalnih organizacij, saj na Češkem deluje več kot 200 raziskovalnih organizacij: 56 zasebnih in javnih univerz ter 54 inštitutov Češke akademije znanosti ter približno 100 drugih JRO.

- **Spodbujanje kadrovske odličnosti:** Češke raziskovalne organizacije, vključno s fakultetami in univerzami, intenzivno uporabljajo priznanje *HR Excellence in Research Award* (HRS4R). Po podatkih EURAXESS²⁷ je Češka po številu organizacij, ki so prejele to priznanje, na petem mestu za Španijo, Poljsko, Združenim kraljestvom in Francijo. Priznanje za kadrovske odličnosti na področju raziskav se podeljuje raziskovalnim organizacijam, ki napredujejo pri izvajanju načel Evropske listine za raziskovalce v svojih politikah in praksah.²⁸ Evropska listina za raziskovalce je niz načel, ki podpirajo razvoj privlačnih raziskovalnih poklicev s ciljem doseganja odličnosti na področju raziskav in inovacij po vsej Evropi. Osredotoča se na pravice in odgovornosti raziskovalcev, delodajalcev, financerjev in oblikovalcev politik na raziskovalnem področju (EURAXESS, 2025).
- **Spodbujanje enakosti spolov:** Po podatkih poročila o inkluzivnih raziskovalnih karierah *Gender Action+* (Costa in Sequeira, 2024) je Češka med najbolj izpostavljenimi državami, kjer še vedno prevladuje diskriminacija na podlagi spola zaradi vrzeli v socialni varnosti na trgu dela. Čeprav je češka vlada leta 2021 sprejela nacionalno strategijo enakosti spolov za obdobje 2021–2030 (Vlada Češke republike, 2021), so izzivi na področju enakosti spolov še vedno prisotni. Tako je npr. dolgoletna težava v češkem raziskovalnem okolju, da skrb za otroke in družinske člane povzroča daljše (tudi 3-letne za posameznega otroka) prekinitve poklicne poti zlasti pri ženskah, ki nosijo glavno breme pri tem. To povzroča neravnovesje med spoloma v raziskovalni dejavnosti. Ženske predstavljajo le 29 % oseb, ki delajo na področju raziskav. Med raziskovalci pa je delež žensk še manjši, in sicer 24 %.²⁹ Neuravnoteženost med spoloma se pojavi kljub temu, da ženske predstavljajo 60 % diplomantov magistrskega in 45 % doktorandov doktorskega študija.³⁰ Kot je bilo že omenjeno, Češka poskuša tovrstne izzive nasloviti z ukrepom, ki raziskovalcem – zlasti raziskovalkam – omogoča vrnitev v raziskovalno okolje po prekinitvi kariere zaradi materinstva, dolgotrajne odsotnosti ali skrbi za bližnje, s čimer naj bi preprečili opustitev ali omejitev kariere nadarjenih raziskovalcev zaradi težav pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.

²⁷ Spisek institucij s tem priznanjem je dostopen na naslovu: <https://euraxess.ec.europa.eu/hrexcellenceaward/awarded> (31. 5. 2026).. Na Češkem je trenutno 61 raziskovalnih organizacij s tem prestižnim priznanjem.

²⁸ Dostopno prek: <https://euraxess.ec.europa.eu/hrexcellenceaward> (31. 5. 2026).

²⁹ Dostopno prek: R&D personnel by sector of performance, professional position and sex, Eurostat. (31. 5. 2026).

³⁰ Dostopno prek: <https://opjak.cz/aktuality/vyzva-navraty-podpori-vyzkumnice-a-vyzkumniky-po-karierni-prestavce/> (31. 5. 2026).

- **Odperto, transparentno in na dosežkih temelječe zaposlovanje:** Nekatere institucije, kot sta Češka tehnična univerza v Pragi in Inštitut J. Heyrovskega za fizikalno kemijo, so se zavezale načelom odprtega, transparentnega in na dosežkih temelječega zaposlovanja, vključno z oglaševanjem delovnih mest na mednarodnih portalih (EURAXESS, ResearchGate, LinkedIn ipd.), kar spodbuja prijave zunanjih kandidatov. Del procesa je tudi zmanjševanje administrativnega bremena za kandidate – npr. z e-zaposlovalnimi sistemi (Inštitut J. Heyrovskega za fizikalno kemijo, 2020).

3.2.6 *Uravnoteženo kroženje talentov in oblikovanje Unije kot privlačne destinacije*

- **Podpora kroženju talentov:** EURAXESS Češka nudi pomoč pri selitvi raziskovalcem, ki bodisi prihajajo na Češko bodisi odhajajo v tujino, program štipendij MERIT Fellowship pa na Češko privablja tuje podoktorske raziskovalce.
- **Poenostavitev pogojev in pospešitev zaposlovanja tujega kvalificiranega kadra:** Inovacijska strategija Češke republike 2019–2030 predvideva poenostavitev pogojev in pospešitev zaposlovanja tujega kvalificiranega kadra. Tako je bil s ciljem privabljanja in zadrževanja mednarodnih migrantov, zlasti visoko kvalificiranih, pripravljen tudi sistem točkovanja (PBS) za migracijo, ki ga na Češkem izvajajo od leta 2020 dalje.³¹ Sistem točkovanja je večkriterijski, pri čemer so upoštevane kvalifikacije, izkušnje, izobrazba, starost, znanje jezikov, družinski status ipd. Sistem je zasnovan fleksibilno, saj omogoča prilagajanje trgu dela in prioritetam. PBS je sistem dobre prakse za delovno migracijo, saj temelji na sistemu objektivnih meril s ciljem pritegniti višje usposobljene strokovnjake, zagotoviti objektivnost postopkov ter pomagati pri strateškem upravljanju z delovno silo v kontekstu trga dela (OECD, 2022).
- **Podporne točke za tuje raziskovalce in akademike:** Na Češkem je koncept t. i. sprejemnega urada (angl. *welcome office*) zelo razširjen ter uspešno deluje kot prva podporni točka za tuje raziskovalce in akademike. Gre za centralizirano pomoč pri administrativnih, družbenih in praktičnih izzivih tujih raziskovalcev in akademikov v državi. Ti uradi delujejo na posameznih raziskovalnih institucijah, kot so med drugim Inštitut za fiziko (FZU),³² Češka akademija znanosti,³³ Češka univerza za naravoslovne

³¹ Dostopno prek: https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/labour-market-and-social-protection/multi-criterial-points-based-system-preferential-migration-framework-foreign-employment-policy_en (31. 5. 2026).

³² Dostopno prek: <https://www.fzu.cz/en/career/welcome-office> (31. 5. 2026).

³³ Dostopno prek: <https://www.ssc.cas.cz/en/services/foreign-researchers/> (31. 5. 2026).

vede,³⁴ Fakulteta za medicino Masarykove univerze,³⁵ Češki inštitut za informatiko, robotiko in kibernetiko³⁶ ter Tehnična univerza v Brnu.³⁷ Tako sprejemni uradi pojasnjujejo pravne in administrativne postopke (svetujejo pri vizumih, zaposlitvenih dovoljenjih, registraciji prebivališča, zdravstvenem zavarovanju ipd.), organizirajo selitvene storitve (pomoč pri iskanju nastanitve, urejanju zdravniških pregledov, odprtju bančnega računa ipd.), podpirajo vključevanje v okolje (nudijo jezikovne tečaje, kulturne in družabne dogodke, izlete ipd.), se povezujejo z EURAXESS centrom ter usklajujejo postopke s pristojnimi uradi in podobno.

3.2.7 Podporni ukrepi za poklicne poti v raziskavah

Na Češkem je ukrep, ki se neposredno navezuje na podporne ukrepe za poklicne poti v raziskavah, povezan predvsem z aktivnostmi v okviru EURAXESS mreže in implementacijo ERA Talent Platforme, ki predstavlja naslednji korak h konsolidirani, digitalizirani in mednarodno razsežni podpori za raziskovalce. Na Češkem trenutno deluje mreža 15 EURAXESS centrov, ki nudijo osebno svetovanje in asistenco pri mobilnosti (vize, gostovanje), praktične informacije o poklicnem in vsakdanjem življenju v državi ter informacije o možnostih zaposlitve in financiranja, s čimer pomagajo raziskovalcem in njihovim družinam pri načrtovanju in organizaciji selitve v tujo državo ter jim nudijo pomoč pri vseh vprašanjih, povezanih z mednarodno mobilnostjo.³⁸ Platforma ERA Talent pa je v letu 2024 postavljena celovita spletna vstopna točka za raziskovalce ter raziskovalne in inovacijske ustanove na ravni cele EU. Omogoča neposreden dostop do vrste storitev, vključno z omrežji in portali EURAXESS, nagrado HR Excellence in Research, pokojninsko shemo RESAVER, platformo za inovativne talente ter opazovalnico karier na področju raziskav in inovacij.³⁹

3.2.8 Spremljanje poklicnih poti v raziskavah

Projekt INKAviz⁴⁰ (mapiranje inovacijskega ekosistema Češke republike na podlagi kombinacije mikro- in makroekonomskih podatkov s primarnimi podatki, pridobljenimi s

³⁴ Dostopno prek: <https://www.czu.cz/en/r-9190-international-relations/r-18688-welcome-centre-for-international-scholars/r-20619-about-the-welcome-centre/czu-welcome-centre-for-international-scholars.html> (31. 5. 2026).

³⁵ Dostopno prek: <https://www.med.muni.cz/en/about-faculty/organizational-structure/119928-office-for-research-and-quality/welcome-office> (31. 5. 2026).

³⁶ Dostopno prek: <https://welcome.ciirc.cvut.cz/> (31. 5. 2026).

³⁷ Dostopno prek: <https://www.vut.cz/en/cooperation/welcome-service> (31. 5. 2026).

³⁸ Dostopno prek: <https://www.euraxess.cz/> (31. 5. 2026).

³⁹ Dostopno prek: <https://ec.europa.eu/era-talent-platform/> (31. 5. 2026).

⁴⁰ Dostopno prek: <https://inkaviz.tacr.cz/> (31. 5. 2026).

pomočjo poglobljenih intervjujev) in baza podatkov STARFOS⁴¹ (napredna spletna baza podatkov in celostni iskalnik za projekte, rezultate, udeležence, financiranje in vpliv z javnimi sredstvi podprtih raziskav, razvoja in inovacij v Češki republiki) zbirata podatke o rezultatih raziskav, financiranju in uspešnosti, s čimer prispevata k boljši uskladitvi politik, preglednosti sredstev in krepitvi inovacijskega sistema (Evropska komisija, 2025).

3.2.9 Tabelarični pregled izvajanja Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Češka

Tabela 3: Ocena izvajanja Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Češka

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrepi)	Ukrep se izvaja (da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
Opredelitev raziskovalnega kadra	Spodbujanje uporabe sklicev na osnovne štiri profile raziskovalcev	Da	Nacionalni okvir temelji na nacionalnih raziskovalnih stopnjah, ki imajo podobno funkcijo kot profili R1-R4. Profili R1-R4 se uporabljajo kot referenca predvsem v okviru raziskovalnih projektov, ki jih financira EU, in drugega mednarodnega sodelovanja.
	Opredelitev ustreznega okvirja za poklicne poti raziskovalnih tehnikov in njihovo priznavanje	Da	Obstajajo institucionalna prizadevanja, vendar nacionalni formalizirani okvir še ni vzpostavljen. To je eno od področij, na katerih češki sistem R&R še vedno zaostaja za agendo ERA.
Priznavanje, interoperabilnost in primerljivost poklicnih poti raziskovalcev	Spodbujanje in podpiranje polnega priznavanja poklicnih poti raziskovalcev	Da	Češka spodbuja in podpira priznavanje poklicne poti raziskovalcev, vendar predvsem prek mehanizmov, ki jih spodbuja EU (HR Award, Evropska listina za raziskovalce in kodeks ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev), in institucionalnih pobud, ne pa prek enotnega nacionalnega okvira.
	Enakovredno spoštovanje in nagrajevanje različnih poti ne glede na sektor zaposlitve	Delno	Načeloma češke politike podpirajo enako spoštovanje in nagrajevanje različnih kariernih poti, v praksi pa je Češka še vedno v zgodnji fazi izvajanja teh načel. Izvajanje je v veliki meri odvisno od posameznih univerz/inštitutov, priznavanje neakademske kariernih poti pa še ni enakovredno akademskim.
	Sprejetje podpornih ukrepov za omogočanje popolne interoperabilnosti raziskovalcev in primerljivosti med državami članicami, sektorji in institucijami	da	Češka je sprejela podpirne ukrepe (z nagrado HR Award, OTM-R, uskladitvijo ERA, EURAXESS, programi mobilnosti), vendar je izvajanje razdrobljeno – interoperabilnost in primerljivost sta najmočnejša za mednarodno usmerjene institucije z nagrado HR Award, druge pa sta šibkejša.
	Spodbujanje in podpora nelinearnim in raznovrstnim poklicnim potem ter hibridnim potem (enakovrednost linearnim potem)	da	Češka spodbuja in podpira nelinearne in raznolike karierni poti – zlasti s postopki podeljevanja nagrade HR Award, štipendijami za mobilnost in z uskladitvijo s politiko ERA. Kljub temu enakovrednost z linearnimi potmi še ni v celoti dosežena. Akademska kultura še vedno močno podpira tradicionalno napredovanje, čeprav trendi politike spodbujajo spremembe.
	Uvedba novih različic in posodobitev evropske klasifikacije spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev	da	Češka uvaja nove različice in posodobitve ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) prek svojih nacionalnih sistemov kvalifikacij in poklicev (nacionalni sistem poklicev (NSP) in nacionalni register kvalifikacij (NSK)). Na področju raziskovalnih karier je uvajanje večinoma posredno –

⁴¹ Dostopno prek: <https://starfos.tacr.cz/en> (31. 5. 2026).

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrepi)	Ukrep se izvaja (da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
			prek objav delovnih mest na EURAXESS-u in projektov, ki jih financira EU – ter ni vključeno v enoten češki okvir raziskovalne kariere.
	Spodbujanje (s strani kadrovskih služb v vseh sektorjih) k popisu struktur poklicnih poti za raziskovalce na podlagi štirih opredeljenih profilov raziskovalcev	da	Na Češkem obstaja jasna spodbuda (predvsem prek ERA, HR Award in EURAXESS) za kadrovske službe v raziskovalnih ustanovah, da strukturirajo karierne stopnje z R1-R4. Njeno izvajanje pa ni univerzalno: na univerzah in inštitutih Akademije znanosti je uporaba močna, v gospodarstvu in organizacijah, ki ne prejemajo HR Award, pa omejena.
Zaposlovanje in delovni pogoji	Spodbujanje odprte in pregledne ter na dosežkih temelječe izbire in zaposlovanje kadrov	da	Češka je naredila velik napredek pri spodbujanju odprtega, preglednega in na dosežkih temelječega zaposlovanja, zlasti v javni upravi in akademskem sektorju. Čeprav so izzivi še vedno prisotni, se z reformami in institucionalnimi prizadevanji ta načela še naprej krepijo v celotnem javnem sektorju.
	Spodbujanje spoštovanja kolektivnih pogodb in učinkovit socialni dialog	da	Češka je vzpostavila celovit pravni in institucionalni okvir za spodbujanje spoštovanja kolektivnih pogodb in omogočanje učinkovitega socialnega dialoga. Čeprav izzivi ostajajo, so trenutna prizadevanja za krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev in razširitev področja uporabe kolektivnih pogajanj ključnega pomena za reševanje novih vprašanj na trgu dela in zagotavljanje pravičnih delovnih pogojev.
	Sprejem podpornih ukrepov za zagotovitev privlačnih, vključujočih ter konkurenčnih raziskovalnih in delovnih pogojev (ustrezno plačilo, podpora varnosti zaposlitve, enake možnosti, fleksibilni delovni pogoji ...)	da	Češka izvaja različne ukrepe za zagotavljanje privlačnih, vključujočih ter konkurenčnih raziskovalnih in delovnih pogojev, ki vključujejo ustrezno plačilo, varnost zaposlitve, enake možnosti in prožno ureditev dela. Češka delovna zakonodaja določa, da morajo zaposleni za enako delo prejeti enako plačilo. Delovni zakonik določa, da mora plačilo ustrezati zahtevnosti, odgovornosti in naporom, ki jih zahteva delo, ter delovnim pogojem in doseženi uspešnosti. Delodajalci so dolžni zagotoviti plačilo, ki odraža te dejavnike. Češki pravni okvir zagotavlja enako obravnavo na delovnem mestu in prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola, invalidnosti ali drugih razlogov. Delodajalci morajo vsem zaposlenim zagotoviti enake ugodnosti, usposabljanje in možnosti napredovanja ter enako plačilo za delo enake vrednosti.
	Zagotavljanje dostopa do informacij o pravicah in obveznostih glede socialne zaščite ter njene ohranitve, pridobitve ali prenosa v okviru vseh zaposlitvenih statusov	da	Češka zagotavlja, da imajo vsi posamezniki - zaposleni, samozaposleni, brezposelni in tuji delavci - dostop do jasnih informacij o svojih pravicah in obveznostih na področju socialne zaščite. Ključne institucije, kot sta Češka uprava za socialno varnost (ČSSZ) in Ministrstvo za delo in socialne zadeve (MPSV), zagotavljajo smernice o pokojninah, zdravstvenem zavarovanju, nadomestilih za brezposelnost in pravilih EU. Večjezični viri in podporne storitve pomagajo, da so te informacije dostopne vsem, ter spodbujajo preglednost in enakopraven dostop do vseh zaposlitvenih statusov.
	Spodbujanje uporabe rešitev iz pokojninskega sklada RESAVER	da	Država dejavno spodbuja uporabo pokojninskega sklada RESAVER, zlasti med organizacijami, ki se ukvarjajo z raziskavami. Z letom 2025 je pokojninski sklad RESAVER pridobil regulativno dovoljenje za delovanje na Češkem, prispevki pa se bodo začeli plačevati v kratkem. Ta širitev je del širših prizadevanj za zagotovitev vseevropske pokojninske rešitve, prilagojene potrebam mednarodni mobilnosti raziskovalcev. Promocijska prizadevanja vključujejo ozaveševalne kampanje in sodelovanje z institucijami, ki jih spodbujajo k vključitvi v sistem,

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrepi)	Ukrep se izvaja (da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
	Izvajanje posebnih ukrepov v podporo raziskovalcem na začetku poklicne poti (zagotavljanje socialne zaščite, ustrezen dohodek, spodbude za finančno in socialno zaščito, pogodbe za nedoločen čas, priznavanje vseh vrst mobilnosti, vključevanje v raziskovalne skupine od začetka poklicne poti, sodelovanje z vsemi deležniki z vidika zahtevanih spretnosti ipd.)	da	da bi poenostavili upravljanje pokojnin in okrepili konkurenčnost v evropskem raziskovalnem prostoru. Češka je vzpostavila strukturiran okvir za podporo raziskovalcem na začetku kariere, ki vključuje ukrepe za zagotavljanje socialne zaščite, ustreznega plačila in dostopa do pogodb o zaposlitvi za nedoločen ali stalen čas. Država priznava pomen mednarodne in medsektorske mobilnosti ter spodbuja njeno priznavanje v okviru kariernih poti. Ključne pobude – vključno s štipendijami GACR, programom CHARLESTON na Karlovi univerzi, programom SIGMA in programom Dioscuri – lajšajo zgodnje vključevanje v raziskovalne skupine, zagotavljajo ciljno usmerjeno financiranje in priložnosti za poklicni razvoj ter spodbujajo sodelovanje z ustreznimi zainteresiranimi stranmi za opredelitev in razvijanje bistvenih raziskovalnih veščin. Ti ukrepi skupaj prispevajo k vključujočemu, konkurenčnemu in podpornemu raziskovalnemu okolju, ki je usklajeno z evropskimi standardi za razvoj in poklicno napredovanje raziskovalcev.
<i>Usposabljanje za medsektorske in interdisciplinarne poklicne poti ter podjetništvo in inovacije in mobilnost</i>	Spodbujanje usmerjanja doktorskega usposabljanja mladih raziskovalcev v znanstveno-raziskovalne cilje, ki je skladno z interoperabilnimi poklicnimi potmi v vseh ustreznih sektorjih in prakso odprte znanosti	da	Češka spodbuja doktorsko usposabljanje, ki podpira interoperabilne poklicne poti med sektorji in spodbuja odprto znanost. Doktorski programi na ustanovah, kot sta Karlova univerza in Masarykova univerza, omogočajo interdisciplinarno in medsektorsko usposabljanje, priložnosti za mednarodno mobilnost ter sodelovanje z univerzami, raziskovalnimi ustanovami in gospodarskimi partnerji. Pobude, kot so Erasmus+, Obzorje Evropa in Evropski oblak odprte znanosti (EOSC) CZ, dodatno spodbujajo izpostavljenost različnim raziskovalnim okoljem in sprejemanje praks odprte znanosti, kar zagotavlja, da je doktorsko izobraževanje usklajeno z akademskimi in širšimi sektorskimi potrebami.
	Podpora in usmerjanje k shemam, katerih cilj je okrepiti prečne spretnosti, ki jih raziskovalci potrebujejo za sodelovanje v dejavnostih valorizacije znanja in podjetništvu (ozaveščanje, usposabljanje)	da	Češka podpira raziskovalce pri razvoju prečnih veščin, potrebnih za vrednotenje znanja in podjetništvo. Pobude vključujejo univerzitetne programe usposabljanja na področju razvoja podjetij in komercializacije, podporo Tehnološke agencije Češke republike (TA ČR) in sodelovanje z nacionalnimi inovacijskimi platformami v okviru strategije RIS3. Sodelovanje v programih Obzorje Evropa, Erasmus+ in Evropski oblak za odprto znanost (EOSC) dodatno krepi znanje raziskovalcev, spodbuja sodelovanje, inovacije in praktično uporabo rezultatov raziskav.
	Spodbujanje interakcije in sodelovanja med vsemi ekosistemskimi deležniki ter zagotavljanje, da je usposabljanje prilagojeno dejanskim potrebam deležnikom	da	Češka spodbuja sodelovanje med vsemi deležniki raziskovalnega in inovacijskega ekosistema ter zagotavlja, da je usposabljanje prilagojeno njihovim dejanskim potrebam. Pobude vključujejo Tehnološko agencijo Češke republike (TA ČR), Južno moravski inovacijski center (JIC), CEITEC in Tehnično univerzo Brno, ki povezujejo univerze, raziskovalne ustanove in podjetja. Programi poudarjajo prenos znanja, odprte inovacije in krepitev zmogljivosti, nacionalne strategije, kot je NRDIP 2021+, in politike vseživljenjskega učenja pa zagotavljajo, da so raziskave in usposabljanja usklajena s sektorskimi, družbenimi in gospodarskimi prednostnimi nalogami.
	Spodbujanje inovativnosti in podjetniške miselnosti raziskovalcev	da	Češka z institucionalnimi pobudami, podpornimi programi in strateškimi politikami dejavno spodbuja inovativno in podjetniško miselnost med raziskovalci. Univerze, kot so Karlova univerza, CEITEC in Češka univerza za znanosti o življenju, ponujajo usposabljanja, delavnice in tečaje o podjetništvu, inovacijah in komercializaciji. Organizacije, kot so Tehnološka agencija Češke

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrepi)	Ukrep se izvaja (da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
			republike (TA ČR), Južno moravski inovacijski center (JIC) in program CzechStarter, zagotavljajo financiranje, mentorstvo in mreženje, da bi raziskovalcem pomagale ideje spremeniti v podjetja. Mednarodni programi, kot sta Erasmus za mlade podjetnike in nacionalna inovacijska strategija 2019–2030, dodatno spodbujajo podjetniške spretnosti, sodelovanje in mobilnost ter ustvarjajo celovit ekosistem za podporo inovacijam, ki temeljijo na raziskavah.
	Zmanjšanje morebitnih tveganj za raziskovalce na podjetniški poklicni poti (možnost vrnitve na prejšnjo poklicno pot)	da	Češka podpira raziskovalce, ki si prizadevajo za podjetniško kariero, in hkrati zmanjšuje tveganja, povezana s prehodi v kariero. Programi, kot so štipendija za ponovni zagon kariere Masarykove univerze, podjetniška pobuda 40+ in Czexpats in Science, zagotavljajo usmerjanje, finančno podporo in priložnosti za mreženje, ki raziskovalcem pomagajo, da se po želji vrnejo v akademske kroge. Te pobude, ki jih dopolnjujejo politični okviri, ki podpirajo poklicno mobilnost in priznavanje kvalifikacij, zagotavljajo prožnost in varnost za raziskovalce, ki raziskujejo podjetniško pot.
	Podpora razvoju in zagotavljanju ciljno usmerjenega usposabljanja, spodbujanje možnosti za vseživljenjsko izpopolnjevanje in preusposabljanje raziskovalcev ter pospeševanje medsektorske in interdisciplinarne mobilnosti	da	Češka spodbuja ciljno usmerjeno usposabljanje, vseživljenjsko učenje in prekvalifikacijo raziskovalcev ter pospešuje medsektorsko in interdisciplinarno mobilnost. Programi, kot so medsektorska mobilnost Circle U., program Charleston Karlove univerze in podpora programa EURAXESS Češka, zagotavljajo štipendije, napotitve in storitve mobilnosti. Nacionalne strategije in univerzitetne pobude zagotavljajo, da raziskovalci pridobijo znanja, izkušnje in mreže, ki so potrebne za uspeh v akademskih in neakademskih sektorjih.
	Vzpostavitev nacionalnih programov za spodbujanje medsektorske mobilnosti na prednostnih področjih: (1) krepitev sodelovanja med akademskimi in neakademskimi krogi; (2) izboljšanje usposabljanja in vseživljenjskega učenja raziskovalcev, inovatorjev ter drugih nadarjenih posameznikov na področju raziskav in inovacij; (3) spodbujanje podjetništva, prečnih spretnosti in sodelovanja pri raziskovalcih v dejavnostih, ki povečujejo družbeni učinek	da	Češka spodbuja medsektorsko mobilnost z nacionalnimi programi in strategijami. Strategija RIS3 2021–2027 teži h krepitvi sodelovanja med akademsko sfero in gospodarstvom ter spodbuja podjetništvo, razvoj prečnih spretnosti in sodelovanje med raziskovalci ter dejavnosti z družbenim učinkom. Strategija za vseživljenjsko učenje podpira usposabljanje, prekvalifikacijo in mobilnost raziskovalcev, inovatorjev in nadarjenih posameznikov ter zagotavlja stalen razvoj in usklajenost z nacionalnimi prednostnimi nalogami na področju inovacij.
	Spodbujanje odprave obstoječih strukturnih in upravnih ovir, ki lahko preprečujejo ali otežujejo mobilnost med sektorji	da	Češka dejavno odpravlja strukturne in upravne ovire medsektorski mobilnosti. Ključni ukrepi na tem področju vključujejo prihodnji zakon o raziskavah, razvoju, inovacijah in prenosu znanja za poenostavitev postopkov, sveženj reform prenosa znanja za spodbujanje sodelovanja med akademsko sfero in gospodarstvom ter podporo regionalnega inovacijskega središča EIT za lažje financiranje, partnerstva in vključevanje v evropske inovacijske mreže. Cilj teh ukrepov je povečati učinkovitost in dostopnost mobilnosti in sodelovanja med sektorji.
	Spodbujanje interdisciplinarne mobilnosti raziskovalcev, tudi z ustreznim upoštevanjem in odpravljanjem ovir	da	Češka spodbuja interdisciplinarno mobilnost raziskovalcev s programi, kot so INTER-EXCELLENCE, Mobility Plus in strategija RIS3, ki spodbujajo sodelovanje med disciplinami in z mednarodnimi partnerji. Prav tako potekajo reforme za odpravo strukturnih in upravnih ovir, poenostavitev mehanizmov financiranja ter spodbujanje integriranega sodelovanja med akademsko sfero in gospodarstvom, kar ustvarja prožnejše in bolj dinamično raziskovalno okolje.

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrepi)	Ukrep se izvaja (da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
<i>Ocenjevanje poklicne poti, poklicni razvoj in napredovanje</i>	Podpora priznavanju vrednosti geografske, medsektorske, medinstitucionalne, interdisciplinarne in naddisciplinarne mobilnosti	da	Češka vse bolj priznava vrednost mobilnosti raziskovalcev – geografske, medsektorske, medinstitucionalne, interdisciplinarne in transdisciplinarne – pri ocenjevanju poklicne poti in napredovanju. Institucionalna podpora (npr. na Univerzi v Ostravi), nacionalne strategije, kot je RIS3 2021–2027, in prihodnji zakon o raziskavah, razvoju, inovacijah in prenosu znanja so namenjeni zmanjšanju upravnih ovir, reformi meril za ocenjevanje in nagrajevanju različnih poklicnih poti. Ti ukrepi pomagajo zagotoviti, da izkušnje z mobilnostjo pozitivno prispevajo k razvoju in priznanju kariere.
	Spodbujanje in podpora sistemov ocenjevanja in nagrajevanja raziskovalcev, (1) temelječih na kvalitativni nepristranski presoji, ki je podprta z odgovorno uporabo kvantitativnih kazalnikov, (2) ki nagrajujejo kakovost in različni morebitni vpliv raziskav raziskovalcev na družbo, znanost in inovacije, (3) v katerih se upošteva raznolikost rezultatov, dejavnosti in praks, (4) s katerimi se ugotavlja, da dejavnost izpolnjuje visoke standarde etike in integritete ter da se uporablja ustrezno izvajanje raziskav in priznava vrednost dobrih praks, (5) ki vsebujejo ocenjevalna merila in postopke, pri katerih se upošteva raznolikost raziskovalnih disciplin in nacionalnih okvirov, (6) s katerimi se podpira raznolikost profilov raziskovalcev in poklicnih poti ter priznava pomen posameznih prispevkov, pa tudi vloga skupin, sodelovanja in interdisciplinarnosti, (7) s katerimi se zagotavljajo enakost spolov, uravnotežena zastopnost spolov, enake možnosti in vključenost	da	Češka je uvedla celovite sisteme ocenjevanja in nagrajevanja raziskovalcev, ki združujejo kvalitativno in nepristransko ocenjevanje z odgovorno uporabo kvantitativnih kazalnikov. Ti sistemi dajejo prednost znanstveni kakovosti in družbenemu vplivu raziskav ter hkrati priznavajo raznolikost rezultatov, dejavnosti in praks. Nacionalne in institucionalne pobude, vključno s Tehnološko agencijo Češke republike, Načrtom za enakost spolov Češke akademije znanosti in Strategijo enakosti spolov 2021–2030, zagotavljajo, da se pri ocenjevanju upoštevajo visoki etični standardi in integriteta, podpirajo različne raziskovalne discipline ter cenijo interdisciplinarno in transdisciplinarno delo. Karierne poti in profili raziskovalcev so priznani v svoji raznolikosti, pri čemer so poudarjeni tako individualni prispevki kot skupna prizadevanja. Enakost spolov, uravnotežena zastopnost, enake možnosti in vključenost so sestavni deli, ki spodbujajo raziskovalno okolje, ki nagrajuje kakovost, inovacije, sodelovanje in družbeno pomembnost.
	Spodbujanje k pospeševanju stalnega usposabljanja akterjev, vključenih v postopek ocenjevanja in nagrajevanja	da	Češka spodbuja stalno usposabljanje posameznikov, ki sodelujejo v postopkih ocenjevanja in nagrajevanja raziskav. Smernice Ministrstva za izobraževanje, mladino in šport (HEI2025+) ocenjevalcem zagotavljajo standardizirane postopke, etične smernice in metodološka orodja. Nacionalne strategije, kot je RIS3 2021–2027, podpirajo krepitev zmogljivosti in zagotavljajo, da so ocenjevalci usposobljeni, seznanjeni z novostmi ter sposobni izvajati poštena in visokokakovostna ocenjevanja, usklajena z mednarodnimi standardi.
	Spodbujanje organizacij za pridružitve koalicijam, zvezam ali pobudam, vzpostavljenim za razvoj sistemov ocenjevanja ter odpravljanje nacionalnih upravnih ali pravnih ovir za ustrezen razvoj ocenjevanja raziskav	da	Češka spodbuja organizacije k sodelovanju v koalicijah in pobudah, ki razvijajo in reformirajo sisteme ocenjevanja raziskav. Institucije, kot je Masarykova univerza, sodelujejo z mednarodnimi platformami, kot je CoARA, da bi sprejele odgovorne prakse ocenjevanja raziskav. Nacionalne strategije, kot je RIS3 2021–2027, podpirajo ta prizadevanja s spodbujanjem krepitev zmogljivosti, interdisciplinarnega sodelovanja ter odpravljanjem upravnih in pravnih ovir, kar zagotavlja pravično, vključujoče in visokokakovostno ocenjevanje raziskav.
	Ozaveščanje raziskovalcev o priložnostih, ki so jim na voljo v vseh zadevnih sektorjih, ter spodbujanje kulture diverzifikacije poklicnih poti za boljši osebni in strokovni razvoj	da	Češka spodbuja ozaveščenost o poklicnih možnostih v različnih sektorjih in spodbuja kulturo raznolikih poklicnih poti za raziskovalce. Programi na Karlovi univerzi ter Centru za ekonomske raziskave in podiplomsko izobraževanje – Ekonomskem inštitutu (CERGE-EI), platforme, kot je EURAXESS Češka, in mreže, kot je Czeppats in Science, zagotavljajo mentorstvo, usmerjanje in podporo pri mednarodni

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrepi)	Ukrep se izvaja (da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
			mobilitnosti. Nacionalne politike in politike, ki jih podpira OECD, dodatno spodbujajo prilagodljivost poklicne poti, interdisciplinarne izkušnje in vrednotenje različnih raziskovalnih poti, kar izboljšuje osebni in poklicni razvoj.
	Podpora zagotavljanju storitev poklicnega svetovanja in podpore za spodbujanje medsektorske, interdisciplinarne in geografske mobilnosti, pa tudi ustvarjanju in razvoju podjetniških dejavnosti (npr. EURAXESS)	da	Češka podpira storitve poklicnega svetovanja in usmerjanja za povečanje medsektorske, interdisciplinarne in geografske mobilnosti ter razvoj podjetniških dejavnosti med raziskovalci. Platforme, kot je EURAXESS Češka, raziskovalcem zagotavljajo informacije, mentorstvo in pomoč pri možnostih zaposlitve, financiranja in mobilnosti, univerze in nacionalne pobude pa ponujajo prilagojene kariernе storitve za spodbujanje spretnosti, podjetništva in uspešnega prehoda med sektorji.
	Spodbujanje pravičnega, enakopravnega, vključujočega, preglednega, strukturiranega in na enakosti spolov temelječega sistema vstopa v poklic in poklicnega napredovanja raziskovalcev v akademskih krogih vse do najvišjih položajev (razvoj sistema po zgledu pogojne redne zaposlitve – pogodba o zaposlitvi za določen čas ob pozitivni oceni daje možnost napredovanja v stalno zaposlitev)	da	Češka spodbuja strukturiran, pregleden in spolno enakopraven akademski karierni sistem, pri čemer uvaja modele zaposlovanja za določen čas, ki omogočajo napredovanje z delovnih mest za določen čas na tista za nedoločen čas, in sicer na podlagi uspešnosti. Univerze in raziskovalni inštituti zagotavljajo jasne kariernе poti, nacionalne strategije, vključno s Strategijo za enakost spolov 2021–2030, pa si prizadevajo zagotoviti vključenost in enake možnosti. Trenutna prizadevanja obravnavajo preostale izzive pri kariernem napredovanju, zlasti za ženske, s ciljem ustvariti pravično in na dosežkih temelječe raziskovalno okolje.
<i>Uravnoteženo kroženje talentov in oblikovanje Unije kot privlačne destinacije</i>	Spodbude za povečanje privlačnosti raziskovalnih dejavnosti	da	Češka je sprejela celovit sklop ukrepov za povečanje privlačnosti raziskovalnih dejavnosti, ki obsega kombinacijo finančnih, strukturnih in strateških ukrepov. Finančne spodbude vključujejo večje davčne olajšave za raziskave in razvoj, daljša obračunska obdobja in poenostavljeno dokumentacijo, skupaj z racionaliziranimi naložbenimi spodbudami za privabljanje domačih in tujih vlagateljev. Strukturna prizadevanja se osredotočajo na razvoj raziskovalne infrastrukture, kot so regionalni centri za raziskave in razvoj ter evropski centri odličnosti, medtem ko sodelovanje v mednarodnih programih, kot so centri Dioscuri, spodbuja globalno sodelovanje in dostop do vrhunskih raziskovalcev. Te pobude podpirajo tako nacionalne strategije za raziskave, razvoj in inovacije kot tudi okviri EU, ki spodbujajo boljši poklicni razvoj, delovne pogoje in inovacijski potencial, kar ustvarja podporno in konkurenčno okolje za raziskovalce na Češkem.
	Poenostavitev pravnih in upravnih zahtev za raziskovalce;	da	Češka je sprejela ukrepe za poenostavitev pravnih in upravnih zahtev za raziskovalce, čeprav je splošni regulativni okvir še vedno zapleten. Pobude se osredotočajo na zmanjšanje birokratskih bremen ob hkratnem ohranjanju pravne zaščite. EURAXESS Češka ima pri tem ključno vlogo z zagotavljanjem prilagojene podpore pri vizumih, dovoljenjih za bivanje, davčnih in pravnih zadevah ter vključevanju v češko družbo. Raziskovalci dobijo tudi smernice o upravnih postopkih, dostop do najnovejših informacij in napotitev na strokovne službe, kadar je to potrebno. Čeprav je bil dosežen napredek, so potrebna stalna prizadevanja za nadaljnjo racionalizacijo postopkov, da bi se tako domači kot mednarodni raziskovalci lažje osredotočili na svoje znanstveno delo in ne na upravne ovire.
	Naložbe v raziskovalni in inovacijski sistem za povezovanje in integracijo nacionalnih raziskovalnih	da	Češka vlaga v raziskave in inovacije, da bi okrepila povezovanje z evropskimi raziskovalnimi mrežami. Strateški okviri, kot sta RIS3 2021–2027 in nacionalna politika R&R&I, usklajujejo nacionalne

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrepi)	Ukrep se izvaja (da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
	in inovacijskih sistemov z evropskimi raziskovalnimi mrežami		prednostne naloge s cilji EU. Institucije, kot so TA ČR, GACR in CESNET, podpirajo mednarodno sodelovanje, infrastrukturo in visokozmogljivo računalništvo. Češka udeležba v programih, kot so Obzorje Evropa, EUREKA in EuroTeQ, pa spodbuja čezmejne raziskave, inovacije in izobraževanje ter krepi povezanost države v evropskem raziskovalnem prostoru.
	Izmenjava dobrih praks ustvarjanja privlačnega, varnega, vključujočega in konkurenčnega raziskovalnega in inovacijskega okolja ob upoštevanju enakosti spolov, vključno z izboljšanjem plačila, delovnih pogojev in storitev ter zmanjšanjem upravnih in jezikovnih ovir	da	Češka si dejavno prizadeva ustvariti privlačno, varno in konkurenčno okolje za raziskave in inovacije, ki poudarja vključenost in enakost spolov. Ključni ukrepi vključujejo Strategijo za enakost spolov 2021–2030 in institucionalne načrte za enakost spolov, ki spodbujajo enake možnosti, pravično plačilo, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter vključevanje vidikov spola v raziskovalne projekte. Delovni pogoji se izboljšujejo z družinam prijaznimi politikami, izboljšanim nagrajevanjem in podporo raziskovalcem, ki imajo skrbstvene obveznosti. Administrativne in jezikovne ovire se zmanjšujejo s poenostavljenimi postopki in programi, ki pomagajo raziskovalcem, ki ne govorijo češko, pri vključevanju v lokalni raziskovalni ekosistem. Poleg tega je cilj pobud, ki spodbujajo raznolikost, kot so programi tehnološkega izobraževanja za ženske in vključevanje manj zastopanih skupin, zagotoviti široko družbeno udeležbo v raziskavah in inovacijah. Ta prizadevanja skupaj krepijo češki ekosistem raziskav in inovacij ter ga delajo bolj vključujočega, pravičnejšega in spodbudnega za znanstveni in tehnološki napredek.
	Štipendije za vračanje in poklicno reintegracijo ter privlačna delovna mesta za raziskovalce, ki se vračajo	da	Češka ponuja različne štipendije in podporne programe za lažjo vrnitev in ponovno vključitev raziskovalcev v raziskovalno delo na Češkem. Štipendije za poklicno vključevanje (CIF) na CERGE-EI povratnikom ekonomistom zagotavljajo dodatek k plači, usposabljanje in dostop do nefinančnih virov. Možnosti podoktorskega študija, kot so štipendije MSCA in globalni podoktorski program CTU, podpirajo raziskovalce na začetku kariere pri razvoju neodvisnih projektov in nadaljevanju raziskav v čeških institucijah. Institucionalne pobude, kot so štipendije Masarykove univerze in GACR za ponovni zagon kariere, pomagajo raziskovalcem, da se po prekinitvi kariere ponovno vključijo v akademsko sfero, ter spodbujajo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter enakost spolov. Podporne mreže, vključno s Czexpats in Science, in pomoč pri premestitvi v okviru EURAXESS Češka zagotavljajo smernice glede vizumov, dovoljenj in vključevanja ter zagotavljajo nemoten prehod nazaj v češko raziskovalno okolje.
	Možnost dvojne zaposlitve v institucijah s sedežem v različnih državah	da	Na Češkem lahko raziskovalci in zaposleni opravljajo dvojno delo v institucijah s sedežem v različnih državah, vendar je treba upoštevati več pravnih, davčnih in upravnih zahtev. Pogodbe o zaposlitvi z vsako institucijo morajo omogočati dodatno delo, spoštovati konkurenčne klavzule in zagotoviti, da je skupni delovni čas v skladu s češko delovno zakonodajo. Pri čezmejnem zaposlovanju je treba biti pozoren na prispevke za socialno varnost, ki se za delavce, dejavne v več državah članicah, določajo v skladu s predpisi EU, pri čemer je pogosto potreben obrazec A1 za potrditev kritja. Obdavčitev se ravna po pogodbah o izogibanju dvojnemu obdavčevanju, da bi se izognili obdavčitvi istega dohodka v več kot eni državi, običajno z olajšavami ali oprostitvami. Za državljane držav nečlanice EU se lahko zahtevajo

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrepi)	Ukrep se izvaja (da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
			ustrezna dovoljenja za bivanje in delo, vsako spremembo zaposlitve pa je treba prijaviti ministrstvu, pristojnemu za notranje zadeve. Institucije, kot je EURAXESS, lahko zagotovijo smernice o upravnih postopkih za čezmejna raziskovalna delovna mesta. Čeprav je dvojna zaposlitev zakonsko mogoča, sta skrbno načrtovanje in posvetovanje s pravnimi in davčnimi strokovnjaki pred njeno sklenitvijo zelo priporočljiva, da bi zagotovili skladnost z vsemi predpisi in obvladali logistične zaplete pri delu v več državah.
	Možnosti za skupni pristop za osebje, ki dela v raziskovalnih infrastrukturah (zlasti ERIC)	da	Na Češkem je Ministrstvo za izobraževanje, mladino in šport odgovorno za zagotavljanje nacionalnega članstva v ERIC-ih in zastopa Češko v njihovih upravnih organih. Ministrstvo tesno sodeluje s češko raziskovalno skupnostjo, da bi zagotovilo učinkovito upravljanje znanstvenih vidikov teh članstev. To sodelovanje omogoča lažje vključevanje čeških institucij v evropske raziskovalne mreže in podpira skupne pobude. Na Češkem ima osebje, ki dela v raziskovalnih infrastrukturah, zlasti v okviru ERIC-ov, številne možnosti za skupne pristope in sodelovanje. Platforme, kot sta forum ERIC in programi za izmenjavo osebja Rltrain, podpirajo strokovni razvoj, izmenjavo znanja in najboljše prakse. ERIC-i s češkim članstvom, kot sta CERIC-ERIC in ELI ERIC, ponujajo skupne raziskovalne projekte, izmenjave osebja in programe usposabljanja.
Podporni ukrepi za poklicne poti v raziskavah	Okrepitev portalov, storitev, vključno s storitvami razvoja talentov in upravljanja poklicnih poti, in mednarodne razsežnosti EURAXESS ter razvoj platforme ERP za talente kot enotne spletne točke za raziskovalce	da	EURAXESS na Češkem upravlja nacionalni portal, ki zagotavlja prilagojeno pomoč raziskovalcem in njihovim družinam ter jim lajša selitev in vključitev v češko raziskovalno okolje. V 15 storitvenih centrih po vsej državi, vključno z ustanovami, kot so Akademija znanosti Češke republike in različne univerze, so raziskovalci deležni svetovanja o poklicnih in vsakdanjih zadevah, možnostih zaposlitve in financiranja ter razvoju kariere. Orodja, kot so orodje za poklicno orientacijo, karierni priročnik in spletni seminarji za usposabljanje, podpirajo poklicno rast. EURAXESS podpira tudi mednarodno mobilnost, saj zagotavlja informacije o vizumih, dovoljenjih in priložnostih po Evropi. Integracija s platformo ERA Talent povezuje češke raziskovalce z evropskimi storitvami ter spodbuja interoperabilnost, centralizirane vire in dinamično raziskovalno okolje.
	Priznanje pomena potrditve in izvajanja (nove) listine za raziskovalce	da	Češka se zaveda pomena sprejetja in izvajanja nove Evropske listine za raziskovalce. Institucije, kot so Češka tehnična univerza, Južnočeška univerza in Češka akademija znanosti, se njenim načelom prilagajajo z nagrado za odličnost na področju raziskav in podpornimi storitvami EURAXESS. Prehod z listine in kodeksa iz leta 2005 na novo listino je načrtovan v okviru HRS4R, katerega cilj je povečati privlačnost raziskovalne kariere, podpirati odličnost, pojasniti vloge in odgovornosti ter okrepiti mobilnost in razvoj raziskovalcev v skladu z evropskimi standardi.
	Spodbujanje in podpora zaveznictvom visokošolskih institucij in sektorjem raziskav in inovacij za izvajanje ukrepov priporočil	da	Češka dejavno spodbuja sodelovanje med visokošolskimi ustanovami ter sektorjem raziskav in inovacij (R&I), saj je prepoznala, da so takšna zaveznictva ključna za krepitev inovacijske zmogljivosti in mednarodne konkurenčnosti. Nacionalne strategije, namenski programi in mednarodna partnerstva skupaj spodbujajo ta prizadevanja in zagotavljajo učinkovito izvajanje priporočenih ukrepov na področju visokošolskega izobraževanja in raziskav. Na nacionalni ravni dajejo Raziskovalna in inovacijska strategija za pametno

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrepi)	Ukrep se izvaja (da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
			specializacijo (RIS3), program SIGMA in Inovacijska strategija 2019–2030 prednost uporabnim raziskavam, inovacijam in sodelovanju z gospodarstvom. Ti okviri spodbujajo univerze in raziskovalne organizacije k tesnemu sodelovanju z zasebnim sektorjem, kar omogoča prenos tehnologij, komercializacijo rezultatov raziskav in razvoj hibridnih poklicnih poti za raziskovalce. Češke institucije so močno vključene tudi v mednarodno sodelovanje. Sodelovanje v združenjih evropskih univerz in združenjih Erasmus+ za inovacije spodbuja intenzivno mobilnost študentov in osebja, skupne učne načrte in skupne raziskovalne pobude. Partnerstva se širijo po vsem svetu, saj memorandum o soglasju in skupni projekti povezujejo češke univerze z vodilnimi institucijami po vsem svetu ter spodbujajo izmenjavo znanja in skupne tehnološke inovacije. Ministrstvo za izobraževanje, mladino in šport ima ključno vlogo pri usklajevanju teh prizadevanj. Pobude, kot je <i>Study in the Czech Republic</i> , povečujejo mednarodno prepoznavnost, projekti, kot je MICHE (Monitoring Internationalisation of Czech Higher Education), pa spremljajo sodelovanje v evropskih zvezah in ugotavljajo možnosti za krepitev sodelovanja.
<i>Spremljanje poklicnih poti v raziskavah</i>	Spremljanje vseh vidikov poklicnih poti v raziskavah in izvajanje priporočil prek namenske opazovalnice (opredelitev podpornih podatkov, povezav do obstoječih podatkov, sodelovanje pri njihovem zbiranju)	da	Češka krepi prizadevanja za spremljanje in podpiranje raziskovalnih poklicev, čeprav za to še nima posebnega nacionalnega observatorija. Podatke o zaposlovanju, poklicnem napredovanju in delovni sili na področju raziskav in inovacij zbira Češki statistični urad (CZSO) in Nacionalni observatorij za zaposlovanje in usposabljanje (NOET). Njune analize pomagajo pri odkrivanju pomanjkljivosti in obveščanju o pobudah za izboljšanje delovnih pogojev in poklicnih možnosti za raziskovalce. Na mednarodni ravni češke institucije prispevajo k Opazovalnici raziskovalnih in inovacijskih poklicev (ReICO), pobudi Evropske komisije in OECD, ki spremlja raziskovalne talente in njihovo mobilnost. Zbiranje podatkov temelji na posebnih raziskavah, poročanju institucij in sodelovanju v mednarodnih študijah. Spoznanja iz teh virov so podlaga za politiko in programe, namenjene raziskovalcem na začetku kariere, trajnostnim poklicnim potem in splošni kakovosti raziskovalne kariere. Z analizo kariernih trendov v Evropi in državah OECD lahko Češka primerja svoje raziskovalno okolje z ostalimi državami in sprejme najboljše prakse.
	Prilagoditev podatkov, ki jih zbirajo nacionalni statistični uradi, potrebam po podatkih opazovalnice (glede na Uredbo o ustanovitvi skupnega okvira za evropsko statistiko v zvezi z osebami in gospodinjstvi na podlagi podatkov na individualni ravni, zbranih z vzorci)	da	Češka učinkovito usklajuje zbiranje nacionalnih statističnih podatkov z evropskimi zahtevami in zagotavlja, da podatki iz raziskav na ravni posameznika ustrezajo potrebam evropskih raziskovalnih in političnih observatorijev. Češki statistični urad (CZSO) izvaja raziskave, kot je raziskava EU-SILC (Anketa o dohodkih in življenjskih pogojih), ter prilagaja metodologije, opredelitve in klasifikacije, da bi izpolnil zahteve Uredbe (EU) 2019/1700, ki določa skupni okvir za evropsko statistiko o osebah in gospodinjstvih. CSZO zagotavlja kakovost podatkov z rednim poročanjem Eurostatu, upoštevanjem Kodeksa ravnanja evropske statistike in sodelovanjem v usklajevalnih pobudah, kot je Zbirka statističnih zahtev. Strogi protokoli o zaupnosti varujejo podatke na ravni posameznika, standardizirani metapodatki in metodologije pa zagotavljajo primerljivost med državami članicami EU. Češki statistični sistem torej uspešno prilagaja nacionalne podatke evropskim okvirom ter pripravlja zanesljive,

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrepi)	Ukrep se izvaja (da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
			primerljive in kakovostne informacije, ki podpirajo oblikovanje nacionalnih politik ter širše evropske raziskovalne in opazovalne pobude.

Vir: Ministrstvo za izobraževanje, mladino in šport Češke republike (*Ministry of Education, Youth and Sports*), prejeto po e-pošti 9. septembra 2025.

4 Sistem kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev na Danskem

4.1 Splošni pregled stanja

Danska po Evropskem inovacijskem indeksu sodi med vodilne inovatorke, pri čemer najbolj izstopa prav privlačnost njenega raziskovalnega sistema (Evropska komisija, 2025⁴²). Država ima dobro strukturiran in stabilen karierni sistem za raziskovalce, ki temelji na jasnih poteh napredovanja, stabilnih zaposlitvenih pogojih ter močnem povezovanju med akademskim, gospodarskim in javnim sektorjem. Prav tako se ponaša z raziskovalno intenzivnostjo, ki je leta 2022 znašala 3,06 % BDP, kar jo uvršča med najboljše države v Evropi (DFIR, 2023a).

Ena od pomembnih značilnosti danskega sistema je kontinuiteta raziskovalnih politik. Danska pri tem oblikuje dolgoročne strategije, ki so usmerjene v reševanje ključnih družbenih izzivov. To državi omogoča stabilnost in predvidljivost, zaradi česar se bistveno razlikuje od nekaterih drugih držav, kjer se strategije, zakonski okviri in institucionalne usmeritve pogosto spreminjajo vsakih nekaj let, pogosto kot posledica menjav političnega vodstva ali kratkoročnih prioritet. Takšne spremembe, če niso ustrezno usklajene in implementirane, lahko povzročijo negotovost, zmanjšajo motivacijo in poslabšajo pogoje za dolgoročno načrtovanje raziskovalnega dela in kariere. Ključni prednosti danskega sistema sta (1) stalno in stabilno financiranje raziskovalne dejavnosti (statistični podatki kažejo, da od leta 2009 izdatki za R&R znašajo okoli 3 % BDP), ki ga podpirajo nacionalni in mednarodni viri, ter (2) sistematično vrednotenje raziskovalnih institucij in projektov prek transparentnih kazalnikov uspešnosti. Takšen pristop raziskovalkam in raziskovalcem zagotavlja večjo stabilnost, predvidljivost in zaupanje v okolje, v katerem delujejo. Zaradi stabilne zakonodaje, jasnih kariernih poti in usklajenega sistema financiranja se lahko posamezniki osredotočijo na kakovostno raziskovalno delo in dolgoročno načrtujejo svojo kariero, kar je posebej pomembno v tako dinamičnem in konkurenčnem okolju, kot je znanost. Pomemben del danskega sistema so tudi interdisciplinarni raziskovalni inštituti, kar dokazuje uspešnost centrov, kot sta Danski center za sintezno biologijo in Novo Nordisk CO2 Research Center, ki združujeta raziskovalce z različnih področij za reševanje kompleksnih družbenih izzivov (DFIR, 2022).

Država se sooča tudi z nekaterimi izzivi, kot je odvisnost od zunanjih virov financiranja, kar predstavlja težavo še posebej za raziskovalce na začetku kariere. Izziv predstavlja tudi nizka

⁴² Dostopno prek: https://ec.europa.eu/assets/rtd/eis/2025/ec_rtd_eis-country-profile-dk.pdf (31. 5. 2026).

mobilitnost raziskovalcev med sektorji. Danska si prizadeva izboljšati stanje z uvedbo različnih spodbud in ukrepov, ki se z leti širijo in krepijo. Ti ukrepi raziskovalcem lajšajo prehajanje med akademskim, javnim in zasebnim sektorjem ter prispevajo k večjemu prenosu znanja in inovacij.

Danska tako dokazuje, da lahko stabilen, predvidljiv in strokovno podprt karierni sistem predstavlja močno konkurenčno prednost – tako za raziskovalce kot za širši nacionalni inovacijski sistem. Kot je razvidno iz tabele 5, Danska po vseh kazalnikih, ki se nanašajo na R&R, presega povprečje EU. Posebej veliko je odstopanje števila raziskovalcev na milijon prebivalcev (merjeno v FTE), ki na danskem znaša skoraj dvakratnik povprečja EU-27.

Tabela 4: Ključni strukturni kazalniki za Dansko v obdobju 2018–2023

Kazalnik	EU-27 (2023)	Danska (2023)	Povprečje Danske 2018–2020	Povprečje Danske 2021–2023
BDP na prebivalca, tekoče cene (€)	38.130	62.910	52.843	61.993
Bruto domači izdatki za R&R (GERD) kot delež BDP (%)	2,22	2,99	2,97	2,87
Proračunska sredstva vlade za R&R (GBARD) kot delež BDP (%)	0,72	0,87	0,92	0,86
Izdatki podjetij za R&R (BERD) kot delež BDP (%)	1,49	1,83	1,85	1,76
Velikost populacije (milijon)	448,80	5,93	5,80	5,88
Raziskovalci (v FTE) na milijon prebivalcev	4.787	9.079	7.648	8.608
Delež žensk med raziskovalci po številu zaposlenih (%)	34,28	41,26	39,51 (2019)	/

Vir: Evropska komisija, 2025c; Eurostat, 2025⁴³.

4.2 Strateške usmeritve in ukrepi po posameznih poglavjih Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Danska

43

Dostopno

prek:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/rd_p_persocc/default/table?lang=en&category=scitech.rd.rd_p;
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/gba_nabsfin07/default/table?lang=en&category=scitech.rd.gba;
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/rd_e_berdsize/default/table?lang=en&category=scitech.rd.rd_b;
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tsc00001/default/table?lang=en&category=t_scitech.t_rd (31. 5. 2026).

4.2.1 *Opredelitev raziskovalnega kadra*

- **Klasifikacija delovnih mest:** Danska že vrsto let uporablja sistem akademskih nazivov, kot so *adjunkt* (docent, angl. *Assistant Professor*), *lektor* (izredni profesor, angl. *Associate Professor*) in *profesor* (redni profesor, angl. *Professor*), ki ustrezajo mednarodnim standardom in omogočajo prenosljivost nazivov med institucijami (Frolich, 2018). Od leta 2020 je na Danskem v veljavi Uredba o strukturi delovnih mest za znanstvene delavce na univerzah,⁴⁴ ki jo je pripravilo Ministrstvo za izobraževanje in raziskave in ki uvaja štiri karierne stopnje akademskega osebja na univerzah: doktorski sodelavec, docent/raziskovalec, izredni profesor/višji raziskovalec ter profesor, s čimer sta terminologija in struktura primerljivi z evropskim R1–R4 sistemom in uporablja podobno karierno logiko.

4.2.2 *Priznavanje, interoperabilnost in primerljivost poklicnih poti raziskovalcev*

- **Medsektorska mobilnost (prehajanje med sektorji):** Danska raziskovalna politika spodbuja prehajanje raziskovalcev med sektorji in omogoča prilagodljive karierne poti. Temu je namenjenih več pobud in ukrepov, a je sektorska mobilnost na Danskem razmeroma nizka; letno le 1 % višjih raziskovalcev zapusti akademski sektor za delo v zasebnem sektorju, kar omejuje sodelovanje med sektorji (IRIS, 2016). Za spodbujanje povezovanja akademije in gospodarstva se uporabljajo mehanizmi, kot so deljene profesure, kjer raziskovalci del časa preživijo na univerzi, del pa v podjetju (IRIS, 2016). Programi, kot so tematska partnerstva in nacionalni grozdi, raziskovalcem omogočajo pridobivanje izkušenj v različnih sektorjih ter krepijo njihovo prilagodljivost in inovativnost (DFIR, 2023b). Danski svet za raziskovalno in inovacijsko politiko (DFIR) opozarja na potrebo po večji podpori za strukturirane programe, ki omogočajo dolgoročno stabilnost karier raziskovalcev ter strukturirano podporo za tiste raziskovalce, ki prehajajo med akademskim, javnim in zasebnim sektorjem. Poudarja tudi potencial malih in srednje velikih podjetij (MSP) kot kariernih destinacij za raziskovalce (DFIR, 2024). Programi, kot so iniciative za odcepljena podjetja ter partnerstva med univerzami in gospodarstvom, raziskovalcem omogočajo prehajanje med sektorji. Kljub temu DFIR navaja, da bi bilo tovrstno mobilnost potrebno še izboljšati ter tako prispevati k večjemu prenosu znanja in inovacij, kar je ključnega pomena za konkurenčnost in odpornost gospodarstva (DFIR, 2023a, 2024).

⁴⁴ Dostopno prek: <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2019/1443> (31. 5. 2026).

- **Mednarodna mobilnost:** Danska aktivno podpira tudi mednarodno mobilnost raziskovalcev, in sicer prek programov, ki omogočajo izmenjave z mednarodnimi raziskovalnimi institucijami (DFIR, 2022). Program *Global Innovation Network* spodbuja mrežne aktivnosti med danskimi in mednarodnimi akterji na področju raziskav in inovacij. Cilj programa je internacionalizacija danskega raziskovalnega in inovacijskega sektorja ter vzpostavljanje povezav s partnerji izven Evrope. V zadnjih letih DFIR opaža, da se Danska sooča z izzivi na področju mednarodne mobilnosti, saj število danskih raziskovalcev, ki odhajajo v tujino, upada. Glavni razlogi so omejene spodbude za pridobivanje mednarodnih izkušenj. Hkrati je Danska privlačna destinacija za tuje raziskovalce, čeprav se je njihov priliv po pandemiji zmanjšal, administrativne ovire pa otežujejo njihovo integracijo. DFIR poudarja, da je čezmejna mobilnost ključni dejavnik za krepitev raziskovalnih kompetenc in inovacij, zato predlaga izboljšanje administrativnih postopkov ter okrepitev podpornih mehanizmov za raziskovalce, ki se odločijo za mobilnost (DFIR, 2023a, 2024). Kot primer na ravni institucij: Univerza Aarhus zahteva, da kandidati za stalne raziskovalne pozicije med postdoktorskim obdobjem vsaj eno leto preživijo na tuji instituciji. Ta zahteva je namenjena spodbujanju mednarodnih izkušenj in večji mobilnosti raziskovalcev (Frolich in drugi, 2018).
- **Prenosljivost nazivov:** DFIR poudarja, da bi harmonizacija akademskih struktur in nazivov še dodatno povečala mobilnost raziskovalcev, saj bi omogočila lažji prehod med institucijami ter okrepila integracijo danskega raziskovalnega sistema v mednarodne mreže. Prav tako bi harmonizacija spodbujala enotnost pri ocenjevanju raziskovalnih dosežkov in standardizacijo kariernih poti, kar je ključno za konkurenčnost na globalni ravni (DFIR, 2023a).

4.2.3 Zaposlovanje in delovni pogoji

- **Stabilnost zaposlitve:** Danska ponuja stabilne zaposlitvene pogoje za raziskovalce na višjih ravneh v javnem sektorju, kjer so jasno opredeljene tudi poti za napredovanje (DFIR, 2023d). Pomembno slabost sistema predstavlja zanašanje na kratkoročne pogodbe pri raziskovalcih v zgodnjih stopnjah kariere, kar jim ne zagotavlja stabilnosti in otežuje možnosti dolgoročnega kariernega načrtovanja (DFIR, 2024). Janger s sodelavci (2022) ob tem ugotavlja, da so pogodbe za nedoločen čas vseeno prisotne tudi že v zgodnejših fazah kariere, in sicer predvsem pri raziskovalcih po zaključenem doktoratu. Sicer pa danska raziskovalna in inovacijska politika poudarja pomen stabilnih zaposlitev za raziskovalce, zlasti v akademskem sektorju, kjer so vzpostavljene

jasne poti za napredovanje in dolgoročne zaposlitvene možnosti. Stopnja začasnih zaposlitev je na Danskem v primerjavi z drugimi državami nizka, zlasti na višjih akademskih ravneh (Frolich in drugi, 2018). Memorandum o strukturi zaposlitev za akademske kadre predvideva stalne pozicije za višje akademske položaje, medtem ko so delovna mesta nižje ravni pogosto začasna.⁴⁵ DFIR (2022, 2023a) ob tem opozarja na izzive odvisnosti od zunanjih virov financiranja – stabilnejši sistem financiranja bi izboljšal pogoje za raziskovalce na vseh ravneh kariere.

- **Spodbujanje mladih talentov:** Danska raziskovalna politika poudarja pomen privabljanja mladih talentov, zlasti prek strukturiranih programov mentorstva in financiranja za mlade raziskovalce (Frolich, 2018). DFIR poleg tega izpostavlja pomen mednarodnega raziskovalnega okolja kot ključno strategijo za krepitev raznolikosti, vključevanja in globalne konkurenčnosti danskega raziskovalnega sektorja (DFIR, 2024).
- **Zagotavljanje finančnih virov:** Vlada redno povečuje sredstva za raziskave, kar je razvidno iz naraščajočih proračunov v letnih poročilih Danske raziskovalne agencije DFIR (DFIR, 2021, 2023a, 2024). Skrb vzbuja zanašanje na zunanje financiranje in konkuriranje za sredstva, saj je le dobra četrtina raziskovalcev v dveh letih prejela več kot 50.000 DKK za neodvisne raziskave od univerz, na katerih je zaposlena. Povečanje temeljnega financiranja bi povečalo avtonomijo institucij (DFIR, 2024).

4.2.4 *Usposabljanje za medsektorske in interdisciplinarne poklicne poti ter podjetništvo in inovacije in mobilnost*

- **Inovacijska strategija:** Danska je že leta 2012 sprejela inovacijsko strategijo z naslovom *Denmark – a nation of solutions*⁴⁶ (Danska – država rešitev), ki vsebuje 27 političnih pobud na področju raziskav, inovacij in izobraževanja. Strategija poudarja boljšo izmenjavo znanja med podjetji in znanstvenimi institucijami, čezmejno sodelovanje ter povezovanje javnega in zasebnega sektorja.
- **Sodelovanje:** Danska raziskovalna in inovacijska politika močno poudarja sodelovanje med akademskim, gospodarskim in javnim sektorjem. Prakse interdisciplinarnega in medsektorskega sodelovanja vključujejo aplikativne raziskave, ki povezujejo univerze

⁴⁵ Dostopno prek: https://www.sdu.dk/-/media/files/information_til/international_staff/job_structure_for_academic_staff_at_universities.pdf (31. 5. 2026).

⁴⁶ Dostopno prek: https://regeringen.dk/media/jkkpihja/danmark_loesningernes_land.pdf (31. 5. 2026).

z gospodarstvom in javnimi ustanovami. Takšni projekti krepijo prenos znanja in spodbujajo inovacije, kar vodi v širjenje pozitivnih družbenih in gospodarskih učinkov. Univerzitetni zakon iz leta 2003 je formaliziral pomen sodelovanja univerz z družbo, kar vključuje gospodarstvo, javne ustanove in širšo skupnost. Zakonodaja je okrepila institucionalno avtonomijo univerz in njihov vpliv na strateške odločitve, hkrati pa je prenos znanja opredelila kot ključno nalogo raziskovalnih institucij (DFIR, 2023d). Nacionalni grozdi, vzpostavljeni v okviru programa *Innovation Power: Danish Clusters for Knowledge and Business 2021–2024* (Inovacijska moč: danski grozdi za znanje in poslovanje 2021–2024), to sodelovanje dodatno krepijo s povezovanjem podjetij, raziskovalnih institucij in javnih organizacij. Institucije, kot so profesionalne visoke šole in GTS inštituti,⁴⁷ igrajo ključno vlogo pri vzpostavljanju trajnih povezav med sektorji ter raziskovalcem omogočajo, da razvijajo in uporabljajo svoje veščine v različnih kontekstih (DFIR, 2022). DFIR kot primer dobre prakse navaja švicarske institucije za uporabne znanosti. Te se osredotočajo na izvajanje aplikativnih raziskav v sodelovanju z gospodarstvom, kar omogoča neposreden prenos znanja in krepi inovacijski potencial gospodarstva (DFIR, 2022). Danske visoke šole sledijo podobnemu modelu – njihove raziskave so usmerjene v reševanje praktičnih izzivov, prenos teh rešitev v MSP (predvsem prek diplomantov teh šol) pa pomembno prispeva k izboljšanju produktivnosti in inovacij v lokalnih skupnostih. Izziv ostaja pomanjkanje dolgoročnih finančnih sredstev, ki pogosto omejuje implementacijo novih spoznanj v prakso. Prav tako DFIR opozarja na nujnost bolj sistematičnega zbiranja potreb iz prakse in boljšega vključevanja teh potreb v raziskovalne projekte (DFIR, 2023c).

- **Odprta znanost:** Danska izvaja politike za spodbujanje dostopnosti raziskovalnih podatkov in interdisciplinarnega sodelovanja med raziskovalci, kar krepi odprto znanost in prenos znanja med sektorji (DFIR, 2023b). Med drugim so v ta namen že leta 2018 pripravili Dansko nacionalno strategijo za odprti dostop⁴⁸ ter leta 2021 Nacionalno strategijo za upravljanje s podatki po načelih FAIR.⁴⁹

⁴⁷ Gre za zasebne neprofitne ustanove, katerih namen je razvijati tehnološke kompetence in storitve ter jih po komercialnih pogojih ponujati danskemu poslovnemu sektorju. Inštituti so uradno priznani kot ponudniki odobrenih tehnoloških storitev s strani danskega ministra za visoko šolstvo in znanost (Danish Agency for Higher Education and Science, n. d.).

⁴⁸ Dostopno prek: <https://ufsn.dk/media/ukvn1zpp/national-strategy-for-open-access-english.pdf> (31. 5. 2026).

⁴⁹ Dostopno prek: <https://zenodo.org/records/16962032/files/National%20strategy%20for%20data%20management%20based%20on%20the%20FAIR-principles.pdf?download=1> (31. 5. 2026).

- **Spodbude za inovacije:** Danska se v okviru svojega inovacijskega sistema močno osredotoča na sodelovanje. Programi, kot je *Innovation Power*, so ključni pri povezovanju univerz, gospodarstva in javnih institucij (DFIR, 2024). Danska spodbuja inovacije tudi prek financiranja projektov odcepljenih podjetij in partnerstev med raziskovalnimi institucijami in gospodarstvom (CBS, DEA, 2017).
- **Spodbujanje interdisciplinarnosti:** Interdisciplinarne raziskave so ključne za znanstvene preboje in inovacije. DFIR izpostavlja primere, kot sta Danski center za sintezno biologijo in Novo Nordisk CO2 Research Center, ki uspešno združujeta akademski, gospodarski in javni sektor pri reševanju kompleksnih družbenih izzivov. Za nadaljnji razvoj takšnih iniciativ bi bilo potrebno povečati financiranje interdisciplinarnih projektov ter prilagoditi finančne mehanizme, ki bi bolje podpirali sodelovanje med različnimi disciplinami in sektorji. DFIR priporoča uvedbo semenskih sredstev za vzpostavitev interdisciplinarnih sodelovanj ter prilagoditev finančnih mehanizmov, ki trenutno dajejo prednost monodisciplinarnim raziskavam (DFIR, 2022).
- **Razpoložljivost virov za inovacije:** Danska ponuja različne finančne programe za raziskave in inovacije. Neodvisni raziskovalni sklad Danske (DFF⁵⁰) zagotavlja sredstva za neodvisne raziskave na vseh znanstvenih področjih, s poudarkom na spodbujanju znanstvene odličnosti in inovacij, medtem ko Inovacijski sklad Danske⁵¹ sredstva vlaga v raziskave in inovacije, ki rešujejo družbene izzive in ustvarjajo vrednost za državo. Skupaj s še nekaterimi drugimi institucijami ta dva sklada tvorita mrežo, ki podpira celoten spekter raziskovalnih dejavnosti na Danskem, od temeljnih do aplikativnih raziskav.

4.2.5 Ocenjevanje poklicne poti, poklicni razvoj in napredovanje

- **Mehanizmi za napredovanje:** Memorandum o strukturi zaposlitev za akademske kadre (Ministrstvo za visoko šolstvo in znanost, 2019) določa jasne opredelitve delovnih mest, ki vključujejo tako raziskovalne kot pedagoške obveznosti, kar omogoča uravnoteženo karierno pot (DFIR, 2023d). Sistem vključuje strukturirane poti za napredovanje, ki temeljijo na transparentnih kriterijih in vključujejo mentorstvo ter dodatna usposabljanja za mlade raziskovalce. Kljub temu DFIR opozarja, da izziv

⁵⁰ Dostopno prek: <https://dff.dk/en/> (31. 5. 2026).

⁵¹ Dostopno prek: <https://innovationsfonden.dk/en> (31. 5. 2026).

ostajajo kratkoročne pogodbe na zgodnjih stopnjah raziskovalne kariere, in poudarja potrebo po izboljšanju stabilnosti zaposlitve predvsem za mlade raziskovalce (DFIR, 2023b). Danska raziskovalna politika tako postopno uvaja t. i. *tenure track* sistem (model zaposlitve za nedoločen čas), ki omogoča bolj predvidljivo karierno pot za mlade raziskovalce. Ta sistem raziskovalcem ponuja možnost pridobitve stalne akademske pozicije po določenem obdobju (običajno 5–7 let), če izpolnjujejo jasno določena merila uspešnosti, kot so raziskovalni dosežki, pedagoške obveznosti in sodelovanje v akademski skupnosti. *Tenure track* povečuje stabilnost in dolgoročne karierne priložnosti ter prispeva k izboljšanju pogojev za mlade raziskovalce, ki želijo graditi kariero v akademskem sektorju (Frolich in drugi, 2018). *Tenure track* sistem se razvija in postaja vse bolj prepoznaven del akademskega okolja na Danskem, vendar se njegova razširjenost in implementacija med posameznimi institucijami lahko razlikujeta.

- **Spodbujanje enakosti spolov:** Danska izvaja politike za povečanje enakosti spolov v raziskovalnih karierah, vključno z ukrepi za povečanje števila žensk v znanosti in tehnologiji ter zagotavljanje enakih možnosti za napredovanje (DFIR, 2023b). Po tem kazalniku je krepko nad povprečjem EU-27.
- **Vključevanje manjšin:** Danska sledi evropskim smernicam in praksam na področju vključevanja manjšin v raziskovalne kariere ter to spodbuja z različnimi programi in pobudami. Podpora večji vključitvi manjšin in raznolikosti je hkrati del širših strategij za privlačnost raziskovalnih karier, saj Danska prepozna, da raznolika raziskovalna okolja prispevajo k inovacijam in odličnosti na področju znanosti (DFIR, 2023a).

4.2.6 *Uravnoteženo kroženje talentov in oblikovanje Unije kot privlačne destinacije*

- **Podpora kroženju talentov:** EURAXESS Danska nudi pomoč v zvezi z mednarodno mobilnostjo raziskovalcev (priselitev/odselitev).

4.2.7 *Podporni ukrepi za poklicne poti v raziskavah*

Na Danskem je ukrep, ki se neposredno nanaša na podporne ukrepe za poklicne poti v raziskavah, predvsem povezan z aktivnostmi v okviru mreže EURAXESS. EURAXESS Danska in njegov portal zagotavljata spletne informacije in praktično pomoč raziskovalcem, ki prihajajo na Dansko ali jo zapuščajo. Na Danskem je osem kontaktnih točk EURAXESS, vse

pa so umeščene v okvir danskih univerz. S svojim delovanjem zagotavljajo pomoč raziskovalcem tako, da jim nudijo praktično podporo pri zadevah, povezanih z mobilnostjo.⁵²

4.2.8 Spremljanje poklicnih poti v raziskavah

DFIR, ki deluje kot svetovalni organ Ministrstva za visoko šolstvo in znanost, je zadolžen tudi za spremljanje učinkov obstoječih raziskovalnih politik in programov ter predlaganje izboljšav za povečanje učinkovitosti sistema.

- **Ocenjevanje raziskovalnih projektov – merila za vrednotenje:** Danska konsistentno uporablja raznolike kazalnike za merjenje uspešnosti raziskovalcev in projektov, vključno z mednarodnim sodelovanjem, citiranostjo in vplivom raziskav na družbo. Prakse merjenja vključujejo uporabo kvantitativnih in kvalitativnih kazalnikov, kar omogoča celostno vrednotenje raziskovalnih dosežkov (DFIR, 2024).
- **Merjenje vpliva raziskovalcev:** Prakse merjenja vključujejo uporabo kvantitativnih in kvalitativnih kazalnikov, kot je sodelovanje v interdisciplinarnih projektih (DFIR, 2023b).

⁵² Dostopno prek: <https://www.euraxess.dk/> (31. 5. 2026).

5 Sistem kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev na Finskem

5.1 Splošni pregled stanja

Finska sodi med vodilne inovacijske države v Evropi, saj njena uspešnost dosega 134,3 % povprečja EU (Evropska komisija, 2024). Kot je razvidno iz tabele 6, so vsi kazalniki, ki se nanašajo na R&R, na Finskem nad povprečjem EU-27, pri čemer Finska v primerjanih obdobjih (2018–2020 in 2012–2023) v primerjavi z EU na področju R&R kazalnikov napreduje bolj. Država je zavezana k izvajanju politike Evropskega raziskovalnega prostora (ERA) in je sprejela 13 ukrepov iz *ERA Policy Agende* (Evropska komisija, 2024).

Leta 2023 je bila na Finskem sprejeta zakonodaja, ki predvideva povečanje skupnih (javnih in zasebnih) izdatkov za raziskave in razvoj (R&R) na 4 % BDP do leta 2030, kar pomeni 40-odstotno povečanje glede na leto 2023, ko so izdatki znašali približno 2,5 milijarde evrov (Ministry of Education and Culture, 2021; Research Council of Finland, 2024; Valtioneuvosto, 2023; Evropska komisija, 2024).

Tabela 5: Ključni strukturni kazalniki za Finsko v obdobju 2018–2023

Kazalnik	EU-27 (2023)	Finska (2023)	Povprečje Finske 2018–2020	Povprečje Finske 2021–2023
BDP na prebivalca, tekoče cene (€)	38.130	48.920	42.660	47.233
Bruto domači izdatki za R&R (GERD) kot delež BDP (%)	2,22	3,09	2,84	3,03
Proračunska sredstva vlade za R&R (GBARD) kot delež BDP (%)	0,72	0,86	0,88	0,89
Izdatki podjetij za R&R (BERD) kot delež BDP (%)	1,49	2,09	1,88	2,06
Velikost populacije (milijon)	448,80	5,56	5,52	5,55
Raziskovalci (v FTE) na milijon prebivalcev	4.787	8.354	7.222	8.099
Delež žensk med raziskovalci po številu zaposlenih (%)	34,28	34,60	33,61	33,68

Vir: Evropska komisija, 2025d; Eurostat, 2025⁵³.

⁵³

Dostopno

prek:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/rd_p_persocc/default/table?lang=en&category=scitech.rd.rd_p;
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/gba_nabsfin07/default/table?lang=en&category=scitech.rd.gba;
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/rd_e_berdsize/default/table?lang=en&category=scitech.rd.rd_b;
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tsc00001/default/table?lang=en&category=t_scitech.t_rd (31. 5. 2026).

5.2 Strateške usmeritve in ukrepi po posameznih poglavjih Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Finska

5.2.1 Opredelitev raziskovalnega kadra

Finska uporablja štiristopenjski model raziskovalne kariere (Research Council of Finland⁵⁴).

Model vključuje naslednje stopnje:

- Faza I: doktorski študenti/mladi raziskovalci, raziskovalni asistenti.
- Faza II: asistenti z doktoratom/znanstveni sodelavci.
- Faza III: docenti, izredni profesorji/višji znanstveni sodelavci.
- Faza IV: redni profesorji/znanstveni svetniki.

Model promovira in uporablja tudi Svet za raziskave Finske (*Research Council of Finland*⁵⁵).

Prav tako opisani model predstavlja osnovo za nacionalne smernice, vendar pa imajo univerze in raziskovalne institucije kljub temu avtonomijo pri njegovi implementaciji.

5.2.2 Priznavanje, interoperabilnost in primerljivost poklicnih poti raziskovalcev

- **Mednarodna in medsektorska mobilnost:** Finska spodbuja mednarodno mobilnost raziskovalcev, saj se od kandidatov za stalne raziskovalne pozicije na številnih univerzah pogosto pričakuje, da so v podoktorskem obdobju preživeli vsaj eno leto na tuji instituciji. Ta izkušnja je ključna za karierni razvoj in se visoko vrednoti tudi pri napredovanju (Research Council of Finland⁵⁶, University of Helsinki⁵⁷). Mobilnost med sektorji pa zaradi specifične strukture trga dela in potrebe po ustrežnejših spodbudah za prehod med akademskim in neakademskim sektorjem ostaja izziv (EU, 2023; OECD, 2025).
- **Prenosljivost raziskovalnih nazivov med institucijami:** Prenosljivost raziskovalnih nazivov na Finskem na nacionalni ravni ni avtomatično urejena. Vsaka visokošolska institucija ima namreč avtonomijo pri priznavanju nazivov in preteklih dosežkov

⁵⁴ Dostopno prek: <https://www.aka.fi/globalassets/2-suomen-akatemia-toiminta/2-tietoaaineistot/state-of-scientific-research-2024.pdf> (31. 5. 2026).

⁵⁵ Dostopno prek: https://www.aka.fi/en/research-funding/apply-for-funding/how-to-apply-for-funding/az-index-of-application-guidelines2/research-career-stages/?utm_source=chatgpt.com (31. 5. 2026).

⁵⁶ Dostopno prek: <https://www.aka.fi/en/research-funding/apply-for-funding/how-to-apply-for-funding/az-index-of-application-guidelines2/mobility/> (31. 5. 2026).

⁵⁷ Dostopno prek: Dostopno prek: <https://www.helsinki.fi/en/about-us/careers/academic-careers/academic-career-opportunities> (31. 5. 2026).

(University of Helsinki, 2026⁵⁸; EADTU, 2019). To pomeni, da se postopki priznavanja nazivov in napredovanja med institucijami lahko razlikujejo. Država je sicer podpisnica Lizbonske konvencije in ima nacionalni kvalifikacijski okvir (NFQ), ki razvršča kvalifikacije glede na učne izide, vendar to ne pomeni avtomatičnega priznavanja tujih kvalifikacij. Priznavanje slednjih poteka prek postopka, ki ga izvajajo visokošolske institucije na podlagi načela, da mora biti kvalifikacija priznana, razen če obstajajo bistvene razlike glede na finski sistem (Eurydice, n.d.; Finnish National Agency for Education, n.d). Ovire pri prenosljivosti vključujejo različne kriterije med institucijami ter pomanjkanje enotnih nacionalnih smernic (University of Helsinki, 2026; EADTU, 2019).

5.2.3 Zaposlovanje in delovni pogoji

Večina raziskovalnega in izobraževalnega osebja na Finskem (približno 70 %) je zaposlena za določen čas, kar z vidika dolgoročnega načrtovanja raziskovalnih karier predstavlja negotovost. Prav tako se privlačnost raziskovalnih karier zmanjšuje zaradi zmanjševanja realnih plač. Te so se v obdobju 2010–2023 zmanjšale za 7–13 % (Tieteentekijät, 2025).

Na nekaterih univerzah je za mlade raziskovalce vzpostavljen t. i. *tenure track* sistem – karierna pot, ki raziskovalcem omogoča, da po določenem obdobju in ob izpolnjevanju jasnih kriterijev (npr. raziskovalna odličnost, pedagoške sposobnosti, mednarodno sodelovanje) pridobijo stalno akademsko zaposlitev. Nasprotno pa so raziskovalni inštituti izraziteje vezani na projektno financiranje, kjer so možnosti dolgoročne zaposlitve pogosto omejene z uspešnim pridobivanjem sredstev ali na višje karierne položaje (Tieteentekijät, 2025; OECD, 2025).

5.2.4 Usposabljanje za medsektorske in interdisciplinarne poklicne poti ter podjetništvo in inovacije in mobilnost

Finska spodbuja interdisciplinarne raziskave in sodelovanje med akademskim sektorjem, gospodarstvom in javnim sektorjem prek programov, kot je *Finnish Flagship Programme* (Evropska komisija, 2024). Kljub temu ostaja prenos znanja med sektorji omejen (Tieteentekijät, 2025).

⁵⁸ Dostopno prek: <https://studies.helsinki.fi/instructions/article/cross-institutional-studies-between-higher-education-institutions> (31. 5. 2026).

5.2.5 Ocenjevanje poklicne poti, poklicni razvoj in napredovanje

Finska razvija orodje za ocenjevanje raziskovalcev, imenovano FIN-CAM (*Finnish Career Assessment Matrix*), ki naj bi omogočilo bolj raznoliko in pravično ocenjevanje uspešnosti (Pölönen, 2024). *Tenure track* sistem uporabljajo univerze, kot je Univerza Vzhodne Finske, za bolj predvidljivo karierno načrtovanje in stabilizacijo zgodnjih faz raziskovalnih karier (University of Eastern Finland⁵⁹, University of Helsinki, n.d.⁶⁰). V univerzitetnem okolju je napredovanje odvisno od akademskih dosežkov in pedagoške uspešnosti, medtem ko v raziskovalnih inštitutih pomembno vlogo igrajo merila uporabnosti, vpliva na prakso in sodelovanja z gospodarstvom (Evropska komisija, 2024).

5.2.6 Uravnoteženo kroženje talentov in oblikovanje Unije kot privlačne destinacije

Kljub strateškim prizadevanjem za privabljanje raziskovalnih talentov Finska zaradi visoke stopnje začasnih zaposlitev in zniževanja realnih plač izgublja konkurenčnost kot privlačna destinacija za raziskovalce (Tieteentekijät, 2025).

Mobilnost med univerzami in raziskovalnimi inštituti je omejena, saj razlike v organizaciji dela, financiranju, kriterijih za napredovanje ter pričakovanjih o vsebini dela raziskovalk in raziskovalcev ovirajo enostavne prehode (EU, 2023; OECD, 2025).

5.2.7 Podporni ukrepi za poklicne poti v raziskavah

- **Finančne spodbude za izboljšanje privlačnosti raziskovalnih karier:** Svet za raziskave dosledno vlaga v izboljšanje privlačnosti raziskovalnih karier. Primer tega so programi, kot je Profi 9, katerega razpis za prijavo pisem o nameri je bil odprt 16. aprila 2025. Z namenom omogočiti univerzam pridobivanje vrhunskih mednarodnih raziskovalcev in podpreti strateško profiliranje raziskovalnih okolij ima ta program za obdobje med letoma 2026 in 2030 predviden proračun 50 milijonov evrov (Research Council of Finland, 2025⁶¹). Poleg specifičnih programov, kot je Profi 9, Svet za raziskave zagotavlja tudi robustno splošno financiranje raziskav. Leta 2024 so njihova sredstva za raziskave znašala 543 milijonov evrov (Research Council of Finland c⁶²).

⁵⁹ Dostopno prek: <https://kamu.uef.fi/en/tietopankki/doctoral-career/academic-career> (31. 5. 2026).

⁶⁰ Dostopno prek: <https://www.helsinki.fi/en/about-us/careers/academic-careers/academic-career-opportunities> (31. 5. 2026).

⁶¹ Dostopno prek: <https://www.aka.fi/en/research-funding/apply-for-funding/calls-for-applications/apply-now2/competitive-funding-to-strengthen-university-research-profiles-profi-9-call-for-letters-of-intent/> (31. 5. 2026).

⁶² Dostopno prek: (31. 5. 2026). <https://www.aka.fi/en/about-us/what-we-do/what-we-are/>

Skupaj ti ukrepi ustvarjajo močne finančne spodbude za internacionalizacijo, izboljšanje raziskovalne odličnosti in krepitev raziskovalnega okolja.

- **Vladne smernice za vlogo raziskovalcev:** Ministrstvo za izobraževanje in kulturo (OKM) dejavno razvija strategije za podporo poklicnih poti raziskovalcev. Vlada se je zavezala k razvoju sistemskih rešitev za brezplačno karierno svetovanje na vseh stopnjah kariernega razvoja kadrov v raziskovalnem sektorju, kar je bilo poudarjeno v strategijah, kot je *Lifelong Guidance 2020–2023*. Cilj je izboljšati sposobnosti posameznikov za sprejemanje izobraževalnih in kariernih odločitev ter zagotoviti podporo prek večkanalnih informacijskih in svetovalnih storitev (Ministry of Education and Culture, 2020). Ministrstvo kontinuirano določa smernice za raziskovalno in inovacijsko politiko, kar kaže na vladni poudarek na tem področju (Ministry of Education and Culture, 2021). To izpostavlja pomembno vlogo raziskovalcev v družbi in potrebo po učinkoviti podpori njihovem kariernemu razvoju.
- **Univerzitetna podpora raziskovalcem:** Finske univerze ponujajo obsežno podporo zlasti raziskovalcem v zgodnjih fazah kariere. Doktorske šole, kot je na primer Univerza v Vaasi,⁶³ zagotavljajo karierne delavnice, mentorske programe in individualno svetovanje za zaposlitev v akademskem okolju in gospodarstvu. Povezava s platformami, kot sta Euraxess in JobTeaser, omogoča dostop do nacionalnih in mednarodnih priložnosti (EURAXESS Finland⁶⁴). Ta podpora krepi povezavo med znanstvenim sektorjem in trgom dela ter raziskovalcem pomaga pri razvoju kariere.

5.2.8 Spremljanje poklicnih poti v raziskavah

Univerza v Helsinkih redno izvaja spremljanje kariernih poti doktorandov, kar omogoča analizo zaposlitvenih trendov in razvoj podpornih ukrepov (University of Helsinki, 2022).

- **Ocenjevanje raziskovalnih projektov – merila za vrednotenje:** Orodje FIN-CAM za celostno ocenjevanje raziskovalne uspešnosti je še v fazi razvoja (Pölönen, 2024).
- **Merjenje vpliva raziskovalcev:** Finska se osredotoča na razvoj orodij, kot je FIN-CAM, za celovitejše ocenjevanje vpliva raziskovalcev z upoštevanjem raznolikih prispevkov in interdisciplinarnih dosežkov (Pölönen, 2024).

⁶³ Dostopno prek: <https://www.uwasa.fi/en/education/doctoral-education/future-career-perspectives-researchers/career-development-toolkit> (31. 5. 2026).

⁶⁴ Dostopno prek: <https://www.euraxess.fi/finland/information-assistance> (31. 5. 2026).

5.2.9 Tabelarični pregled izvajanja Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Finska

Tabela 6: Ocena izvajanja Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Finska

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrepi)	Ukrep se izvaja(da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
Opredelitev raziskovalnega kadra	Spodbujanje uporabe sklicev na osnovne štiri profile raziskovalcev	da	Štiritopenjski model raziskovalnih profilov je na Finskem splošno priznan in se široko uporablja. Podpira ga tudi nacionalni štiritopenjski model raziskovalnih karier, katerega stopnje ustrezajo evropskemu okviru.
	Opredelitev ustreznega okvirja za poklicne poti raziskovalnih tehnikov in njihovo priznavanje	ne	
Priznavanje, interoperabilnost in primerljivost poklicnih poti raziskovalcev	Spodbujanje in podpiranje polnega priznavanja poklicnih poti raziskovalcev	da	Glej prvi komentar. Sicer pa ni znano, da bi se na nacionalni ravni izvajali kakršni koli podobni ukrepi.
	Enakovredno spoštovanje in nagrajevanje različnih poti ne glede na sektor zaposlitve	ne	
	Sprejetje podpornih ukrepov za omogočanje popolne interoperabilnosti raziskovalcev in primerljivosti med državami članicami, sektorji in institucijami	ne	
	Spodbujanje in podpora nelinearnim in raznovrstnim poklicnim potem ter hibridnim potem (enakovrednost linearnim potem)	delno	Raznolikost raziskovalnih poklicnih poti v akademskem svetu se z mrežo CoARA vedno bolj priznava in upošteva, vendar niso znani nobeni konkretni ukrepi v zvezi s tem na nacionalni ravni.
	Uvedba novih različic in posodobitev evropske klasifikacije spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev	ne	Na nacionalni ravni ni tovrstnih ukrepov, obstajajo pa ukrepi na ravni posameznih institucij.
	Spodbujanje (s strani kadrovske službe v vseh sektorjih) k popisu struktur poklicnih poti za raziskovalce na podlagi štirih opredeljenih profilov raziskovalcev	da	Glej prvi komentar.
Zaposlovanje in delovni pogoji	Spodbujanje odprte in pregledne ter na dosežkih temelječe izbire in zaposlovanje kadrov	da	To je sestavni del priznanja HRS4R. Večina finskih univerz upošteva ta načela, vendar ni podatkov o praksah drugih raziskovalnih institutov.
	Spodbujanje spoštovanja kolektivnih pogodb in učinkovit socialni dialog	da	Na Finskem se že tradicionalno močno zavzemajo za spoštovanje kolektivnih pogodb, prav tako pa si prizadevajo za spodbujanje socialnega dialoga v vseh sektorjih.
	Sprejem podpornih ukrepov za zagotovitev privlačnih, vključujočih in konkurenčnih raziskovalnih in delovnih pogojev (ustrezno plačilo, podpora varnosti zaposlitve, enake možnosti, fleksibilni delovni pogoji ...)	delno	To so deli pobude HRS4R; sicer pa niso znane nobene aktivnosti oziroma ukrepi na nacionalni ravni.
	Zagotavljanje dostopa do informacij o pravicah in obveznostih glede socialne zaščite ter njene ohranitve, pridobitve ali prenosa v okviru vseh zaposlitvenih statusov	da	Ti vidiki so na Finskem strogo urejeni, njihovo upoštevanje pa se zahteva na primer prek kolektivnih pogodb.
	Spodbujanje uporabe rešitev iz pokojninskega sklada RESAVER	ne	

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrepi)	Ukrep se izvaja(da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
	Izvajanje posebnih ukrepov v podporo raziskovalcem na začetku poklicne poti (zagotavljanje socialne zaščite, ustrezen dohodek, spodbude za finančno in socialno zaščito, pogodbe za nedoločen čas, priznavanje vseh vrst mobilnosti, vključevanje v raziskovalne skupine od začetka poklicne poti, sodelovanje z vsemi deležniki z vidika zahtevanih spretnosti ipd.)	ne	
<i>Usposabljanje za medsektorske in interdisciplinarne poklicne poti ter podjetništvo in inovacije in mobilnost</i>	Spodbujanje usmerjanja doktorskega usposabljanja mladih raziskovalcev v znanstveno-raziskovalne cilje, ki je skladno z interoperabilnimi poklicnimi potmi v vseh ustreznih sektorjih in prakso odprte znanosti	delno	Obstajajo posamezne nacionalne pobude in/ali podporni ukrepi, vendar ni celovitega pristopa.
	Podpora in usmerjanje k shemam, katerih cilj je okrepiti prečne spretnosti, ki jih raziskovalci potrebujejo za sodelovanje v dejavnostih valorizacije znanja in podjetništvu (ozaveščanje, usposabljanje)	ne	
	Spodbujanje interakcije in sodelovanja med vsemi ekosistemskimi deležniki ter zagotavljanje da je usposabljanje prilagojeno dejanskim potrebam deležnikov	ne	
	Spodbujanje inovativnosti in podjetniške miselnosti raziskovalcev	ne	
	Zmanjšanje morebitnih tveganj za raziskovalce na podjetniški poklicni poti (možnost vrnitve na prejšnjo poklicno pot)	ne	
	Podpora razvoju in zagotavljanju ciljno usmerjenega usposabljanja, spodbujanje možnosti za vseživljenjsko izpopolnjevanje in preusposabljanje raziskovalcev ter pospeševanje medsektorske in interdisciplinarne mobilnosti	delno	Univerze imajo močno in aktivno mrežo »Raziskovalci v gibanju« (angl. <i>Research in Motion</i>). Poleg tega se na nacionalni ravni aktivno spodbuja vseživljenjsko učenje, vendar pa ni podatkov o konkretnih ukrepih za podporo temu.
	Vzpostavitev nacionalnih programov za spodbujanje medsektorske mobilnosti na prednostnih področjih: (1) krepitev sodelovanja med akademskimi in neakademskimi krogi; (2) izboljšanje usposabljanja in vseživljenjskega učenja raziskovalcev, inovatorjev ter drugih nadarjenih posameznikov na področju raziskav in inovacij; (3) spodbujanje podjetništva, prečnih spretnosti in sodelovanja pri raziskovalcih v dejavnostih, ki povečujejo družbeni učinek	ne	
	Spodbujanje odprave obstoječih strukturnih in upravnih ovir, ki lahko preprečujejo ali otežujejo mobilnost med sektorji	ne	
	Spodbujanje interdisciplinarne mobilnosti raziskovalcev, tudi z ustreznim upoštevanjem in odpravljanjem ovir	ne	
<i>Ocenjevanje poklicne poti,</i>	Podpora priznavanju vrednosti geografske, medsektorske, medinstitucionalne, interdisciplinarne in naddisciplinarne mobilnosti	ne	

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrepi)	Ukrep se izvaja(da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
<i>poklicni razvoj in napredovanje</i>	Spodbujanje in podpora sistemov ocenjevanja in nagrajevanja raziskovalcev, (1) temelječih na kvalitativni nepristranski presoji, ki je podprta z odgovorno uporabo kvantitativnih kazalnikov, (2) ki nagradujejo kakovost in različni morebitni vpliv raziskav raziskovalcev na družbo, znanost in inovacije, (3) v katerih se upošteva raznolikost rezultatov, dejavnosti in praks, (4) s katerimi se ugotavlja, da dejavnost izpolnjuje visoke standarde etike in integritete ter da se uporablja ustrezno izvajanje raziskav in priznava vrednost dobrih praks, (5) ki vsebujejo ocenjevalna merila in postopke, pri katerih se upošteva raznolikost raziskovalnih disciplin in nacionalnih okvirov, (6) s katerimi se podpira raznolikost profilov raziskovalcev in poklicnih poti ter priznava pomen posameznih prispevkov, pa tudi vloga skupin, sodelovanja in interdisciplinarnosti, (7) s katerimi se zagotavljajo enakost spolov, uravnotežena zastopanost spolov, enake možnosti in vključenost	delno	Obstajajo dobre prakse pri ocenjevanju raziskovalcev ter priporočila za odgovorno ocenjevanje raziskovalcev na Finskem (povezava na: https://edition.fi/tsv/catalog/book/170).
	Spodbujanje k pospeševanju stalnega usposabljanja akterjev, vključenih v postopek ocenjevanja in nagrajevanja	ne	
	Spodbujanje organizacij za pridružitve koalicijam, zvezam ali pobudam, vzpostavljenim za razvoj sistemov ocenjevanja ter odpravljanje nacionalnih upravnih ali pravnih ovir za ustrezen razvoj ocenjevanja raziskav	ne	
	Ozaveščanje raziskovalcev o priložnostih, ki so jim na voljo v vseh zadevnih sektorjih, ter spodbujanje kulture diverzifikacije poklicnih poti za boljši osebni in strokovni razvoj	ne	
	Podpora zagotavljanju storitev poklicnega svetovanja in podpore za spodbujanje medsektorske, interdisciplinarne in geografske mobilnosti, pa tudi ustvarjanju in razvoju podjetniških dejavnosti (npr. EURAXESS)	da	EURAXESS Finska
	Spodbujanje pravičnega, enakopravnega, vključujočega, preglednega, strukturiranega in na enakosti spolov temelječega sistema vstopa v poklic in poklicnega napredovanja raziskovalcev v akademskih krogih vse do najvišjih položajev (razvoj sistema po zgledu pogojne redne zaposlitve – pogodba o zaposlitvi za določen čas ob pozitivni oceni daje možnost napredovanja na stalno zaposlitev)	delno	Na ravni univerz in raziskovalnih inštitutov obstajajo ukrepi, vendar na nacionalni ravni ni nobene podpore.
<i>Uravnoteženo kroženje talentov in oblikovanje Unije kot privlačne destinacije</i>	Spodbude za povečanje privlačnosti raziskovalnih dejavnosti	ne	
	Poenostavitev pravnih in upravnih zahtev za raziskovalce	ne	
	Naložbe v raziskovalni in inovacijski sistem za povezovanje in integracijo nacionalnih raziskovalnih in inovacijskih sistemov z evropskimi raziskovalnimi mrežami	ne	
	Izmenjava dobrih praks v zvezi z ustvarjanjem privlačnega, varnega, vključujočega in konkurenčnega raziskovalnega in inovacijskega okolja ob upoštevanju enakosti spolov, tudi v zvezi z izboljšanjem plačila, delovnih pogojev in storitev ter zmanjšanjem upravnih in jezikovnih ovir	delno	Obstaja več mednarodnih skupnih projektov oziroma zavezništev s podobnimi cilji, v katere se univerze in raziskovalni inštituti vključujejo glede na lastne interese, vendar na nacionalni ravni ni nobenih smernic, podpore ali zavezanosti.
	Štipendije za vračanje in poklicno reintegracijo ter privlačna delovna mesta za raziskovalce, ki se vračajo	ne	

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrepi)	Ukrep se izvaja(da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
	Možnost dvojne zaposlitve v institucijah s sedežem v različnih državah	n. p.	
	Možnosti za skupni pristop za osebe, ki dela v raziskovalnih infrastrukturah (zlasti v ERIC-ih)	n. p.	
Podporni ukrepi za poklicne poti v raziskavah	Okrepitev portalov, storitev, vključno s storitvami razvoja talentov in upravljanja poklicnih poti, in mednarodne razsežnosti EURAXESS ter razvoj platforme ERP za talente kot enotne spletne točke za raziskovalce	n. p.	
	Priznanje pomena potrditve in izvajanja (nove) listine za raziskovalce	n. p.	
	Spodbujanje in podpora zavezištvom visokošolskih institucij in sektorjem raziskav in inovacij za izvajanje ukrepov priporočil	ne	
Spremljanje poklicnih poti v raziskavah	Spremljanje vseh vidikov poklicnih poti v raziskavah in izvajanje priporočil prek namenske opazovalnice (opredelitev podpornih podatkov, povezav do obstoječih podatkov, sodelovanje pri njihovem zbiranju)	ne	
	Prilagoditev podatkov, ki jih zbirajo nacionalni statistični uradi, potrebam po podatkih opazovalnice (glede na Uredbo o ustanovitvi skupnega okvira za evropsko statistiko v zvezi z osebami in gospodinjstvi na podlagi podatkov na individualni ravni, zbranih z vzorci)	n. p.	

Vir: Svet rektorjev finskih univerz (*The Council of Rectors of Finnish Universities UNIFI*), prejeto po e-pošti 26. septembra 2025.

6 Sistem kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev na Hrvaškem

6.1 Splošni pregled stanja

Hrvaška je bila leta 2024 na lestvici Evropskega inovacijskega indeksa (EIS) razvrščena na vrh skupine nastajajočih inovatorjev, saj je dosegla 79,6 % povprečja EU-27 (Evropska komisija, 2025). Razmeroma močna je po kazalnikih, kot so publikacije javnega in zasebnega sektorja, napredne digitalne spretnosti ter inovacije izdelkov in procesov. Kljub temu pa se sooča tudi s širšimi sistemskimi izzivi, zlasti pri sodelovanju med javnim in zasebnim sektorjem, vseživljenjskem učenju, okoljskih tehnologijah in izvozu znanstveno intenzivnih storitev.

Država je sprejela več strategij in reform na področju raziskav in inovacij (R&I), vključno z Nacionalno razvojno strategijo do leta 2030 in Strategijo pametne specializacije 2029. Načrt za okrevanje in odpornost je bil ključen za sprožitev reformnih procesov, med drugim s ciljem racionalizacije fragmentiranega R&I sistema in zagotavljanja naložb v spodbujanje sodelovanja med znanostjo in gospodarstvom. Nedavni zakonodajni napredki, kot sta Zakon o visokem šolstvu in znanstveni dejavnosti ter Zakon o zagotavljanju kakovosti v visokem šolstvu in znanosti, so usmerjeni v večjo institucionalno odgovornost in kakovost, skladno s cilji Evropskega raziskovalnega prostora (ERA) (Evropska komisija, 2025).

Hrvaška izkazuje zelo pozitiven razvoj ključnih strukturnih kazalnikov (kot je razvidno iz tabele 8), zlasti stalno povečanje poslovnih izdatkov za R&R (BERD) in naraščajoče število raziskovalcev na milijon prebivalcev, ki se približuje ali presega prejšnja povprečja. Leta 2023 so bruto domači izdatki za R&R (GERD) znašali 1,39 % BDP, pri čemer je bil delež poslovnega sektorja (BERD) 0,76 % BDP, število raziskovalcev (FTE) na milijon prebivalcev pa 2.566,60. Izrazit napredek je opazen na področju doseganja enakosti spolov, saj Hrvaška presega povprečje EU-27 v deležu žensk v doktorskih programih STEM in na vodilnih akademskih položajih. Kljub temu mednarodna mobilnost in zadrževanje talentov ostajata področji, ki zahtevata nadaljnji razvoj (Evropska komisija, 2025).

Tabela 7: Ključni strukturni kazalniki za Hrvaško v obdobju 2018–2023

Kazalnik	EU-27 (2023)	Hrvaška (2023)	Povprečje Hrvaške 2018–2020	Povprečje Hrvaške 2021–2023
BDP na prebivalca, tekoče cene (€)	38.130	19.800	13.263	17.317
Bruto domači izdatki za R&R (GERD) kot delež BDP (%)	2,22	1,39	1,09	1,35
Proračunska sredstva vlade za R&R (GBARD) kot delež BDP (%)	0,72	0,68	0,76	0,68
Izdatki podjetij za R&R (BERD) kot delež BDP (%)	1,49	0,76	0,52	0,70
Velikost populacije (milijon)	448,80	3,85	3,97	3,87
Raziskovalci (v FTE) na milijon prebivalcev	4.787	2.544	2.176	2.518
Delež žensk med raziskovalci po številu zaposlenih (%)	34,28	49,05	48,75	48,75

Vir: Evropska komisija, 2025e; Eurostat, 2025⁶⁵.

V kontekstu razvoja raziskovalne kariere je bistveno, da so raziskovalne infrastrukture (RI) prepoznane kot osnova za odličnost v znanosti in nepogrešljive za širjenje meja znanja ter kot ključni dejavnik raziskav in inovacij (MSE, 2023). Zagotavljajo platformo za mreženje, razvoj spretnosti in privabljanje talentov ter omogočajo izobraževanje in usposabljanje raziskovalcev ter študentov. RI prav tako podpirajo ustvarjanje zagonskih (angl. *start-up*) in odcepljenih (angl. *spin-off*) podjetij ter prispevajo k privabljanju in zadrževanju kakovostnih raziskovalcev. Hrvaška vizija razvoja raziskovalne infrastrukture je, da bo država z uporabo nacionalnih in mednarodnih raziskovalnih infrastruktur dosegala odličnost v mednarodno konkurenčnih raziskavah in krepila mednarodno sodelovanje ter prepoznavnost hrvaške znanosti, gospodarstva in družbe.

Kljub navedenim izboljšavam hrvaški znanstveni in inovacijski sistem še vedno ostaja zelo razdrobljen in zaznamovan z nezadostnimi naložbami v R&R, kar ovira znanstveno odličnost (MSE, 2023). Obstajajo tudi šibke povezave med javnimi raziskovalnimi organizacijami in gospodarstvom, kar ovira prenos tehnologije in praktično uporabo rezultatov raziskav. Financiranje iz Evropskih strukturnih in investicijskih skladov (ESIF) pogosto ne

⁶⁵

Dostopno

prek:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/rd_p_persocc/default/table?lang=en&category=scitech.rd.rd_p;
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/gba_nabsfin07/default/table?lang=en&category=scitech.rd.gba;
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/rd_e_berdsize/default/table?lang=en&category=scitech.rd.rd_b;
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tsc00001/default/table?lang=en&category=t_scitech.t_rd (31. 5. 2026).

pokriva naložb v nove raziskovalce, razvoj spretnosti ali vzpostavljanje partnerstev, potrebnih za učinkovito uporabo nove opreme.

6.2 Strateške usmeritve in ukrepi po posameznih poglavjih Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Hrvaška

6.2.1 Opredelitev raziskovalnega kadra

Na Hrvaškem je za zaposlitev na javno financiranih raziskovalnih delovnih mestih in za prijavo na razpise za nacionalna sredstva potrebna vključitev v Register raziskovalcev. Vpis v Register zahteva ustrezno ali višjo znanstveno kvalifikacijo (npr. znanstveni sodelavec, višji znanstveni sodelavec, znanstveni svetovalec, znanstveni svetovalec s trajnim nazivom). Registrirani so lahko tudi posamezniki z magisterijem znanosti (EURAXESS⁶⁶).

6.2.2 Priznavanje, interoperabilnost in primerljivost poklicnih poti raziskovalcev

- **Medsektorska mobilnost:** Hrvaška si prizadeva krepiti sodelovanje med akademskim in poslovnim sektorjem, kar je ključno za razvoj kariere raziskovalcev izven akademskega okolja (Evropska komisija, 2025). Načrt za okrevanje in odpornost (NOO) in sredstva Kohezijske politike so usmerjeni v krepitev sodelovanja med znanostjo in gospodarstvom. Programi, kot je Projekt razvoja karier mladih raziskovalcev – izobraževanje novih doktorjev znanosti (DOK-2025-02) Hrvatske zaklade za znanost (HRZZ), aktivno spodbujajo mobilnost iz akademskega v gospodarski sektor ter tako spodbudijo njihovo vključevanje v raziskave in razvoj v gospodarstvu (HRZZ, 2025⁶⁷). Poleg tega Ruđer Bošković inštitut sodeluje v projektu ReSkillSpan, katerega cilj je izboljšati karijerne možnosti raziskovalcev z razvojem prenosljivih veščin in spodbujanjem sodelovanja med gospodarskim in akademskim sektorjem.
- **Mednarodna mobilnost:** Hrvaška je okrepila mednarodno mobilnost svojih doktorskih študentov in podoktorskih raziskovalcev z novimi nacionalnimi programi, ki jih financira iz NOO, izvaja pa jih HRZZ. Financiranje je namenjeno tako odhodnim raziskovalnim obiskom kot tudi privabljanju mladih znanstvenikov iz tujine na Hrvaško

⁶⁶ Dostopno prek: <https://www.euraxess.hr/croatia/research-croatia> (31. 5. 2026).

⁶⁷ Dostopno prek: https://hrzz.hr/wp-content/uploads/DOK-2025-02_Natjecaj_v23012025.pdf (31. 5. 2026).

(Evropska komisija, 2025). Ministrstvo za znanost in izobraževanje je sprejelo tudi Načrt za spodbujanje mobilnosti raziskovalcev za obdobje 2024–2027, katerega cilj je povečati mednarodno, medsektorsko in uravnoteženo mobilnost raziskovalcev. Kljub napredku na tem področju Hrvaška pri zagotavljanju mednarodne mobilnosti raziskovalcev v primerjavi z Avstrijo in Slovenijo še vedno zaostaja v nekaterih strukturnih in strateških vidikih. Mednarodne izkušnje so spodbujene predvsem s formalnimi nacionalnimi zahtevami za napredovanje v akademski karieri (Evropska komisija, 2025). Za tuje raziskovalce na Hrvaškem pa je potrebna ureditev bivanjskega statusa in vpis v Register raziskovalcev pri Ministrstvu za znanost, izobraževanje in mladino (EURAXESS, n.d.; HRZZ, 2025).

6.2.3 Zaposlovanje in delovni pogoji

Hrvaška vlada redno povečuje sredstva za raziskave, kar je razvidno iz naraščajočih proračunov (Evropska komisija, 2025). Naložbe v R&I se izvajajo prek Nacionalnega načrta za okrevanje in odpornost (NOO) in sredstev Kohezijske politike, katerih cilj je krepitev sodelovanja med znanostjo in gospodarstvom. Ministrstvo za znanost, izobraževanje in mladino prav tako uporablja model financiranja na podlagi uspešnosti (PBF) za javne visokošolske in raziskovalne organizacije. Skupni izdatki za R&R so se v zadnjih letih povečali – s poudarkom na financiranju s strani poslovnega sektorja.

Stabilnost zaposlitve je splošni izziv v kontekstu EU, še posebej v začetnih stopnjah raziskovalne kariere. HRZZ v okviru projekta razvoja karier mladih raziskovalcev (HRZZ, 2025) sicer omogoča zaposlovanje s financiranjem celotnih stroškov plače asistentov za do pet (na znanstvenem inštitutu) oziroma šest let (na visokošolskem zavodu), kar predstavlja pomemben korak k stabilnosti v zgodnjih fazah kariere. Za spodbuditev širše razprave o t. i. modelih *tenure track* in ponudbo zanimive dolgoročne kariernе perspektive na Hrvaškem je bil zasnovan pilotni program *Tenure Track* (TTPP), ki se je začel leta 2018 in se je zaključil z evalvacijo decembra 2024 (EPGL, 2020⁶⁸, DLR Project Management Agency, 2024). Kljub temu, da je bil TTPP uspešen na projektni ravni in je raziskovalcem pomagal pri pridobitvi stalnih pozicij, ni uspel izpolniti obljube neposredne stalne zaposlitve na podlagi pozitivnih evalvacij. Razlog za to je obveznost javnega oglaševanja novih delovnih mest, kar preprečuje popolno implementacijo t. i. *tenure* modela. Ključno priporočilo evalvacije pilotnega projekta

⁶⁸ Dostopno prek: <https://actu.epfl.ch/news/a-partnership-to-boost-researchers-career-prospect/> (31. 5. 2026).

je izjema oziroma izvzetje položajev *tenure track* iz javnih objav delovnih mest za zagotovitev stalnih položajev raziskovalcem na podlagi pozitivnih ocen njihovega dela in dosežkov.

Hrvaška se trudi povečati število raziskovalcev v zgodnji fazi kariere (HRZZ, 2025). Nacionalni programi, financirani v okviru NOO in izvajani prek HRZZ, so namenjeni privabljanju mladih znanstvenikov iz tujine (Evropska komisija, 2025). Tudi TTPP je bil zasnovan za ponudbo zanimive dolgoročne karijerne perspektive na Hrvaškem. Kljub temu, da je TTPP uspelo privabiti odlične mlade raziskovalce in jim omogočiti vodenje neodvisnih raziskovalnih projektov, ni sprožil širše razprave o modelih *tenure tracka* na Hrvaškem zunaj sodelujočih partnerskih organizacij (Project Management Agency, 2024).

6.2.4 Usposabljanje za medsektorske in interdisciplinarne poklicne poti ter podjetništvo in inovacije in mobilnost

Hrvaška aktivno spodbuja sodelovanje med akademskim sektorjem in gospodarstvom, kar je ključnega pomena za prenos znanja in inovacij (MSE, 2023; Evropska komisija, 2025). Nacionalni grozdi in tehnološka infrastruktura so pomembni za dvig ravni tehnološke pripravljenosti gospodarstva. Programi, kot so NOO in sredstva Kohezijske politike, so ključni za krepitev inovacijskega ekosistema in sodelovanja med akademskim sektorjem in gospodarstvom. Projekt DIGIT (*Digital, Innovation, and Green Technology*), ki je bil zagnan leta 2023 s podporo Svetovne banke (106 milijonov evrov do leta 2028), si prizadeva okrepiti hrvaški ekosistem R&I s financiranjem digitalnih in zelenih raziskav in inovacij (Evropska komisija, 2025).

Hrvaška se je zavezala k uresničevanju odprte znanosti kot dela ERA ukrepa št. 1. Univerzitetni računski center (SRCE) Univerze v Zagrebu, ki je ključnega pomena za napredovanje digitalne infrastrukture za podporo praksam odprte znanosti, upravlja hrvaški znanstveni in izobraževalni oblak (HR-ZOO), ki zagotavlja napredne računalniške vire, vključno s superračunalniki, kot sta Supek in Vrančić. HRZZ je marca 2022 določil obvezne načrte upravljanja podatkov (DMP) za projektna poročila, s čimer raziskovalce spodbuja k spoštovanju načel odprte znanosti. Kljub temu Načrt za odprto znanost na Hrvaškem še čaka na formalno odobritev Ministrstva za znanost izobraževanje in mladino (Evropska komisija, 2025).

Poleg tega obstajajo različni programi financiranja in storitve za zagonska in odcepljena podjetja, ki jih realizirajo mladi raziskovalci. To je skladno z zavezami ERA ukrepa št. 7 o

valorizaciji znanja (Evropska komisija, 2025). Tudi raziskovalne infrastrukture podpirajo ustvarjanje zagonskih in odcepljenih podjetij (MSE, 2023).

Projekt DOK-2025-02 (HRZZ, 2025) si prizadeva izboljšati kompetence asistentov in okrepiti mentorske zmogljivosti. Ruđer Bošković inštitut in Univerza v Zagrebu sodelujeta v projektih, kot sta ReSkillSpan in IP4OS, ki spodbujata razvoj horizontalnih veščin, sodelovanje med gospodarstvom in akademskim sektorjem ter agilno upravljanje intelektualne lastnine in prakse odprte znanosti (Evropska komisija, 2025).

6.2.5 Ocenjevanje poklicne poti, poklicni razvoj in napredovanje

Na Hrvaškem trenutno ne obstajajo celovita nacionalna pravila ali politike za napredovanje v raziskovalnih karierah. Posamezne institucije sicer razvijajo lastne pristope, vendar GENDERACTION+ Hrvaško uvršča med države brez sistemskih rešitev na tem področju (FCT, 2024). Primer dobre prakse je Univerza na Reki, ki je postala zgodnji podpisnik sporazuma o reformi vrednotenja raziskav (ARRA) in se je leta 2022 pridružila koaliciji CoARA ter aktivno prispeva v delovnih skupinah CoARA, ki se osredotočajo na reformo vrednotenja akademskih karier ter raziskovalce v zgodnji in srednji fazi kariere (Evropska komisija, 2025).

Hrvaške raziskovalne institucije so podpisnice Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja za zaposlovanje raziskovalcev – do sedaj je med podpisniki 38 hrvaških organizacij (od približno 190 znanstvenih in raziskovalnih organizacij). 16 organizacij nosi znak HR Excellence in Research (HRS4R), ki ga podeli Evropska komisija za dokazano kakovost kadrovskih praks (EURAXESS, n. d.).

Hrvaška vlada je razvila in implementirala Nacionalni akcijski načrt za enakost spolov 2022–2024, javni organi, visokošolske institucije in raziskovalne organizacije pa so sprejele načrte za enakost spolov (GEPs) (Evropska komisija, 2025). Univerza na Reki se je pridružila konzorciju, ki je razvil projekt SUPERA 2.0, namenjen spodbujanju enakosti spolov v raziskavah in inovacijah. Kljub temu poročilo Svetovne banke *Croatia Gender Landscape 2024* poudarja še vedno trajajoče probleme, kot so premajhna zastopanost žensk na področju STEM in vodstvenih položajih ter znatne razlike v plačah med spoloma. Hrvaška je sicer nad povprečjem EU-27 po deležu žensk v doktorskih programih STEM in akademskih vodstvenih vlogah.

Poročilo GENDERACTION+ (FCT, 2024) kaže, da so politike vključevanja manjšin in raznolikosti v raziskovalnih karierah na Hrvaškem na nacionalni ravni razmeroma nepopolne. GENDERACTION+ uvršča Hrvaško v skupino D držav, ki nimajo specifičnih ali splošno

zasnovanih strategij, politik, ukrepov ali zakonov o raziskovalnih karierah. Trenutno ni jasnih nacionalnih politik ali zakonov, ki bi se specifično osredotočali na vključujoče raziskovalne kariere, vključno z vključevanjem manjšin, vendar pa splošne evropske pobude in prizadevanja za raznolikost v raziskovalnih skupinah obstajajo tudi na Hrvaškem (Evropska komisija, 2025).

6.2.6 *Uravnoteženo kroženje talentov in oblikovanje Unije kot privlačne destinacije*

Zadrževanje talentov in mednarodna mobilnost ostajata področji, ki zahtevata nadaljnji razvoj (Evropska komisija, 2025). Hrvaška si prizadeva povečati razpoložljivost, kontinuiteto in transparentnost financiranja, da bi omogočila dolgoročno načrtovanje in trajnost raziskovalnih infrastruktur, kar bi pripomoglo k stabilnemu okolju za raziskovalne kariere (MSE, 2023).

Na Hrvaškem kroženje raziskovalcev spodbuja nacionalna mreža EURAXESS, ki nudi neposredno podporo pri mednarodni mobilnosti in integraciji raziskovalcev ter njihovih družin. Poleg tega je bila leta 2020 sprejeta iniciativa *Zagreb Call for Action on Brain Circulation*, s katero Hrvaška poziva k uravnoteženi mobilnosti raziskovalcev po Evropi. Odgovorne institucije so vključene v dialog in delovne skupine, ki oblikujejo strategije za pritegnitev in ohranitev talentov (EURAXESS, n. d.).

6.2.7 *Podporni ukrepi za poklicne poti v raziskavah*

Ministrstvo za znanost in izobraževanje je sprejelo Načrt za spodbujanje mobilnosti raziskovalcev 2024–2027, ki podpira mobilnost raziskovalcev in krepitev zmogljivosti (Evropska komisija, 2025). Agencija za mobilnost in programe EU (AMPEU) aktivno spodbuja mobilnost raziskovalcev. Dogodki, kot sta *Horizon Europe Implementation Day* in *Horizon Europe Summit 2024*, zagotavljajo usposabljanje za osebje za upravljanje raziskav in poudarjajo dosežke hrvaških institucij pri pridobivanju sredstev programa Obzorje Evropa.

6.2.8 *Spremljanje poklicnih poti v raziskavah*

Na Hrvaškem obstajajo obvezne zunanje evalvacije (reakreditacije) vseh javnih in zasebnih visokošolskih institucij, ki jih izvaja Agencija za znanost in visoko šolstvo (AZVO) (Evropska komisija, 2025). Roadmap vključuje merila in kazalnike za spremljanje in ocenjevanje raziskovalnih infrastruktur (RI), vključno s številom objavljenih znanstvenih del, citati in številom uspešno opravljenih zagovorov doktorskih disertacij, ki so bile rezultat

uporabe RI. Za javno financirane RI je obvezna tudi letna ocena družbeno-ekonomskega vpliva (MSE, 2023).

Hrvaška si prizadeva izboljšati svoj raziskovalni vpliv, čeprav je odstotek znanstvenih publikacij med 10 % najbolj citiranimi na svetu še vedno precej pod povprečjem EU-27 (približno 2,8 % do 4,6 % v primerjavi z 9,6 % do 10,1 % za EU-27) (Evropska komisija, 2025). HRZZ v svojih poročilih spremlja delež uspešno opravljenih zagovorov doktorskih disertacij, objavo raziskovalnih rezultatov v odprtem dostopu in nadaljevanje kariere asistentov (HRZZ, 2025).

6.2.9 Tabelarični pregled izvajanja Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Hrvaška

Tabela 8: Ocena izvajanja Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi – Hrvaška

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrep)	Ukrep se izvaja (da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
Opredelitev raziskovalnega kadra	Spodbujanje uporabe sklicev na osnovne štiri profile raziskovalcev	Da	Promocija prek ponudb delovnih mest in gostovanja v okviru EURAXESS s strani hrvaških organizacij.
	Opredelitev ustreznega okvirja za poklicne poti raziskovalnih tehnikov in njihovo priznavanje	Da	Neformalna skupnost vodij raziskav, RM Roadmap Croatian Chapter (ki je aktivno sodelovala pri posvetovanjih).
Priznavanje, interoperabilnost in primerljivost poklicnih poti raziskovalcev	Spodbujanje in podpiranje polnega priznavanja poklicnih poti raziskovalcev	da	<i>Zakon o visokem šolstvu in znanstveni dejavnosti</i> , ki uvaja reforme za izboljšanje poklicnega napredovanja. Izbira na znanstvene položaje, kot sta raziskovalni sodelavec ali raziskovalni svetovalec, poteka na podlagi kvalifikacij, ne pa pripadnosti določenemu sektorju. <i>Nacionalna razvojna strategija (NDS) 2030 in Strategija pametne specializacije 2029</i> , vključno z razvojem človeškega kapitala na področju znanosti in tehnologije. <i>Načrt za spodbujanje mobilnosti raziskovalcev (2024–2027)</i> .
	Enakovredno spoštovanje in nagrajevanje različnih poti ne glede na sektor zaposlitve	da	<i>Zakon o visokem šolstvu in znanstveni dejavnosti</i> spodbuja prožne zaposlitvene modele, da bi uskladili merila za poklicni napredek. <i>Nacionalni načrt za okrevanje in odpornost (NOO)</i> spodbuja sodelovanje med znanostjo in gospodarstvom ter omogoča poklicno mobilnost med sektorji. <i>Strategija pametne specializacije (2029) in Nacionalna razvojna strategija (2030)</i> poudarjata inovacije in medsektorsko odličnost raziskav ter podpirata raziskovalce v akademskem sektorju, gospodarstvu in javni upravi. <i>Načrt za spodbujanje mobilnosti raziskovalcev (2024–2027)</i> spodbuja uravnoteženo medsektorsko in mednarodno mobilnost ter podpira raziskovalce pri prehodu med akademskim sektorjem, gospodarstvom in javno upravo.

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrep)	Ukrep se izvaja (da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
	Sprejetje podpornih ukrepov za omogočanje popolne interoperabilnosti raziskovalcev in primerljivosti med državami članicami, sektorji in institucijami	da	<i>CroRIS (Hrvaški raziskovalni informacijski sistem)</i> je nacionalna raziskovalna informacijska infrastruktura, ki naj bi standardizirala in centralizirala podatke o raziskovalcih, projektih in institucijah. Ta sistem je zasnovan tako, da je združljiv s platformami, kot so Web of Science, Scopus, OpenAIRE, ORCID in EOSC itd. <i>Hrvaški načrt za odprto znanost</i> , ki podpira raziskovalno infrastrukturo ter interoperabilnost in združljivost podatkov z evropskimi standardi. Sodelovanje v <i>evropskih konzorcijih za raziskovalno infrastrukturo (ERIC)</i> in nacionalni <i>Načrt za razvoj raziskovalne infrastrukture (2023–2027)</i> , ki opredeljuje zavezo Hrvaške k vzpostavitvi interoperabilnih in mednarodno usklajenih raziskovalnih infrastruktur.
	Spodbujanje in podpora nelinearnim in raznovrstnim poklicnim potem ter hibridnim potem (enakovrednost linearnim potem)	delno	S sodelovanjem v projektih MSCA (medsektorska mobilnost in poklicne prekinitev).
	Uvedba novih različic in posodobitev evropske klasifikacije spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev	da	<i>Hrvaški okvir kvalifikacij (CROQF)</i> , ki se sklicuje tako na Evropski okvir kvalifikacij (EQF) kot na Okvir kvalifikacij evropskega visokošolskega prostora (QF-EHEA).
	Spodbujanje (s strani kadrovskih služb v vseh sektorjih) k popisu struktur poklicnih poti za raziskovalce na podlagi štirih opredeljenih profilov raziskovalcev	delno	Javne znanstvene ustanove uporabljajo R1–R4 pri oglaševanju delovnih mest in možnosti financiranja na portalu EURAXESS.
Zaposlovanje in delovni pogoji	Spodbujanje odprte in pregledne ter na dosežkih temelječe izbire in zaposlovanje kadrov	da	14 hrvaških javnih znanstvenih ustanov je prejelo nagrado HR Excellence in Research, s čimer dokazujejo trajno zavezanost k izvajanju načel Evropske listine o raziskovalcih, vključno z ukrepi za pregledno zaposlovanje. Objava razpisov za znanstvena delovna mesta na portalu EURAXESS je nacionalna obveznost.
	Spodbujanje spoštovanja kolektivnih pogodb in učinkovit socialni dialog	n. p.	
	Sprejem podpornih ukrepov za zagotovitev privlačnih, vključujočih in konkurenčnih raziskovalnih in delovnih pogojev (ustrezno plačilo, podpora varnosti zaposlitve, enake možnosti, fleksibilni delovni pogoji ...)	da	<i>Spremembe Zakona o delovnih razmerjih (2023)</i> , ki vključujejo ureditev pogodb za nedoločen čas in ureditev dela na daljavo. Z izvajanjem načel Evropske listine o raziskovalcih in sodelovanjem v projektih ERC in MSCA.
	Zagotavljanje dostopa do informacij o pravicah in obveznostih glede socialne zaščite ter njene ohranitve, pridobitve ali prenosa v okviru vseh zaposlitvenih statusov	n. p.	
	Spodbujanje uporabe rešitev iz pokojninskega sklada RESAVER	da	Informacije so na voljo na portalu EURAXESS, vsi hrvaški centri EURAXESS (javne univerze in glavni raziskovalni inštituti) pa so seznanjeni s to priložnostjo.
	Izvajanje posebnih ukrepov v podporo raziskovalcem na začetku poklicne poti (zagotavljanje socialne zaščite, ustrezen dohodek, spodbude za finančno in socialno zaščito, pogodbe za nedoločen čas, priznavanje vseh vrst mobilnosti, vključevanje v raziskovalne skupine od začetka poklicne poti, sodelovanje z vsemi deležniki z vidika zahtevanih spretnosti ipd.)	da	<i>Projekt za razvoj kariere mladih raziskovalcev</i> Hrvaške raziskovalne agencije (HRZZ) za doktorske študente in mlade podoktorske raziskovalce, ki mladim raziskovalcem na začetku kariere ponuja priložnost za vodenje samostojnih projektov ter jim odpira poklicne perspektive. <i>Projekti za vzpostavitev raziskovalnih skupin</i> HRZZ zagotavljajo podporo pri ustanavljanju novih raziskovalnih skupin mladih znanstvenikov, da bi pospešili vzpostavitev njihovih samostojnih raziskovalnih karier po pridobitvi doktorskega naziva v petletnem obdobju financiranja.
Usposabljanje za medsektorske in	Spodbujanje usmerjanja doktorskega usposabljanja mladih raziskovalcev v znanstveno-raziskovalne cilje, ki	da	<i>Hrvaški načrt za odprto znanost</i> , ki poudarja izobraževanje in stalno usposabljanje raziskovalcev, vključno z raziskovalci v

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrep)	Ukrep se izvaja (da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
<i>interdisciplinarne poklicne poti ter podjetništvo in inovacije in mobilnost</i>	so skladni z interoperabilnimi poklicnimi potmi v vseh ustreznih sektorjih in prakso odprte znanosti		zgodnji fazi kariere, kot so doktorski kandidati (npr. usposabljanje na področju upravljanja s podatki in objavljanja v odprtem dostopu in načel FAIR, spodbujanje uporabe odprtih repozitorijev in odprtega strokovnega pregleda ter praks sodelovalnega raziskovanja). S spodbujanjem možnosti MSCA v okviru doktorskih mrež in sodelovanjem hrvaških organizacij v projektih doktorskih mrež.
	Podpora in usmerjanje k shemam, katerih cilj je okrepiti prečne spretnosti, ki jih raziskovalci potrebujejo za sodelovanje v dejavnostih valorizacije znanja in podjetništvu (ozaveščanje, usposabljanje)	da	Promocija prek <i>EIT Community Hub Croatia</i> . <i>Nacionalni načrt za okrevalje in odpornost (NOO)</i> z ukrepom 3.2. Povečanje raziskovalnih in inovacijskih zmogljivosti.
	Spodbujanje interakcije in sodelovanja med vsemi ekosistemskimi deležniki ter zagotavljanje da je usposabljanje prilagojeno dejanskim potrebam deležnikom	da	<i>Hrvaška strategija pametne specializacije</i> spodbuja model »trojne vijačnice« – sodelovanje med akademskim sektorjem, gospodarstvom in vlado. <i>Projekt za digitalne, inovativne in zelene tehnologije (DIGIT)</i> , ki ga podpira Svetovna banka in izvaja načrt za vključevanje zainteresiranih strani (SEP).
	Spodbujanje inovativnosti in podjetniške miselnosti raziskovalcev	da	Promocija prek <i>EIT Community Hub Croatia</i> in promocija inovativnih in medsektorskih projektov MSCA. <i>Nacionalni načrt za okrevalje in odpornost (NOO)</i> z ukrepom 3.2. Povečanje raziskovalnih in inovacijskih zmogljivosti.
	Zmanjšanje morebitnih tveganj za raziskovalce na podjetniški poklicni poti (možnost vrnitve na prejšnjo poklicno pot)	n. p.	
	Podpora razvoju in zagotavljanju ciljno usmerjenega usposabljanja, spodbujanje možnosti za vseživljenjsko izpopolnjevanje in preusposabljanje raziskovalcev ter pospeševanje medsektorske in interdisciplinarne mobilnosti	da	Spodbujanje inovativnih in medsektorskih možnosti v okviru programa MSCA. <i>Načrt za spodbujanje mobilnosti raziskovalcev (2024–2027)</i> , katerega cilj je povečati mednarodno in medsektorsko mobilnost.
	Vzpostavitev nacionalnih programov za spodbujanje medsektorske mobilnosti na prednostnih področjih: (1) krepitev sodelovanja med akademskimi in neakademskimi krogi; (2) izboljšanje usposabljanja in vseživljenjskega učenja raziskovalcev, inovatorjev ter drugih nadarjenih posameznikov na področju raziskav in inovacij; (3) spodbujanje podjetništva, prečnih spretnosti in sodelovanja pri raziskovalcih v dejavnostih, ki povečujejo družbeni učinek	da	<i>Hrvaški znanstveni centri odličnosti</i> , ki spodbujajo interdisciplinarno raziskovanje in sodelovanje ter prenos znanja med akademskim in neakademskim sektorjem.
	Spodbujanje odprave obstoječih strukturnih in upravnih ovir, ki lahko preprečujejo ali otežujejo mobilnost med sektorji	da	<i>Načrt za spodbujanje mobilnosti raziskovalcev (2024–2027)</i> .
	Spodbujanje interdisciplinarne mobilnosti raziskovalcev, tudi z ustreznim upoštevanjem in odpravljanjem ovir	da	<i>Načrt za spodbujanje mobilnosti raziskovalcev (2024–2027)</i> .
<i>Ocenjevanje poklicne poti, poklicni razvoj in napredovanje</i>	Podpora priznavanju vrednosti geografske, medsektorske, medinstitucionalne, interdisciplinarne in naddisciplinarne mobilnosti	da	<i>Načrt za spodbujanje mobilnosti raziskovalcev (2024–2027)</i> . <i>Načrt razvoja raziskovalne infrastrukture (2023–2027)</i> prek podpore mobilnosti z udeležbo v evropskih konzorcijih za raziskovalno infrastrukturo (ERIC-ih) in spodbujanja interdisciplinarnega sodelovanja.
	Spodbujanje in podpora sistemov ocenjevanja in nagrajevanja raziskovalcev, (1) temelječih na kvalitativni nepristranski presoji, ki je podprta z odgovorno uporabo kvantitativnih kazalnikov, (2) ki nagrajujejo kakovost in različni morebitni vpliv raziskav raziskovalcev na družbo, znanost in inovacije, (3) v katerih se upošteva raznolikost	da	Hrvaški znanstveni sklad (HRZZ) uporablja strukturiran in konkurenčen postopek ocenjevanja, ki vključuje temeljna etična načela, raziskovalno etiko in kodeks znanstvene raziskovalne etike. Nacionalni svet za visoko šolstvo, znanost in tehnološki razvoj pripravlja nova nacionalna merila za univerze, znanost in

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrep)	Ukrep se izvaja (da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
	rezultatov, dejavnosti in praks, (4) s katerimi se ugotavlja, da dejavnost izpolnjuje visoke standarde etike in integritete ter da se uporablja ustrezno izvajanje raziskav in priznava vrednost dobrih praks, (5) ki vsebujejo ocenjevalna merila in postopke, pri katerih se upošteva raznolikost raziskovalnih disciplin in nacionalnih okvirov, (6) s katerimi se podpira raznolikost profilov raziskovalcev in poklicnih poti ter priznava pomen posameznih prispevkov, pa tudi vloga skupin, sodelovanja in interdisciplinarnosti, (7) s katerimi se zagotavljajo enakost spolov, uravnotežena zastopanost spolov, enake možnosti in vključenost		umetnost, ki bodo vključevala kvalitativne in kvantitativne kazalnike.
	Spodbujanje k pospeševanju stalnega usposabljanja akterjev, vključenih v postopek ocenjevanja in nagrajevanja	n. p.	
	Spodbujanje organizacij za pridružitve koalicijam, zvezam ali pobudam, vzpostavljenim za razvoj sistemov ocenjevanja ter odpravljanje nacionalnih upravnih ali pravnih ovir za ustrezen razvoj ocenjevanja raziskav	da	Univerza v Reki je podpisnica koalicije CoARA.
	Ozaveščanje raziskovalcev o priložnostih, ki so jim na voljo v vseh zadevnih sektorjih, ter spodbujanje kulture diverzifikacije poklicnih poti za boljši osebni in strokovni razvoj	da	S spodbujanjem sodelovanja v programu Obzorje Evropa.
	Podpora zagotavljanju storitev poklicnega svetovanja in podpore za spodbujanje medsektorske, interdisciplinarne in geografske mobilnosti, pa tudi ustvarjanju in razvoju podjetniških dejavnosti (npr. EURAXESS)	da	Poleg tega, da je Agencija za mobilnost in programe EU organizacija <i>Bridgehead</i> za pobudo EURAXESS in gostiteljica večine nacionalnih kontaktnih točk programa Obzorje Evropa, deluje tudi kot nacionalni center <i>Euroguidance za Hrvaško</i> .
	Spodbujanje pravičnega, enakopravnega, vključujočega, preglednega, strukturiranega in na enakosti spolov temelječega sistema vstopa v poklic in poklicnega napredovanja raziskovalcev v akademskih krogih vse do najvišjih položajev (razvoj sistema po zgledu pogojne redne zaposlitve – pogodba o zaposlitvi za določen čas ob pozitivni oceni daje možnost napredovanja v stalno zaposlitev)	da	Nacionalni svet za visoko šolstvo, znanost in tehnološki razvoj pripravlja nova nacionalna merila za univerze, znanstvene in umetniške ustanove, ki bodo vključevala kvalitativne in kvantitativne kazalnike.
<i>Uravnoteženo kroženje talentov in oblikovanje Unije kot privlačne destinacije</i>	Spodbude za povečanje privlačnosti raziskovalnih dejavnosti	da	V okviru povečevanja in krepitev nacionalnega sodelovanja v programih EU in raziskovalnih dejavnostih so hrvaškimi vlagateljem na voljo ukrepi za krepitev nacionalnega sodelovanja v programih Evropske unije na področjih raziskav, inovacij in vesolja, ki jih izvaja Ministrstvo za znanost, izobraževanje in mladino, ter ukrepi v okviru projekta NCP_WIDERA.NET. Ministrstvo za znanost, izobraževanje in mladino nenehno podpira, financira in spremlja izvajanje programov popularizacije znanosti na Hrvaškem, ⁶⁹ npr. dejavnosti, kot so Znanstveni piknik, SciHill, Teden znanosti, pa tudi projekte Obzorje Evropa, kot so MSCA in Citizens (Blueconnect 2.0) ter projekt Znanost prihaja v mesto itd.
	Poenostavitev pravnih in upravnih zahtev za raziskovalce	da	<i>Načrt za spodbujanje mobilnosti raziskovalcev (2024–2027).</i>

⁶⁹ Dostopno prek: <https://stip.oecd.org/stip/interactive-dashboards/policy-initiatives/2025%2Fdata%2FpolicyInitiatives%2F99996821> (31. 5. 2026).

Poglavje	Priporočilo (predlagani ukrep)	Ukrep se izvaja (da/ne)	Komentar/utemeljitev/opis
	Naložbe v raziskovalni in inovacijski sistem za povezovanje in integracijo nacionalnih raziskovalnih in inovacijskih sistemov z evropskimi raziskovalnimi mrežami	da	Nacionalni načrt za okrepanje in odpornost (NOO) z usklajevanjem nacionalnih sistemov raziskav in inovacij s standardi EU in mehanizmi financiranja. Načrt za razvoj raziskovalne infrastrukture (2023–2027) s sodelovanjem v ERIC-ih. CroRIS (glej zgoraj). Hrvaški načrt za odprto znanost.
	Izmenjava dobrih praks v zvezi z ustvarjanjem privlačnega, varnega, vključujočega in konkurenčnega raziskovalnega in inovacijskega okolja ob upoštevanju enakosti spolov, tudi v zvezi z izboljšanjem plačila, delovnih pogojev in storitev ter zmanjšanjem upravnih in jezikovnih ovir	da	Prek nacionalnih informativnih dni ter predstavitev uspešnih in najboljših praks mednarodnih raziskovalnih projektov (ne le visokošolskih).
	Štipendije za vračanje in poklicno reintegracijo ter privlačna delovna mesta za raziskovalce, ki se vračajo	da	Promocija podoktorskih štipendij MSCA.
	Možnost dvojne zaposlitve v institucijah s sedežem v različnih državah	n. p.	
	Možnosti za skupni pristop za osebe, ki dela v raziskovalnih infrastrukturah (zlasti v ERIC-ih)	da	Primer sodelovanja Hrvaške v okviru ERIC-ov je Inštitut Ruđer Bošković (IRB) – član mreže CERIC-ERIC, ki hrvaškemu raziskovalcu omogoča dostop do naprednih tehnologij in znanstvenih mrež.
Podporni ukrepi za poklicne poti v raziskavah	Okrepitev portalov, storitev, vključno s storitvami razvoja talentov in upravljanja poklicnih poti, in mednarodne razsežnosti EURAXESS ter razvoj platforme ERP za talente kot enotne spletne točke za raziskovalce	da	Nacionalni portal EURAXESS.
	Priznanje pomena potrditve in izvajanja (nove) listine za raziskovalce	da	Nacionalni portal EURAXESS in neuradna nacionalna kontaktna točka za Evropsko listino in HRS4R, ki pomaga hrvaškim institucijam pri postopku pridobivanja in ohranjanja priznanja <i>HR Excellence in Research</i> .
	Spodbujanje in podpora zavezištvom visokošolskih institucij in sektorjem raziskav in inovacij za izvajanje ukrepov priporočil	da	<i>Zakon o zagotavljanju kakovosti v visokem šolstvu in znanosti</i> (2022) spodbuja sodelovanje med visokošolskimi ustanovami in raziskovalno-razvojnimi institucijami, usmerjeno v kakovost. S spodbujanjem sinergij programov MSCA in Erasmus+ (z osredotočanjem na evropske univerzitetne zveze/združenja/iniciative).
Spremljanje poklicnih poti v raziskavah	Spremljanje vseh vidikov poklicnih poti v raziskavah in izvajanje priporočil prek namenske opazovalnice (opredelitev podpornih podatkov, povezav do obstoječih podatkov, sodelovanje pri njihovem zbiranju)	da	Prek nacionalnega sistema CroRIS.
	Prilagoditev podatkov, ki jih zbirajo nacionalni statistični uradi, potrebam po podatkih opazovalnice (glede na Uredbo o ustanovitvi skupnega okvira za evropsko statistiko v zvezi z osebami in gospodinjstvi na podlagi podatkov na individualni ravni, zbranih z vzorci)	n. p.	

Vir: Agencija za mobilnost in programe Evropske unije (*Agencija za mobilnost i programe Evropske unije*) v sodelovanju z Ministrstvom za znanost, izobraževanje in mladino (*Ministarstvo znanosti, obrazovanja i mladih*), prejeto po e-pošti 9. septembra 2025.

7 Razprava in zaključki

Primerjalna analiza sistemov kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev v Avstriji ter na Češkem, Danskem, Finskem in Hrvaškem kaže, da države članice EU sicer v veliki meri sledijo usmeritvam Priporočil Sveta EU o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov, vendar je stopnja implementacije neenakomerna, pogosto razdrobljena ter močno odvisna od nacionalnih institucionalnih ureditev. Na normativni ravni je v večini analiziranih držav opaziti relativno visoko stopnjo usklajenosti z evropskimi okviri, zlasti glede opredelitve raziskovalnih karier, spodbujanja odprtega in transparentnega zaposlovanja ter razvoja podpornih mehanizmov za mobilnost in karierni razvoj. Evropski okvirji, kot so ERA, EURAXESS, HRS4R in CoARA, pomembno prispevajo k postopni konvergenci sistemov, zlasti v državah z izrazitejšo mednarodno usmerjenostjo. Vendar pa analiza jasno kaže, da formalna usklajenost še ne pomeni nujno tudi učinkovite implementacije v praksi. Ključni izzivi se pojavljajo predvsem na presečišču normativnih ureditev in dejanskega delovanja sistemov, kjer se kažejo razlike v institucionalnih kapacitetah, kulturi upravljanja ter razpoložljivih virih. V tem kontekstu je možno identificirati več horizontalnih ugotovitev.

Prvič, karierni sistemi v večini držav ostajajo v veliki meri linearni in akademsko usmerjeni, kljub deklarativni podpori raznolikim in nelinearnim kariernim potem. Države sicer spodbujajo prehode med sektorji, vendar ti v praksi pogosto ostajajo omejeni zaradi institucionalnih, kulturnih in administrativnih ovir. To zmanjšuje učinkovitost širšega evropskega raziskovalnega prostora, ki predvideva večje kroženje talentov med akademskim, gospodarskim in javnim sektorjem.

Drugič, pomemben sistemski izziv predstavlja stabilnost zaposlitve, zlasti v zgodnjih fazah raziskovalnih karier. V vseh analiziranih državah je zaznati visoko odvisnost od projektnega financiranja ter razširjenost začasnih zaposlitev, kar zmanjšuje privlačnost raziskovalne kariere in otežuje dolgoročno načrtovanje. Čeprav nekatere države (npr. Danska) izstopajo po bolj stabilnih in predvidljivih kariernih okvirih, ostaja ta problem izrazit na ravni EU kot celote.

Tretjič, interoperabilnost in primerljivost kariernih poti med državami ostajata omejeni. Kljub napredku pri uporabi skupnih referenčnih okvirov, kot je R1–R4, in prizadevanjem za harmonizacijo sistemov se raziskovalci še vedno soočajo z administrativnimi ovirami pri priznavanju nazivov, prenosljivosti pravic in prehodih med institucijami. To neposredno vpliva na mobilnost in zmanjšuje učinkovitost enotnega evropskega raziskovalnega prostora.

Četrtrič, analiza potrjuje, da so podporni ekosistemi (npr. karierno svetovanje, razvoj veščin, podpora mobilnosti, infrastruktura za odprto znanost) ključni dejavnik za uspešno implementacijo priporočil. Države z bolj razvitimi in integriranimi podpornimi mehanizmi dosegajo boljše rezultate pri privabljanju in zadrževanju talentov, hkrati pa je v več državah zaznati razkorak med razpoložljivimi programi in njihovo dejansko uporabo oziroma dostopnostjo za raziskovalce (tudi zaradi nepoznavanja in neučinkovitosti mehanizmov).

Petič, pogosto pomanjkljivo naslovljeno področje ostaja tudi spremljanje kariernih poti raziskovalcev. Čeprav za to obstajajo različne pobude na nacionalni in evropski ravni, so sistemi zbiranja podatkov pogosto razdrobljeni, kar otežuje celovito spremljanje učinkovitosti politik in sprejemanje na dokazih temelječih odločitev.

Na podlagi analize je možno izpostaviti tudi nekatere dobre prakse. Med njimi izstopajo stabilni in predvidljivi karierni modeli ter kontinuiteta raziskovalnih politik (npr. na Danskem), sistematična podpora medsektorski mobilnosti (npr. Avstrija) in sodelovanju (npr. Danska in Hrvaška), razvoj celovitih podpornih ekosistemov (npr. Češka) ter ciljno usmerjeni ukrepi za vračanje in reintegracijo raziskovalcev (Avstrija, Češka in Hrvaška). Pri tem posebej izpostavljamo subvencije, ki jih Češka namenja vrnitvi raziskovalk in raziskovalcev v znanost po prekinitvi kariere (npr. starševskem dopustu, dolgotrajni bolezni ali dolgotrajni oskrbi otroka ali bližnje osebe v trajanju najmanj 6 mesecev) ter s katerimi preprečuje dolgoročno prekinitev raziskovalne kariere ali njeno občutno upočasnitev. Pomembna prednost tega mehanizma je, da lahko prejemniki sredstva ne le raziskovalnemu delu, pač pa tudi izgradnji raziskovalne ekipe, mednarodni mobilnosti in strokovnim usposabljanjem, pa tudi socialnim prispevkom (npr. prispevku za oskrbo družinskih članov). Prav tako države uvajajo različne ukrepe za privabljanje tujih raziskovalk in raziskovalcev: na Češkem s tem namenom delujejo t. i. sprejemni uradi za tuje znanstvenike, ki poleg administrativne in profesionalne pomoči le-tem nudijo tudi podporo pri kulturni integraciji. Prednost češkega sistema je poleg tega še sistematično mapiranje nacionalnega inovacijskega ekosistema in zbiranje podatkov o rezultatih javno financiranih raziskav (vključno z oceno njihovega vpliva), ki prispeva k bolj informiranemu usklajevanju politik, preglednosti sredstev in splošni krepitvi inovacijskega sistema. Na področju medsektorske mobilnosti in sodelovanja pa izpostavljamo dobre prakse Danske in Hrvaške. Danska po zgledu Švice npr. spodbuja izvajanje aplikativnih raziskav v sodelovanju z gospodarstvom, s čimer omogoča neposreden prenos znanja, krepi inovacijski potencial in produktivnost gospodarstva, medtem ko Hrvaška posebno pozornost za krepitev medsektorskega (pa tudi mednarodnega znanstvenega) sodelovanja namenja izkoriščanju potencialov raziskovalnih infrastruktur. Te prakse kažejo, da je učinkovito izvajanje priporočil

možno, vendar zahteva dolgoročno strateško usmeritev, stabilno financiranje ter koordinirano delovanje različnih politik.

Rezultati analize torej potrjujejo, da bo za uresničitev ciljev Evropskega raziskovalnega prostora potrebno nadaljnje delo na več ključnih področjih. Med najpomembnejšimi so krepitev stabilnih in transparentnih raznolikih kariernih poti raziskovalk in raziskovalcev, izboljšanje interoperabilnosti sistemov, zmanjševanje prekarnih oblik zaposlitve, razvoj podpornih storitev ter sistematično spremljanje kariernih poti raziskovalcev za fleksibilno naslavljanje potreb, priložnosti in izzivov. Poseben poudarek bi moral biti tudi na dejanski implementaciji že sprejetih ukrepov, saj prav vrzel med normativno ravno in prakso predstavlja enega ključnih omejitvenih dejavnikov kariernega razvoja raziskovalk in raziskovalcev.

Sklepno lahko ugotovimo, da analizirane države postopoma napredujejo v smeri bolj odprtih, vključujočih in mednarodno usmerjenih kariernih sistemov, vendar proces konvergence ostaja nedokončan. Evropski okvir za pritegnitev in ohranjanje talentov predstavlja pomembno referenčno točko, vendar bo njegov dejanski učinek odvisen predvsem od sposobnosti držav članic, da priporočila prevedejo v konkretne, usklajene in dolgoročno vzdržne reforme.

8 Literatura in viri

- Advantage Austria. (n. d.). Spodbude za raziskave in razvoj. Dostopno na: <https://www.advantageaustria.org/si/zentral/business-guide/investieren-in-oesterreich/forschung-und-entwicklung/fe-foerderungen/forschungsfoerderung.sl.html>
- Austrian Research Promotion Agency (FFG). (2022). FFG Jahresbericht 2022. Dostopno na: https://www.ffg.at/sites/default/files/allgemeine_downloads/FFG_Jahresbericht_2022_bf.pdf
- Austrian Research Promotion Agency (FFG). (2023). FFG Jahresbericht 2023. Dostopno na: https://www.ffg.at/sites/default/files/allgemeine_downloads/FFG_Jahresbericht_2023_bf.pdf
- Austrian Research Promotion Agency (FFG). (2024). FFG Jahresbericht 2024. Dostopno na: https://www.ffg.at/sites/default/files/2025-09/Jahresbericht_2024.pdf
- Avstrijska akademija znanosti (OEAW). (2020). Karrieremodell: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dostopno na: <https://www.oeaw.ac.at/fileadmin/NEWS/2021/PDF/OEAW-Karrieremodell.pdf>
- Avstrijska akademija znanosti (OEAW). (2025). Karrieremodell Neu: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dostopno na: https://www.oeaw.ac.at/fileadmin/NEWS/2025/pdf/OEAW_Karrieremodell_2025.pdf
- Copenhagen Business School (CBS), The Think Tank DEA (DEA). (2017). University researchers' engagement with industry, the public sector and society. Dostopno na: https://www.cbs.dk/files/cbs.dk/cbs_dea_survey_of_researchers_external_engagement.pdf
- Costa, R., & Sequeira, M. J. (2024). Policy report on inclusive research careers, Gender Action+. Dostopno na: <https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2024/05/GENDERACTIONplus-D2.2-Policy-report-on-inclusive-research-careers.pdf.pdf>
- Danish Agency for Higher Education and Science. (n. d.). The Danish RTO system. Dostopno na: <https://ufsn.dk/english/research-and-innovation/framework-for-research-and-innovation/technological-services-and-knowledge-based-networks/the-danish-gts-institutes/>
- DFIR (2024). Danmark Forsknings- og Innovationspolitiske Råds årsrapport 2023. Dostopno na: <https://dfir.dk/media/bhvn0y/dfirs-arsrapport-2023.pdf>

- DFIR. (2022). God tværfaglighed i forskning og innovation. Dostopno na: https://dfir.dk/media/2ikalqu2/5k_1032236-dfir-rapport-tvaerfaglighed.pdf
- DFIR. (2023a). Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råds årsrapport 2022. Dostopno na: <https://dfir.dk/media/t3ad3cmf/aarsrapport2022.pdf>
- DFIR. (2023b). DFIR baggrundsrapport: Kortlægning af innovationspolitiske instrumenter og nyere strategier for dansk innovationspolitik. Dostopno na: <https://dfir.dk/media/kkrjcssh/dfir-baggrundsrapport-november-2023.pdf>
- DFIR. (2023c). Praksis ind i forskning – forskning ud i praksis: Ti år med forskning og udvikling ved professionshøjskoler og erhvervsakademier. Dostopno na: <https://dfir.dk/media/0ldda0wh/praksisforskningrapport.pdf>
- DFIR. (2023d). Universiteter for fremtiden: Tyve år med universitetsloven. Dostopno na: https://dfir.dk/media/qbobbxvu/universitetsprojekt_hovedrapport2023.pdf
- DLR Project Management Agency. (2024). Ex-post evaluation of the project “Tenure Track Pilot Programme” in Croatia. Report for the Croatian Science Foundation. Dostopno na: https://hrzz.hr/wp-content/uploads/Evaluation_TTPP_final.pdf
- EADTU. (2019). Recognition issues with regard to SLPs. Dostopno na: https://e-slp.eadtu.eu/images/publications_and_outputs/D5_Recognition_issues_with_regards_to_SLPs.pdf
- EU, Directorate-General for Research and Innovation. (2023). Incentives and Skills: Focus on Research Talent. Mutual Learning Exercise on Knowledge Valorisation – Focus on Skills, Intersectoral Cooperation and Incentive Systems. Second thematic report. Publications Office of the European Union. Dostopno na: <https://innorenew.eu/app/uploads/2024/01/report.pdf>
- EURAXESS Croatia: Research in Croatia. Dostopno na: <https://www.euraxess.hr/croatia/research-croatia>
- EURAXESS Finland. Information and assistance. Dostopno na: <https://www.euraxess.fi/finland/information-assistance>
- EURAXESS. (2025). HR Excellence in Research award Guidelines. Dostopno na: <https://euraxess.ec.europa.eu/system/files/2025-07/Guidelines%20HR%20Award%203.7.pdf>

- Eurydice. (n.d.). National Qualifications Framework: Finland.
<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurypedia/finland/national-qualifications-framework>
- Evropska komisija (2024). ERA Country report 2023: Finland. Dostopno na: <https://european-research-area.ec.europa.eu/sites/default/files/documents/2025-09/ERA%20Country%20Report%202023%20Finland.pdf>
- Evropska komisija (2025č). European Innovation Scoreboard 2025: Country profile Denmark. Dostopno na: https://ec.europa.eu/assets/rtd/eis/2025/ec_rtd_eis-country-profile-dk.pdf
- Evropska komisija. (2024a). Recruitment, working conditions, career development and progression. Mutual Learning Exercise on Research Careers. Dostopno na: <https://doi.org/10.2777/9888103>
- Evropska komisija. (2024b). European Innovation Scoreboard 2024 – Country profile Czechia. Dostopno na: <http://data.europa.eu/eli/dec/2011/833/oj>
- Evropska komisija. (2025a). ERA Country Report 2024 Austria. Dostopno na: <https://european-research-area.ec.europa.eu/documents/country-report-austria>
- Evropska komisija. (2025b). ERA Country Report 2024 Czechia. Dostopno na: <https://european-research-area.ec.europa.eu/documents/country-report-czechia>
- Evropska komisija. (2025c). European Innovation Scoreboard 2025: Country profile Austria. Dostopno na: https://ec.europa.eu/assets/rtd/eis/2025/ec_rtd_eis-country-profile-at.pdf
- Evropska komisija. (2025d). ERA Country report 2024: Finland. Dostopno na: <https://european-research-area.ec.europa.eu/sites/default/files/documents/2025-09/ERA%20Country%20Report%202024%20Finland.pdf>
- Evropska komisija. (2025e). ERA Country Report 2024: Croatia. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. Dostopno na: <https://european-research-area.ec.europa.eu/sites/default/files/documents/2025-09/ERA%20Country%20Report%202024%20Croatia.pdf>
- Federal Ministry of Education, Science and Research (BMBWF). (2023). Austrian Research and Technology Report 2023. Dostopno na: https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:34611cfa-263e-4854-840e-a606dc0c02d2/FTB_2023_EN_bf.pdf
- Federal Ministry of Innovation, Science and Economy (BMIMI). (2024). Austrian Research and Technology Report 2024. Dostopno na: https://www.bmimi.gv.at/dam/jcr:adef9114-530a-4d79-bb0b-8a246560b017/FTB2024_EN_bf.pdf

- Federal Ministry of Innovation, Science and Economy (BMIMI). (2025). Austrian Research and Technology Report 2025. Dostopno na: <https://www.bmimi.gv.at/dam/jcr:ce3bd113-e4e6-498d-a387-310798d686c8/Austrian%20Research%20and%20Technology%20Report%202025.pdf>
- Finnish National Agency for Education. (n.d.). Academic recognition of qualifications and studies. Dostopno na: <https://www.oph.fi/en/services/academic-recognition-qualifications-and-studies>
- Finnish Union of University Researchers and Teachers (FUURT). (2025). Solving the attractiveness of research careers and Finland's competitiveness. Dostopno na: <https://tieteentekijat.fi/en/solving-the-attractiveness-of-research-careers-and-finlands-competitiveness>
- Frølich, N., Wendt, K., Reymert, I., Tellmann, S.M., Elken, M., Kyvik, S., Vabø, A., Larsen, E. (2018). Academic Career Structures in Europe: Perspectives from Denmark and Nordic Countries. Dostopno na: https://www.researchgate.net/publication/326271485_Academic_career_structures_in_Europe_Perspectives_from_Norway_Denmark_Sweden_Finland_the_Netherlands_Austria_and_the_UK
- Hrvatska zaklada za znanost (HRZZ). (2025). Natječaj: "Projekt razvoja karijera mladih istraživača - izobrazba novih doktora znanosti" (šifra DOK-2025-02) Dostopno na: https://hrzz.hr/wp-content/uploads/DOK-2025-02_Natjecaj_v23012025.pdf
- Inštitut J. Heyrovskega za fizikalno kemijo. (2020). Open, Transparent and Merit-based recruitment of researchers at the J. Heyrovský Institute of Physical Chemistry. Dostopno na: <https://www.jh-inst.cas.cz/sites/www.drupal/files/data/inline-files/OTM-R%20at%20the%20Heyrovsky%20Insitute.pdf>
- IRIS. (2016). Analysis of Sector Mobility: Effects, Drivers, and Good Practices. Dostopno na: <https://ufm.dk/en/research-and-innovation/councils-and-commissions/the-danish-council-for-research-and-innovation-policy/publications/dfir-english-publications/analyse-af-sektormobilitet-iris-group-cases.pdf>
- Janger, J., Charos, A., Reschenhofer, P., Strauss-Kollin, A., Unterlass, F., Weingärtner, S., Arnold, E., Hofmann, K., & Schmidt-Padickakudy, N. (2022). Precarious Careers in Research. Analysis and Policy Options. Dostopno na: https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-9160/s_2022_precarious_careers_options_70473_.pdf

- Ministrstvo za visoko šolstvo in znanost. (2019). Ministerial Order on Job Structure for Academic Staff at Universities. Dostopno na: https://www.sdu.dk/-/media/files/information_til/international_staff/job_structure_for_academic_staff_at_universities.pdf
- Ministry of Education and Culture. (2020). Strategy: Lifelong guidance to support people on educational and career paths. Dostopno na: <https://okm.fi/en/-/1410877/strategy-lifelong-guidance-to-support-people-on-educational-and-career-paths>
- Ministry of Education and Culture. (2021). Updated RDI Roadmap. Dostopno na: <https://okm.fi/documents/1410845/22508665/Updated%2BRDI%2BRoadmap%2B2021.pdf>
- MŠMT. (2019). Innovation Strategy of the Czech Republic 2019-2030. Urad Vlade Češke republiky. Dostopno na: https://www.mzv.cz/file/3569261/Innovation_Strategy_of_the_CR_2019_2030._The_Country_for_the_Future.pdf
- MŠMT. (2022). Programme Johannes Amos Comenius (2021-2027). Dostopno na: https://opjak.cz/wp-content/uploads/2022/05/P_JAC_v2.6.pdf
- MŠMT. (2025). Operační program Jan Amos Komenský - Navraty. Dostopno na: https://opjak.cz/wp-content/uploads/2025/07/Vyzva_Navraty_navyseni_final.pdf
- OECD. (2022). Recommendations for a Multi-criteria Points Based Migration System for the Czech Republic Final Report. Dostopno na: <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-sub-issues/migration-policies-returns-and-attracting-talent/recommendations-for-a-multi-criteria-points-based-migration-system-for-the-czech-republic-final-report-september-2022.pdf>
- OECD. (2025). OECD Economic Surveys: Finland 2025: Enriching human capital with more foreign talent. OECD Publishing. Dostopno na: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-surveys-finland-2025_985d0555-en/full-report/enriching-human-capital-with-more-foreign-talent_5745d827.html
- OECD. (2026). OECD overall R&D growth stable; government R&D budgets decline and reorient towards defence. Dostopno na: <https://www.oecd.org/en/data/insights/statistical-releases/2026/03/oecd-overall-rd-growth-stable-government-rd-budgets-decline-and-reorient-towards-defence.html>
- Open Science Austria (OSA). (2024). Karrierewege in der Wissenschaft und Research Assessment. Dostopno na: <https://www.osa-openscienceaustria.at/wp->

- content/uploads/2024/01/Karrierewege-in-der-Wissenschaft-und-Research-Assessment-FINAL-Barrierefrei.pdf
- Pölönen, J., Himanen, L., Hyrkkänen, A.-K., Kallio, M., Koivisto, E., Lahdenperä, H., Muhonen, R., Niemi, L., Pietilä, M., Sipola, T., & Söderman, M. (2024). Researchers' views on diversity of career assessment criteria in Finland: a survey report. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11612535>
- Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL). (2020). A partnership to boost researchers' career prospects in Croatia. Dostopno na: <https://actu.epfl.ch/news/a-partnership-to-boost-researchers-career-prospect/>
- Portuguese Foundation for Science and Technology (FCT). (2024). Policy report on inclusive research careers (Deliverable 2.2). GENDERACTIONplus project. Dostopno na: <https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2024/05/GENDERACTIONplus-D2.2-Policy-report-on-inclusive-research-careers.pdf.pdf>
- Republic of Croatia, Ministry of Science and Education (MSE). (2023). Research Infrastructure Development Roadmap of the Republic of Croatia 2023-2027. Dostopno na: <https://mzom.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Znanost/ZnanstvenaInfrastruktura/ZnanstvenaOprema/znan-oprema-29-12-2023/Research-Infrastructure-Development-Roadmap-of-the-Republic-of-Croatia-2023-2027.pdf>.
- Research Council of Finland. (2024). State of scientific research in Finland 2024. Dostopno na: <https://www.aka.fi/globalassets/2-suomen-akatemia-toiminta/2-tietoa-ineistot/state-of-scientific-research-2024.pdf>
- Research Council of Finland. (2025). Competitive funding to strengthen university research profiles (Profi 9), call for letters of intent. Dostopno na: <https://www.aka.fi/en/research-funding/apply-for-funding/calls-for-applications/apply-now2/competitive-funding-to-strengthen-university-research-profiles-profi-9-call-for-letters-of-intent/>
- Research Council of Finland. (n.d.-b). Research career stages. Dostopno na: <https://www.aka.fi/en/research-funding/apply-for-funding/how-to-apply-for-funding/az-index-of-application-guidelines2/research-career-stages>
- Research Council of Finland. (n.d.-c). What we are. Dostopno na: <https://www.aka.fi/en/about-us/what-we-do/what-we-are/>
- Research Council of Finland. Mobility. Dostopno na: <https://www.aka.fi/en/research-funding/apply-for-funding/how-to-apply-for-funding/az-index-of-application-guidelines2/mobility/>

- Schubert, N., Binder, D., Unger, M. (2022). Karriereentwicklungsmöglichkeiten für Doktoratsstudierende und -absolvent:innen in Österreich: Herausforderungen und Unterstützungsbedarf. Institut für Höhere Studien (IHS). Dostopno na: <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6136/7/ihs-report-2022-schubert-binder-unger-karriereentwicklungsmoeglichkeiten-doktoratsstudierende.pdf>
- Tehnološka agencija Češke republike. (2023). Programme to Support Applied Research and Innovation SIGMA. Dostopno na: https://tac.gov.cz/wp-content/uploads/documents/2022/10/14/1665739435_Programme%20SIGMA_en.pdf
- University of Eastern Finland. (n.d.). Academic career. Dostopno na: <https://kamu.uef.fi/en/tietopankki/doctoral-career/academic-career>
- University of Helsinki. (2022). Doctoral graduate career tracking 2004–2018. Dostopno na: https://www.helsinki.fi/assets/drupal/2022-09/01_UniversityOfHelsinki_2004-2018_doctor.pdf
- University of Helsinki. (2026). Cross-institutional studies between higher education institutions. Dostopno na: <https://studies.helsinki.fi/instructions/article/cross-institutional-studies-between-higher-education-institutions>
- University of Helsinki. (n.d.). Academic career opportunities. Dostopno na: <https://www.helsinki.fi/en/about-us/careers/academic-careers/academic-career-opportunities>
- University of Vaasa. (n.d.). Career Development Toolkit. Dostopno na: <https://www.uwasa.fi/en/education/doctoral-education/future-career-perspectives-researchers/career-development-toolkit>
- Valtioneuvosto. (2023). Parliamentary RDI working group report (Summary). Dostopno na: https://valtioneuvosto.fi/documents/10616/97021364/Parliamentary%2BRDI%2Bworking%2Bgroup%2Breport_summary_FINAL.pdf
- Valtioneuvosto. (n.d.). Research and Innovation Council. Dostopno na: <https://valtioneuvosto.fi/en/research-and-innovation-council>
- Vlada Češke republike. (2017). Methodology for Evaluating Research Organisations and Innovation Purpose-tied Aid Programmes. Dostopno na: <https://vyzkum.gov.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=799796&ad=1&attid=998025>

- Vlada České republiky. (2021). Gender Equality Strategy for 2021-2030. Dostupno na: <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/gcfge/Gender-Equality-Strategy-2021-2030.pdf>
- Wroblewski, A., Striedinger, A. (2018). Gender Equality in Science and Research in Austria. Institut für Höhere Studien (IHS). Dostupno na: https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5748/1/Gleichstellung_Wiss_Forschung_long_e.pdf
- Zvezna vlada Republike Avstrije. (2020). RTI Strategy 2030. Strategy for Research, Technology and Innovation of the Austrian Federal Government. Dostupno na https://era.gv.at/public/documents/4489/RTI_Strategy_2030-1-1.pdf
- Zvezna vlada Republike Avstrije. (2022). RTI Pact 2024–2026. Dostupno na: https://era.gv.at/public/documents/4835/RTI_Pact_2024-2026.pdf