



Euroopa Liidu
Nõukogu

Brüssel, 14. juuli 2023
(OR. en)

Institutsioonidevaheline
dokument:
2023/0285(NLE)

11850/23
ADD 1

RECH 357
EDUC 315
COMPET 763
IND 393
MI 617
EMPL 381

ETTEPANEK

Saatja:	Euroopa Komisjoni peasekretär, allkirjastanud Martine DEPREZ, direktor
Kättesaamise kuupäev:	13. juuli 2023
Saaja:	Thérèse BLANCHET, Euroopa Liidu Nõukogu peasekretär
Komisjoni dok nr:	COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2
Teema:	LISAD järgmise dokumendi juurde: Ettepanek: NÕUKOGU SOOVITUS andekate teadlaste, innovaatorite ja ettevõtjate Euroopasse meelitamise ja nende Euroopas hoidmise Euroopa raamistiku kohta

Käesolevaga edastatakse delegatsioonidele dokument COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2.

Lisatud: COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2



EUROOPA
KOMISJON

Brüssel, 13.7.2023
COM(2023) 436 final

ANNEXES 1 to 2

LISAD

järgmise dokumendi juurde:

**Ettepanek:
NÕUKOGU SOOVITUS**

**andekate teadlaste, innovaatorite ja ettevõtjate Euroopasse meelitamise ja nende
Euroopas hoidmise Euroopa raamistiku kohta**

ILISA

Näited eri sektorite teadlaste ametitest astmete R1–R4 järgi¹

R1 – nooremteadur	R2 – teadur
doctoral candidate junior academic junior consultant junior policy adviser/officer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer research apprentice/intern research assistant/technician	junior academic junior consultant junior policy adviser/officer junior lecturer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer postdoctoral researcher research assistant/technician
R3 – vanemteadur	R4 – juhtivteadur
accredited researcher assistant professor associate professor associate researcher principal consultant principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research specialist scientific councillor senior academic senior consultant senior lecturer senior policy adviser/officer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer	chief scientific officer distinguished professor full professor principal consultant principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research professor research specialist scientific councillor senior academic senior consultant senior lecturer senior policy adviser/officer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer

¹ Näidete eesmärk ei ole esitada ammendavat loetelu, vaid need sisaldavad teadlaste ametinimetuste liike astmete R1–R4 ja kõigi sektorite lõikes. Mõned teadlaste ametid võivad esineda mitmel astmel R1–R4, kui astme kohta tehakse otsus iga juhtumi puhul eraldi ning see määratakse sõltumatuse, kogemuse ja tunnustamise alusel. Mõned näited (nt *consultant* ja *policy adviser/officer*) on esitatud eeldusel, et amet hõlmab tegelikku teadustegevust.

Astmed R1–R4 on teadlaste jaoks rangelt asjakohased ega ole asjakohased teaduse juhtimise seisukohast. Kui kategooria on piisavalt piiritletud, võib kaaluda sarnast liiki astmete kasutamist teaduse juhtimise puhul.

II LISA

Euroopa teadlaste harta

Euroopa teadlaste harta on põhimõtete kogum atraktiivse teadlaskarjääri arendamise toetamiseks, et edendada tipptasemel teadusuuringuid ja innovatsiooni kogu Euroopas. Teadlaste harta keskmes on teadlaste, tööandjate, rahastajate ja poliitikakujundajate õigused ja kohustused, mis koosnevad 20 peamisest põhimõttest. Need on liigitatud järgmise nelja samba alla:

- (a) eetika, usaldusväärsus, sooline võrdõiguslikkus ja avatud teadus;
- (b) teadlaste hindamine, töölevõtmine ja karjääri edenemine;
- (c) töötingimused ja -tavad;
- (d) teadlaskarjäär ja talentide arendamine.

Teadlaste harta on suunatud kõigile teadlastele, teadusuuringutega tegelevatele sektoritele ja vastavatele katusorganisatsioonidele (sidusrühmadele):

- (a) teadlased kõigis sektorites (akadeemilised ringkonnad, teadusuuringuid tegevad avaliku ja erasektori organisatsioonid);
- (b) avaliku ja erasektori teadlaste tööandjad;
- (c) teadusuuringute ja teadlaste rahastajad avalikus ja erasektoris;
- (d) hartaga seotud poliitikaga tegelevad poliitikakujundajad.

See on suunatud teadlastele kõigis teadusharudes, sealhulgas teaduses, tehnoloogias, inseneerias, matemaatikas (STEM), sotsiaal- ja humanitaarteadustes, sealhulgas kunstis. See hõlmab kõiki teadusuuringute liike alates eesliini-, siht-, strateegilistest, rakenduslikest ja turulähedastest teadusuuringutest.

1. SAMMAS – EETIKA, USALDUSVÄÄRSUS, SOOLINE VÖRDÕIGUSLIKKUS JA AVATUD TEADUS

1. EETIKA JA TEADUSUURINGUTE USALDUSVÄÄRSUS
2. UURIMISVABADUS
3. AVATUD TEADUS
4. SOOLINE VÖRDÕIGUSLIKKUS
5. MITMEKESISUSE VÄÄRTUSTAMINE
6. TEADLASE KUTSEALA
7. TEADLASTE VABA LIIKUMINE
8. TEADUSUURINGUTE KESTLIKKUS

See samm koondab teadlaste harta aluspõhimõtteid ja selle pühendumist tipptasemel teadusuuringute toetamisele, mida selles kontekstis mõistetakse parimate võimalike uurimisrühmade ja projektide edendamisenä, ilma soolise ja muu kallutatusega. Selle samba põhimõtted peaksid aitama kaasa taaselustatud Euroopa teadusruumi visiooni aluse loomisele ning innustama Euroopa teadlasi, teadustöötajaid, rahastajaid ja poliitikakujundajaid. Kuna kõik need väärtused on valdkonnaülelised, eeldatakse, et neid süvalaiendatakse ja võetakse arvesse ülejäänud põhimõtete rakendamisel.

(1) Eetika ja teadusuuringute usaldusväärus²

Teadlased peaksid järgima rangeid eetikanorme ja lähtuma oma töö tegemisel aususest, usaldusväärusest, objektiivsusest, erapooletusest ja iseseisvusest, avatud teabevahetusest, hoolsuskohustusest, õiglusest ja vastutusest tulevaste teaduspõlvkondade eest. Need on aluseks vastutustundlikule ja usaldusväärsele teadustööle, mis on vaba lubamatust mõjust (sealhulgas välisest sekkumisest³ ja huvide konfliktidest), mis on tipptaseme saavutamise eeltingimus, ning toetab teadlaste kohustust hoiduda kallutatusest ja lihtsustatud meetodikate kasutamisest.

Teadlased peaksid pidama kinni nii oma teadusharu(de)s omaks võetud eetilistest tavadest ja aluspõhimõtetest⁴ kui ka erinevates siseriiklikes, valdkondlikes ja institutsionaalsetes eetikakoodeksites dokumenteeritud eetikanormidest.

Esmane vastutus teadusuuringute usaldusvääruse eest lasub teadlastel endil. Teadlasi peaks toetama teadusuuringute usaldusvääruse institutsiooniline kultuur, et luua ja järgida eeskirju, menetlusi ja suuniseid, ning parimate tavade vahetamisel põhinev koolitus ja mentorlus.

Selleks et edendada häid teadustavasid ja teadusuuringute usaldusvääruse kultuuri, peavad kõik asjaomased sidusrühmad võtma arvesse mitmeid mõõtmeid, nagu teadusuuringute

² Nõukogu järeldused „Teadusuuringute usaldusväärus“ 14853/15 (2015), <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14853-2015-INIT/et/pdf>.

³ „Tackling R&I Foreign Interference“ (Teadusuuringutesse ja innovatsiooni välise sekkumise käsitlemine), Euroopa Komisjon (SWD), 2022, doi:10.2777/513746.

⁴ Näiteks Euroopa käitumisjuhend teadusuuringute usaldusvääruse kohta, ALLEA (2017), <https://allea.org/code-of-conduct/>.

usaldusväärsus teaduskeskkonnas; teadusuuringute usaldusväärse alane koolitus ja suutlikkuse suurendamine; teadusuuringute protsessid ja poliitikapõhimõtted, mis hõlmavad teadusuuringute terviklikkust; andmed, poliitikapõhimõtete avaldamine, levitamine, läbivaatamine, hindamine ja redigeerimine. Samuti tuleb kehtestada mehhanismid teadusuuringutega seotud väärkäitumise tuvastamiseks, sellest teatamiseks ja selle käsitlemiseks.

Teadlased peavad vältima ükskõik missugust plagieerimist ning järgima intellektuaalomandieskirju ja ühise omamise põhimõtteid, kui teadustöö viiakse läbi koostöös juhendaja(te) ja/või teiste teadlastega (nagu on asjaomase teadusharu puhul asjakohane). See peaks kehtima kõigis teadusuuringute protsessi etappides, sealhulgas kontseptsioonide väljatöötamisel, rahastamistootluste ettevalmistamisel, tulemuste väljatöötamisel ja esitamisel. Avastuste paikapidavuse kinnitamist, milleks näidatakse, et järeldused on reprodutseeritavad, ei peaks tõlgendama plagiaadina, tingimusel et andmed on tõendatud ja täpselt viidatud.

(2) *Uurimisvabadus*

Uurimisvabadus on Euroopa teadusruumis ja rahvusvaheliste partneritega tehtava teaduskoostöö ühine põhiväärtus ja -põhimõte⁵. Teadlased peaksid keskenduma oma teadusuuringute puhul inimkonna hüvangule ja inimeste teadmiste piiride laiendamisele, kasutades samas mõtte-, arvamus- ja sõnavabadust, vabadust määratleda uurimisküsimusi, vabadust teha kindlaks probleemide lahendamise meetodeid, vabadust valida ja arendada teooriaid, vabadust seada kahtluse alla tunnustatud teadmisi ja esitada uusi ideid ning vabadust kaasata kutsealaseid akadeemilisi organisatsioone või akadeemilisi esindusorganeid. Teadlastel peaks olema õigus levitada ja avaldada oma teadusuuringute tulemusi, sealhulgas koolituse ja õpetamise kaudu. Sellest hoolimata peaksid teadlased tunnistama sellise vabaduse piiranguid, mis võivad kerkida esile konkreetse teadusuuringu asjaolude (sealhulgas juhendamine/suunamine/juhtimine) või õiguslike või tegevuspiirangute, nt intellektuaalomandi õigusi, eelarvet või taristut puudutavate põhjuste tõttu.

(3) *Avatud teadus*

Teadlased peaksid keskenduma avatud teaduse⁶ kõigile aspektidele ning nende tööandjad ja rahastajad peaksid neil seda võimaldama. Nad peaksid jagama oma tulemusi avalikult, nt avatud ja FAIR-andmete, avatud juurdepääsuga väljaannete, avatud tarkvara, mudelite ja algoritmide kaudu. Nad peaksid võtma meetmeid, et tagada uurimistulemuste reprodutseeritavus. Nende eesmärk peaks olema kasutada avatud teaduse meetodeid ja osaleda avatud eelretsenseerimises. Tööandjad ja/või rahastajad peaksid toetama ja tasustama tõeliselt avatud teaduskultuuri kogu liidus, sealhulgas süvalaiendama avatud juurdepääsu teadusväljaannetele, uurimisandmetele ja muudele teadusuuringute väljunditele (st järgima põhimõtet „nii avatud kui võimalik, nii suletud kui vajalik“) ning levitama ja kasutama avatud teaduspõhimõtteid ja -tavasid, võttes samal ajal arvesse valdkondlikke ja kultuurilisi erinevusi, sealhulgas mitmekeelsust, toetades avatud teaduse alaste oskuste arendamist ning arendades edasi ja lõimides toetavat digitaristut ja -teenust.

⁵ Vt Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 13 ja teadusuuringute vabadust käsitlev Bonni deklaratsioon, mis on vastu võetud 20. oktoobril 2020 Bonnisis toimunud Euroopa teadusruumi käsitleval ministrite konverentsil, https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/_drp-efr-bonner_erklaerung_en_with-signatures_maerz_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

⁶ Nõukogu järeldused „Üleminek avatud teaduse süsteemile“, 9526/16, 27.5.2016.

Kodanikuteadus

Teadlased peaksid kaasama kodanikuteadust oma projektidesse nii palju kui võimalik ja kui see on asjakohane. See tähendab kodanike kaasamist teadusprojektide kontseptsiooni väljatöötamisse, kavandamisse ja rakendamisse teaduse, tehnoloogia, inseneeria, kunsti, matemaatika (STEAM) ning sotsiaal- ja humanitaarteaduste valdkonnas. See on ideaalne vahend teaduse demokratiseerimiseks, usalduse loomiseks teaduse vastu ning ühiskonnas valitseva arukuse ja suutlikkuse võimendamiseks tiptasemel teadusuuringute ja innovatsiooni tegemiseks.

(4) Sooline võrdõiguslikkus

Kõik sidusrühmad peaksid edendama soolist tasakaalu uurimismeeskondades, juhtkonnas, otsuseid tegevates organites, värbamis- ja edutamiskomiteedes ning nõuanderühmades. See hõlmab ka soolise mõõtme lõimimist teadus-, õpetamis- ja innovatsioonisisusse, et parandada loodud teadmiste teaduslikku kvaliteeti, tiptaset ja ühiskondlikku tähtsust. Soolise võrdõiguslikkuse eesmärk on ka võidelda soolise vägivalga ja seksuaalse ahistamise vastu. Soolist võrdõiguslikkust tuleb mõista interseksionaalsest perspektiivist, kus soo ja muude sotsiaalsete kategooriate ja identiteetide vahelised võimusteemid põimuvad ja tugevdavad üksteist. Soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks sobivad mehhanismid on kestlikud institutsioonilised muudatused, mida suunatakse soolise võrdõiguslikkuse kavade⁷ või sarnaste kavade kaudu ja mis võimaldavad rikkumistest nõuetekohaselt teatada ning mis hõlmavad järelevalve- ja hindamissüsteeme.

(5) Mitmekesisuse väärtustamine

Euroopa teadusruumi keskne põhimõte on võtta arvesse mitmekesisust laiemas tähenduses, mis hõlmab muu hulgas sugu, rassilist või etnilist päritolu, usutunnistust või veendumusi, sotsiaalset mitmekesisust, puuet, vanust, seksuaalset sättumust ja võitlust mis tahes alusel diskrimineerimise vastu. Töötajad ja/või rahastajad peaksid väärtustama oma teadlaste mitmekesisust, kuna erinevad elukogemused lisavad teadusprojektidele väärtuslikke vaatenurki. Samuti võib osalejate mitmekesisus anda teavet teadusuuringute tulemuste jaoks, mis kehtivad meie mitmekesisuses ühiskonnas ja rikastavad seda. Ka tuleks alateadlikku kallutatust, näiteks töölevõtmisel, edutamisel ja ülesannete läbivaatamisel, teadvustada ning võimaluse korral kompenseerida, eelkõige teaduse valdkonnas.

(6) Teadlase kutseala

Kõiki teadlasi peaks uute teadmiste kontseptsiooni väljatöötamisel või loomisel tunnustama professionaalidena ning neid ka vastavalt kohtlema. See peaks algama nende karjääri alguses, sõltumata sektorist, kus nad tegutsevad, nimelt kraadiõppes, ning hõlmama kõiki tasandeid, sõltumata nende klassifikatsioonist siseriiklikul tasandil (nt töövõtja, kraadiõppur, doktorikraadi taotleja, doktorikraadi saanud teadur, riigiteenistuja).

Töötajad ja rahastajad peaksid julgustama ja toetama mittelineaarset ja mitmest osast koosnevat karjääri, mida iseloomustab geograafiline, valdkondade-, sektorite- ja

⁷ Vt https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_et ja <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>.

organisatsioonidevaheline liikuvus (lähetused). Samuti peaksid nad soodustama hübriidkarjääri, mida iseloomustab mitmes sektoris tegutsemine samal ajal ning mida tuleks käsitada lineaarse karjääriga võrdväärseks.

Ametialane suhtumine

Teadlased peaksid olema kursis oma uurimisalas valitsevate strateegiliste eesmärkide ja rahastamisvõimalustega ning taotlema enne uurimistööga alustamist ja eraldatud vahendite kasutamist kõik vajalikud kinnitused. Teadlased peaksid tegema kõik enesest oleneva, kindlustamaks et nende teaduslik töö oleks ühiskonna seisukohast oluline ega dubleeriks tarbetult juba varem mujal läbi viidud teadustööd.

Teadlaste ja tööandjate, rahastajate või juhendajate vahel peaks olema selge teabevahetus, kui teadusprojekt viibib, sõnastatakse ümber või viiakse lõpule; kui teadusprojekt lõpetatakse varem või peatatakse mis tahes põhjusel, tuleks sellest teatada.

Aruandekohustus

Aruandekohustus tähendab vastutuse võtmist oma tegevuse eest teadusuuringute tegemisel. Teadlased peavad olema teadlikud sellest, et neil lasub aruandekohustus nii oma tööandjate, rahastajate või muude asjaomaste avalik-õiguslike ja eraõiguslike asutuste ees kui ka eetilise seisukohast ühiskonna ees. Riiklikest vahenditest rahastatud teadlastel lasub ühtlasi kohustus anda aru maksumaksja raha säästliku kasutamise kohta. Järelikult peavad nad pidama kinni usaldusväärse, läbipaistva ja tõhusa finantsjuhtimise põhimõtetest ning tegema koostööd ükskõik millise ametliku kontrollimise puhul, mille on ette võtnud kas nende tööandjad/rahastajad või eetikakomiteed. See ootus nõuab, et nad oleksid eetilise käitumisega eeskujuks oma kolleegidele ja ühiskonnale laiemalt.

Andmete kogumise ja analüüsimise meetodid, uurimistulemuste ning vajaduse korral ka andmeid käsitlevad üksikasjad peaksid olema avatud nii sise- kui ka väliskontrollile, kui see osutub vajalikuks ja kui asjaomased asutused seda nõuavad. See on oluline ka selleks, et muuta andmed avatuks ja aidata tagada tulemuste reprodutseeritavus.

(7) Teadlaste vaba liikumine

Rahastajad ja tööandjad peaksid edendama teadlaste ja teiste teadustöötajate, teaduslike teadmiste ja tehnoloogia vaba liikumist, meelitades samal ajal ligi talente ja vältides võimalikku talentide äravoolu. Nad peaksid tunnustama geograafilise, institutsioonidevahelise, sektoritevahelise, teadusharudevahelise ja -ülese ning virtuaalse liikuvuse⁸ väärtust kui olulist vahendit teadmiste ja kutsealase arengu edendamiseks teadlase karjääri mis tahes etapis ning väärtustama ja tunnustama liikuvusega seotud kogemusi karjääri edendamise/hindamise süsteemis. See omakorda nõuab, et loodaks vajalikud halduslikud vahendid, et võimaldada nii stipendiumide kui ka sotsiaalkindlustussätete ülekandmist kooskõlas siseriiklike õigusaktidega.

(8) Teadusuuringute kestlikkus

⁸ Kaugkoostöö elektrooniliste võrgustike ja taristute vahendusel.

Teadlased, tööandjad ja rahastajad peaksid edendama teadusuuringute kestlikku rakendamist kooskõlas Euroopa rohelise kokkuleppe, ÜRO kestliku arengu tegevuskava 2030 ja kestliku arengu eesmärkidega. Teadlasi peaks toetama kestliku teadusuuringute juhtimise institutsiooniline kultuur ning parimate tavade vahetamisel põhinev koolitus ja mentorlus. Nad peaksid võtma juhtrolli oma süsinikuheite vähendamisel viisil, mis on teistele teadusringkondadele positiivseks eeskujuks.

Võrdlusalusena võib kasutada Euroopa Komisjoni Marie Skłodowska-Curie meetme raames välja töötatud rohelist hartat⁹.

⁹ Marie Skłodowska-Curie meedet käsitlev roheline harta, <https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-green-charter>.

2. SAMMAS – TEADLASTE HINDAMINE, TÖÖLEVÕTMINE JA KARJÄÄRI EDENEMINE

1. TEADLASTE HINDAMINE
2. TÖÖLEVÕTMINE
3. VALIMINE
4. KARJÄÄRI EDENEMINE

Teadusuuringute hindamine peaks tagama teadlaste karjääri võrdse tunnustamise ja tasustamise, olenemata töö- või tegevussektorist, ning järgima erapooletut talendipõhist lähenemisviisi. Teadlaste õiglase töölevõtmise ja valimise põhimõtted on teadlastele avatud tööturu saavutamiseks väga olulise tähtsusega, aidates kaasa Euroopa teadusruumi arengule.

(1) Teadlaste hindamine¹⁰

Teadusuuringute hindamine peaks võimaldama hinnata teadlaste ja teadusuuringute tulemuslikkust, et saavutada parim kvaliteet ja mõju. See nõuab üha mitmekesisemate teadusuuringute väljundite, tegevuste ja tavade tunnustamist, sealhulgas koostööd, väljundite avatud jagamist ja teadusuuringute usaldusväärsuse kõrgete standardite tagamist. Sellest tulenevalt peaks hindamine põhinema peamiselt kvalitatiivsel hinnangul, mille puhul on kesksel kohal eelretsenseerimine, mida toetab kvantitatiivsete näitajate vastutustundlik kasutamine. Hindamine peaks hõlmama ka laiemat hindamiskriteeriumide valikut, nagu õpetamine, juhtimine, juhendamine, mentorlus, teadmiste väärtustamine, ettevõtlus ja koostöö tööstusega, meeskonnatöö, teenused ühiskonnale, teadusalane teabevahetus ja suhtlemine ühiskonnaga ning meetoodilised ja avatud teaduse tavad. Samuti tuleks tunnustada innovatsioonile kaasaitamist leiutiste või arendustöö kaudu, eelkõige tööstuse taustaga kandidaatide puhul.

Tööandjad ja rahastajad peaksid toetama teadlaste hindamise ja tasustamise süsteemi, milles võetakse arvesse teadlaste poolt ühiskonnale, teadusele ja innovatsioonile avaldatava mõju üldist kvaliteeti, tegevuste mitmekesisust, avatud teaduse tavadid ning geograafilise, teadusharudevahelise ja sektoritevahelise liikuvuse väärtust. Selline süsteem peaks:

- (a) põhinema kvalitatiivsel eelretsenseerimisel, mida toetab kvantitatiivsete näitajate vastutustundlik kasutamine;
- (b) tasustama teadusuuringute kvaliteeti ja mitmesuguseid võimalikke mõjusid ühiskonnale, teadusele ja innovatsioonile;
- (c) tunnustama erinevaid väljundeid (sealhulgas väljaanded, andmekogumid, tarkvara, meetoodikad, protokollid, patendid), tegevusi (sealhulgas mentorlus, teadustöö juhendamine, juhtrollid, ettevõtlus, andmehaldus, eelretsenseerimine, õpetamine, teadmiste väärtustamine, tööstuse ja akadeemiliste ringkondade koostöö, tõenditel põhineva poliitikakujundamise toetamine, suhtlemine ühiskonnaga) ja tavadid

¹⁰Teadusuuringute hindamise reformimist käsitlev kokkulepe (2022),
https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf.

(sealhulgas varajane teadmiste ja andmete jagamine, avatud koostöö) ning kõiki liikuvuskogemusi;

- (d) tagama, et teadlase ametialane tegevus vastab kõrgetele eetika- ja usaldusväärsuse standarditele, lähtub tasustamisel asjakohasest teadustööst ja väärtustab häid tavasid, eelkõige avatud tavasid uurimistulemuste ja meetodikate jagamiseks, kui see on võimalik;
- (e) kasutama hindamiskriteeriume ja -protsesse, milles võetakse arvesse erinevaid teadusharusid ja riiklikke olusid;
- (f) toetama teadlaste profiilide ja karjäärivõimaluste mitmekesisust ning väärtustama individuaalset panust, aga ka meeskondade rolli, koostööd ja teadusharudevahelist koostööd;
- (g) tagama soolise võrdõiguslikkuse, võrdsed võimalused ja kaasamise.

Selleks et tagada nende põhimõtete rakendamise sidusus, peaksid tööandjad ja rahastajad edendama hindamis- ja tasustamisprotsessis osalejate pidevat koolitamist.

(2) Töölevõtmine

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid kehtestama töölevõtmis- ja valikumenetlused, mis on avatud,¹¹ läbipaistvad ja tulemuspõhised, ning mille kohaselt ei karistata karjäärikatkestuste või sektoritevahelise liikuvuse eest. Nad peaksid püüdma saavutada tipptaset, soolist võrdõiguslikkust ja mitmekesisust ning olema kohandatud pakutava ametikoha liigiga. Töökuulutused peaksid sisaldama nõutavate teadmiste ja pädevuste põhjalikku kirjeldust, sealhulgas töötingimuste ja -õiguste kirjeldust, karjääriarengu väljavaateid ja ülevaadet ajakavast. Enne valiku tegemist tuleks kandidaate teavitada töölevõtukorrast, valikukriteeriumidest, pakutavate ametikohtade arvust ja karjääriväljavaadetest.

Kõrvalekalded elulookirjelduse kronoloogilisest järjestusest

Teenistuskäigus esinevate katkestuste või kõrvalekallete eest elulookirjelduse kronoloogilisest järjestusest ei tohiks karistada, vaid neid tuleks käsitada kui karjääri arengut ning seega kui võimalikku olulist osa nende teadlaskarjääri arengus mitmetasandilise karjääri suunas. Seega peaks lubama kandidaatidel esitada tunnistuspõhiseid elulookirjeldusi, mis peegeldavad piisavalt taotletavale ametikohale sobilikke saavutusi ja kvalifikatsiooni.

Tööstaaž

Nõutud kvalifikatsioonitasemed peaksid olema vastavuses ametikoha vajadustega ega tohiks seada takistusi kandideerimisele. Kvalifikatsiooni hindamisel tuleks keskenduda isiku saavutustele, mitte aga temaga seotud asjaoludele või selle institutsiooni mainele, kus vastav kvalifikatsioon on omandatud. Et ametialane kvalifikatsioon võib olla omandatud ka pika karjääri varases etapis, tuleks julgustada ja arvesse võtta ka elukestvat ametialast arengut.

(3) Valimine

¹¹Tuleks kasutada kõiki kättesaadavaid vahendeid, rahvusvahelisi või üldiselt ligipääsetavaid veebipõhiseid allikaid, nagu EURAXESSi portaal <http://europa.eu.int/eracareers> <https://euraxess.ec.europa.eu>.

Töölevõtmise osana peaks valiku tegemisel arvestama kandidaatide kogemust tervikuna. Kuigi peamiselt keskendutakse kandidaatide üldisele teadusalasele võimekusele, tuleks võtta arvesse ka nende loovust ja iseseisvalt töötamise võimet. Valikukomisjonidel peaks olema kandidaadi hindamiseks vajalikud mitmesugused teadmised, pädevused ja kogemused. Tuleks tagada piisav sooline tasakaal ning, kui see on asjakohane ja teostatav, kaasata liikmeid eri sektoritest (avalik ja erasektor) ja teadusharudest ning muudest riikidest. Võimaluse korral tuleks kasutada suurt hulka valikumenetlusi, nagu välisekspertide hinnangud ning isiklikud ja veebipõhised intervjuud. Valikukomisjonide liikmeid tuleks asjakohaselt koolitada, eelkõige selleks, et minimeerida soolist või muud võimalikku alateadlikku kallutatust. Pärast valiku tegemist peaks kõiki kandidaate teavitama ka nende avalduste tugevatest ja nõrkadest külgedest.

Diskrimineerimiskeeld

Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad ei tohiks ühelgi viisil diskrimineerida teadlasi nende soo, vanuse, etnilise, rahvusliku või sotsiaalse päritolu, usutunnistuse või veendumuste, seksuaalse sättumuse, keele, puude, poliitiliste tõekspidamiste, sotsiaalse või majandusliku seisukorra tõttu.

(4) Karjääri edenemine

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid kehtestama kõikide teadlaste, sealhulgas vanemteadurite jaoks hindamissüsteemid, mille abil sõltumatu (ja vanemteadurite puhul eelistatavalt rahvusvaheline) komisjon nende ametialast tulemuslikkust korrapäraselt ja läbipaistval viisil hindab. Mitmest osast koosnev karjäär, mida iseloomustab geograafiline, valdkondade- ja organisatsioonidevaheline liikuvus (lähetused), või hübriidkarjäär, mida iseloomustab mitmes sektoris tegutsemine samal ajal, väärib täielikku tunnustamist ja kaalumist samaväärselt lineaarse karjääriga.

Sellistes hindamismenetlustes tuleks nõuetekohaselt arvesse võtta teadlaste üldist potentsiaali, nende teadusuuringutealast loovust, teadustöö tulemusi (nt väljaanded, andmed, tarkvara, mudelid, algoritmid, meetodid, protokollid, patendid, poliitiline panus), nende tegevust (nt juhtimine, õpetamine/loengud, eelretsenseerimine, juhendamine, mentorlus, ettevõtlus, teadmiste väärtustamine, riiklik või rahvusvaheline koostöö, halduskohustused, teenused ühiskonnale, teadusalane teabevahetus ja suhtlemine ühiskonnaga), nende teaduskäitumist (nt eetika ja usaldusväärsuse tavad, metodoloogiline rangus, varajane teadmiste ja andmete jagamine, avatud koostöö) ning nende liikuvust, ning neid omadusi tuleks karjääri edenemise kontekstis arvesse võtta.

Karjääri tugevdamiseks akadeemilistes ringkondades kuni juhtivate ametikohtadeni on vaja läbipaistvat, struktureeritud, kaasavat ja sooliselt võrdõiguslikku liitumis- ja edutamissüsteemi¹². Liikmesriikide ja teadustööga tegelevate organisatsioonide tasandil võiks sel eesmärgil kaaluda tenuuriradadega sarnaste süsteemide vastuvõtmist, mis on mõeldud tähtajalise lepinguna, mille puhul on väljavaade saada alaline ametikoht, kui isik saab positiivse hinnangu.

Kaasautorlus

¹² Vt MORE 4. uuring (2021) –
https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/more4_final_report.pdf.

Institutsioonid peaksid töötajaid hinnates suhtuma kaasautorlusse positiivselt, võttes seda kui tõendust konstruktiivsest lähenemisest teadustöö läbiviimisesse. Seetõttu peaksid tööandjad ja/või rahastajad arendama strateegiaid, tavasid ja menetlusi, pakkumaks teadlastele, sealhulgas noorteadlastele, vajalikke üldtingimusi, et nad võiksid nautida õigust olla tunnustatud ja mainitud või tsiteeritud oma tegelike panuste kontekstis kui uurimustööde kaasautorid, patentide kaasleiutajad jne või avaldada oma teadustöö tulemusi oma juhendaja(te)st sõltumatult.

Töölase liikuvuse kaudu saadud kogemuste tunnustamine

Igasugust liikuvuse kaudu saadud kogemust, nt viibimist mõnes teises riigis/regioonis või teadusasutuses (era- või avalik-õiguslik) või ühe teadusharu või valdkonna vahetamist teise vastu, kas siis osana esialgsest õppetööst või teadlaskarjääri mõnel hilisemal etapil, või virtuaalse liikuvuse kogemust peaks käsitlema kui olulist osa teadlase ametialasest arengust.

3. SAMMAS – TÖÖTINGIMUSED JA -TAVAD

1. TÖÖTINGIMUSED, RAHASTAMINE JA PALGAD
2. TÖÖHÕIVE STABIILSUS
3. LEPINGUJÄRGSED JA JURIIDILISED KOHUSTUSED
4. TULEMUSTE LEVITAMINE JA KASUTAMINE

Teadlaste töötingimuste parandamine peaks olema teadlaskarjääri käsitleva liidu poliitikaraamistiku keskmeks. Selles valdkonnas kavandatakse mitmeid meetmeid, et aidata kaasa tööhõive stabiilsusele, teadlaste tööõiguste ja -kohustuste määratlemisele ning vajadusele, et tööandjad ja rahastajad arendaksid teaduskultuuri tipptasemel teadustööks ja soodustaksid teadusringkonna edenemist.

(1) Töötingimused, rahastamine ja palgad

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et teadlaste, sealhulgas puudega teadlaste töötingimused võimaldaksid edukaks teadustegevuseks hädavajalikku paindlikkust ja juurdepääsetavust, kooskõlas olemasolevate siseriiklike õigusaktide ja siseriiklike või valdkondlike kollektiivlepingutega. Nende eesmärk peaks olema tagada töötingimused, mis võimaldavad kõigil teadlastel kombineerida isiklikku ja tööelu¹³. Erilist tähelepanu peaks muu hulgas pöörama nii paindlikule tööajale, osalisele tööajale, kaugtööle ja teadustööks võetavale puhkusele kui ka selliseid korraldusi reguleerivatele finants- ja haldussätetele. Tööandjad peaksid tagama teadlaste vaimset tervist ja heaolu edendava töökeskkonna, sealhulgas asjakohased menetlused soolise vägivalla, sealhulgas seksuaalse ahistamise ennetamiseks ja selle vastu võitlemiseks.

Teadustöö keskkond

Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et luuakse kõige stimuleerivam teadustöö- ja õppekeskkond, mis pakub asjakohaseid vahendeid, ruume ja võimalusi, sealhulgas kaudset koostööd teadusvõrgustike vahendusel, ning kõrgeim tervise- ja ohutustase kooskõlas liidu, siseriiklike või valdkondlike eeskirjadega. Rahastajad peaksid tagama, et võimaldatakse kokkulepitud tööprogrammi toetamiseks vajalikud piisavad ressursid. Eelkõige on oluline kvalifitseeritud tugipersonali olemasolu (nt spetsialistid, sealhulgas teadusjuhid ja administraatorid).

Pretensioonid ja kaebused

Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid kooskõlas asjaomaste siseriikliku, liidu või rahvusvahelise õiguse reeglite ja eeskirjadega looma sobiliku korra, näiteks erapooletu ombudsmani kujul, tegelemaks teadlaste pretensioonide/kaebustega, sealhulgas juhendaja(te) ja nooremteadurite (R1) või teadurite (R2) vahelisi konflikte puudutavate kaebustega. Selline

¹³ Vt SEK(2005) 260, Naised ja teadus: esmaklassilisus ja innovatsioon – sooline võrdõiguslikkus teaduses.

kord peaks pakkuma teadustöötajatele konfidentsiaalset ja mitteametlikku abi tööalaste konfliktide, vaidluste ja lahkhelide lahendamisel, eesmärgiga soodustada institutsioonisest õiglast ja võrdset kohtlemist ning parandada töökeskkonna üldist kvaliteeti.

Osalemine organisatsiooni juhtimises

Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid tunnistama täiel määral õiguspäraseks ja tegelikult soovitavaks, et teadlased on esindatud selle institutsiooni asjaomastes teabe-, konsultatsiooni- ja otsuseid tegevates organites, kus nad töötavad, et kaitsta ja soodustada ametialasel tasemel oma isiklikke ja kollektiivseid huvisid ning anda oma aktiivne panus institutsiooni töösse¹⁴.

Rahastamine ja palgad

Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et teadlastel oleksid olenemata oma staatusest õiglased ja atraktiivsed tasustamistingimused (rahastamine ja/või palgad) ühes piisavate ja võrdsete sotsiaalsete tagatistega (sealhulgas haigus- ja vanemahüvitised, pensioniõigused ja töötu abirahad, invaliidsustoetused ning toetused tööõnnetuste ja kutsehaiguste korral) kooskõlas olemasolevate siseriiklike õigusaktidega ning siseriiklike või valdkondlike kollektiivlepingutega. See peab hõlmama teadlasi kõigis karjäärietappides, sealhulgas nooremteadureid (R1), vastavalt nende õigusliku seisundi, töötulemuste ja kvalifikatsiooni ja/või kohustuste tasemele. Teadlasi tuleks teavitada nende õigustest ja kohustustest, et mõista, kuidas nende palka maksustatakse, ning neile tuleks anda läbipaistvat teavet sotsiaalkaitseõiguste, näiteks riiklike pensioniõiguste kohta.

(2) Tööhõive stabiilsus

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid võtma otsustavaid meetmeid, et võidelda ebakindluse vastu ning toetada töökohakindlust ja stabiilsust, sealhulgas piirates tähtajaliste ametikohtade maksimaalset kogukestust ja andes soovitusi, et konkreetse tööandja juures töötavate teadlaste kõigist lepingutest oleksid tähtajalised kuni üks kolmandik. Kui täidetakse alalisi või pikaajalisi või väga korduvaid teadusuuringutega seotud ülesandeid, tuleks kasutada alalisi või tähtajatuid lepinguid.

Doktoriõppejärgsed ametikohad (R2)

Üks murekoht akadeemilistes ringkondades on tööhõive ebakindlus. Selle olukorra lahendamiseks ning töökohakindluse ja stabiilsuse toetamiseks peaksid doktorikraadiga teadlasi (R2) ametisse nimetavad institutsioonid nende töölevõtmise ja ametisse määramise kohta kehtestama selged reeglid ja üheselt mõistetavad suunised, sealhulgas ametisemääramise maksimaalne kestus ja eesmärgid. Nendes suunistes tuleks arvesse võtta enne doktorikraadi saamist teistes institutsioonides ametis oldud aega ja seda, et doktorikraadijärgne etapp peaks olema üleminekuperiood, mille esmaseks eesmärgiks on

¹⁴ Vt selles kontekstis ka Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses – Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni ühisdeklaratsioon töötajate esindamise kohta (EÜT L 80, 23.3.2002, lk 29).

pakkuda lisavõimalusi ametialase karjääri arendamiseks teadlaskarjääri osana fikseeritud lepingu või ametiajaga pikaajaliste karjääriväljavaadete kontekstis.

(3) *Lepingujärgsed ja juriidilised kohustused*

Kõikide tasemete teadlased peavad olema kursis koolitus- ja töötingimusi reguleerivate siseriiklike, valdkondlike ja institutsionaalsete eeskirjadega. Siia hulka kuuluvad ka intellektuaalomandi õigusi käsitlevad eeskirjad ning sponsorite ja rahastajate nõuded ja tingimused, olenemata nende lepingu iseloomust. Tööandjad ja rahastajad peaksid esitama nende dokumentide koopiad inglise keeles. Teadlased peaksid sellistest eeskirjadest kinni pidama, saavutades nõutud tulemused (nt väitekirjad, publikatsioonid, patendid, ettekanded, uute toodete arendamine jne) vastavalt lepingus või sellega võrdväärses dokumendis sätestatud tingimustele.

Teadlased peaksid alati järgima turvalisi töötavasid kooskõlas asjaomaste siseriiklike ja liidu õigusaktidega, sealhulgas võtma tarvitusele vajalikud ohutust ja tervist puudutavad, küberrünnetega seotud ning infotehnoloogiliste probleemide lahendamiseks seotud ettevaatusabinõud, nt asjakohaste varukoopiate tegemise ettevalmistamine. Samuti peaksid teadlased olema kursis andmekaitse- ja konfidentsiaalsuse tagamise nõuete kohta käivate kehtivate siseriiklike ja liidu juriidiliste nõuetega ning võtma alati vajalikud meetmed nende järgimiseks.

(4) *Tulemuste levitamine ja kasutamine*

Kõik teadlased peaksid järgima avatud teaduse põhimõtteid, et tagada vastavalt oma lepingutingimustele, et nende teadustöö tulemusi levitataks ja kasutatakse, nt nendest teavitatakse, need tehakse avalikult kättesaadavaks ning edastatakse teistele teadusasutustele või vajaduse korral müüakse. Vanemteadurilt eeldatakse, et nad võtavad juhtiva rolli teadustöö viljakuse ning tulemuste võimaluse korral kommertseesmärkidel levitamise või avalikkusele kättesaadavaks tegemise (või nende mõlema) tagamisel.

Sellega seoses peaksid teadlaste tööandjad ja rahastajad neid toetama, võimaldades neil omandada asjakohaseid oskusi ning tagades juurdepääsu asjakohasele rahastamisele, taristule ja toetusele. Tööandjad ja rahastajad peaksid tunnustama, stimuleerima ja tasustama teadlaste osalemist avatud teaduses töölevõtmisel, karjääri edendamisel ja rahastamisprogrammide hindamisel.

Intellektuaalomand, sealhulgas intellektuaalomandi õigused

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et teadlastele makstakse kõikides karjäärietappides piisavalt hüvitist kasu eest, mis tuleneb nende teadus- ja innovatsioonitegevuse tulemustest (kui neid on), tagades vajaduse korral intellektuaalomandi õiguste, näiteks autoriõiguse kaasomandi. Tööandjad ja/või rahastajad peaksid seda sõnaselgelt käsitlema oma intellektuaalse vara haldamise strateegias ja tegema strateegia üldsusele kättesaadavaks. Intellektuaalomandi haldamise strateegia peaks hõlmama igat liiki intellektuaalomandi (sealhulgas andmed, oskusteave, standardid) loomist, haldamist, omamist ja kasutamist ning toetama avatud teadust.

Strateegias tuleks sõnaselgelt viidata omandit puudutavatele sätetele ning juurdepääsuõigustele, mis antakse teadlastele ja/või vastavalt vajadusele nende tööandjatele

või muudele pooltele, sealhulgas tööstuspartneritele, nagu on eeldatavasti sätestatud erikoostöölepetes või muud tüüpi kokkulepetes¹⁵.

Avalikkuse kaasamine

Teadlased peaksid tagama, et nende teadustegevus oleks ühiskonnas laialdaselt tuntud viisil, millest oleks võimalik aru saada ka mitteesjatundjatel, edendades seega ühiskonna arusaamist teadusest. Otsene koostöö kodanikuühiskonna ja kodanikega aitab teadlastel paremini mõista üldsuse huvi teadusuuringute prioriteetide ja üldsuse murede vastu ning kasutada vajaduse korral ära ühiskonnaga ühise kavandamise ja loomise potentsiaali.

¹⁵Täiendavad soovitusel on esitatud komisjoni soovitusel intellektuaalomandi haldamise tegevusjuhise kohta, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/ALL/?uri=CELEX%3A32008H0416>.

4. SAMMAS – TEADLASKARJÄÄRI JA TALENTIDE ARENDAMINE

1. MITMEKESISE TEADLASKARJÄÄRI VÄÄRTUSTAMINE
2. KARJÄÄRI ARENDAMINE JA NÕUSTAMINE
3. PIDEV KUTSEALANE ARENG
4. JUHENDAMINE JA MENTORLUS

Teadusringkond on talentide, oskuste, pädevuste ja võimete ning rollide poolest mitmekesine. Mida rohkem neid talente edendatakse ja arendatakse, seda parem on teadusuuringute kvaliteet ja loodud teadmiste ühiskondlik tähtsus. Vaja on soodustada pidevat kutsealast arengut ja oskuste omandamist, et säilitada pädevus ja pakkuda teadlastele mitmesuguseid karjäärivõimalusi avalikus ja erasektoris.

(1) Mitmekesise teadlaskarjääri väärtustamine

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tunnistama, et teadlastel võib olla väga mitmekesine karjäär nii teadusuuringute kui ka muude ülesannete täitmisel. Mitmekesistamine hõlmab tavaliselt liikuvust kõigis selle vormides: riikidevaheline/-sisene, sektoritevaheline, institutsioonidevaheline, teadusharudevaheline ja -ülene ning virtuaalne liikuvus. Selleks on vaja rohkem talendipõhist ja mitmekesisust arvestavat kvaliteedihindamist, edendades mõõdikute vastutustundlikku kasutamist, võttes arvesse mitmesuguseid panuseid ja nende võimalikku mõju, mitmesuguseid tegevusi ja tavaid, nagu õpetamine ja oskused, eelretsenseerimine, teadustöö juhtimine, juhendamine, mentorlus, teadmiste väärtustamine, ettevõtlus ja koostöö tööstusega, ühiskonnale osutatavad teenused, teadusalane teabevahetus ja suhtlemine ühiskonnaga, meetodiline rangus ja avatud teaduse tavad, meeskonnateadus ning liikuvus.

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid kehtestama meetmed, et suurendada teadlaste, eelkõige karjääri alustavate teadlaste teadlikkust kõigis asjaomastes sektorites pakutavatest võimalustest ning edendada karjääri mitmekesistamist, et parandada isiklikku ja kutsealast arengut. Selleks on vaja karjäärinõustamis- ja tugiteenuseid, et stimuleerida sektoritevahelist, teadusharudevahelist ja geograafilist liikuvust ning ettevõtlustegevuse loomist ja arendamist.

(2) Karjääri arendamine ja nõustamine

Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid – eelistatavalt oma personalijuhtimise raamistikus – kavandama eriomase karjääriarendusstrateegia teadlaste jaoks kõigil nende karjäärietappidel, olenemata teadlaste lepingujärgsest olukorrast, sealhulgas tähtajalise lepinguga teadlaste jaoks. Sellega seoses tuleks toetada teadlasi individuaalse karjäärikava väljatöötamisel, et teha kindlaks nende karjäärieesmärkide saavutamiseks vajalik koolitus ja teadusuuringud. See peaks hõlmama ka teadlaste isikliku ja ametialase arengu toetamise ja suunamisega seotud juhendajate kättesaadavust, motiveerides sellega teadlasi ja vähendades nende ametialase tulevikuga seotud ebakindlust. Kõigile teadlastele tuleks selliseid sätteid ja korda tutvustada ning nad peaksid tegutsema ennetavalt ja vastutama oma karjääri kujundamise eest.

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid kas asjaomastes institutsioonides või koostöös teiste struktuuridega tagama kättesaadava ja ajakohase karjäärinõustamise ja abi töökoha leidmisel,

pakkudes teavet, juhendamist ja tuge karjääri arendamiseks nii asjaomases asutuses kui ka väljaspool seda. Seda pakutakse teadlastele nende karjääri kõigis etappides, olenemata nende lepingulisest olukorrast.

(3) Pidev kutsealane areng

Teadlased peaksid oma karjääri kõigis etappides ennetavalt püüdma ning nende tööandja/rahastaja peaks andma neile võimalusi end pidevalt täiendada, ajakohastades ja laiendades regulaarselt oma oskusi ja teadmisi. Seda on võimalik saavutada erinevate vahendite abil, sealhulgas, kuid mitte ainult, ametliku koolituse, seminaride, konverentside ja e-õppe kaudu või tehes koostööd meeskonnas ja vastavates võrgustikes. Erilist tähelepanu tuleks pöörata nooremteadurite (R1) koolitusele, kellest enamik on teaduskarjääri alguses doktorandid¹⁶.

Võimalused koolituseks ja pidevaks arenguks

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et kõigil teadlastel on mis tahes karjäärietapil, sõltumata nende lepingujärgsest staatusest, võimalus ametialaseks arenguks ning konkurentsivõime parandamiseks oskuste ja teadmiste pidevat arengut võimaldatavate meetmete abil. Tööandjad ja rahastajad peaksid võtma meetmeid, et toetada sihipärase koolituse väljatöötamist ja pakkumist, sealhulgas mikrokvalifikatsioonitunnistuste vormis, et tagada täiendus- ja ümberõppe võimalused teadlastele, kellel on elukestva õppe perspektiiv, ning edendada sektoritevahelist ja teadusharudevahelist liikuvust. Selliseid meetmeid peaks korrapäraselt hindama, lähtudes nende ligipääsetavuse, kasutatavuse ja tõhususe seisukohast teadmiste, oskuste ja töölevõtmise parandamisel.

Tööandjad ja rahastajad peaksid omistama piisavat tähtsust vajadusele edendada teadlaste ettevõtluspädevusi, et võimaldada neil, kes teevad ettevõtluskarjääri, ühendada oma teadmiste tootmise võime teadmiste väärtustamise oskusega, muuta uuenduslikud ideed ettevõtluseks ning edendada innovatsiooni ja progressi.

Tööandjad ja rahastajad peaksid võtma meetmeid tagamaks, et doktoriõppe on kõigis asjaomastes sektorites kohandatud koostalitlusvõimelisele karjäärile ja avatud teaduse praktikale, kasutades muu hulgas Euroopa teadlaste pädevusraamistikku (ResearchComp) ja muid komisjoni tulevasi algatusi teadlaste valdkonnaülestes oskuste tugevdamiseks.

Oskuste valideerimine

Osana teadlaste oskuste laiendamisest peaksid tööandjad ja/või rahastajad tagama ametliku ja mitteametliku koolituse, sealhulgas töökohapõhiste oskuste ja koolituse asjakohase hindamise, eelkõige rahvusvahelise ja kutsealase liikuvuse kontekstis. Hindamine peaks toimuma ühtlustatud kriteeriumide alusel õiglasel ja läbipaistval viisil mõistliku aja jooksul.

Õpetamine

¹⁶Vt näiteks innovatiivse doktoriõppe põhimõtted (2011), https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/principles_for_innovative_doctoral_training.pdf, Salzburgi põhimõtted (2016), https://www.eua-cde.org/downloads/publications/2016_euacde_doctoral-salzburg-implementation-new-challenges.pdf, Hannoveri põhimõtted (2022), https://www.uclpress.co.uk/products/176626?_pos=1&_sid=d5bf44607&_ss=r.

Õpetamine on oluline vahend teadmiste levitamiseks ja struktureerimiseks ning väärtuslik võimalus teadlaste karjääris. Õpetamine peaks lähtuma teaduslikest teadmistest ja neid ära kasutama ning edendama üliõpilaste huvi teadustöö vastu. Teadlaste kaasamist õpetamisse tuleks täielikult toetada ja tunnustada ning see võib karjääri eri etappides varieeruda. Erilist tähelepanu tuleks pöörata teadlastele nende karjääri alguses, tagades, et neid toetatakse nõuetekohaselt ning et õpetamiskohustused (sealhulgas loengud, nõustamine, juhendamine ja mentorlus) on kooskõlas nende teadustegevuse või teaduskoolitusega.

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et õpetamisülesandeid tasustatakse piisavalt ja et neid võetakse alates teadlaste karjääri varasest etapist hindamissüsteemides arvesse. Samuti tuleks tagada, et nooremteadurite ja teadurite (R1, R2) koolitamiseks ja juhendamiseks kulutatud aega arvestatakse nende õpetamiskohustuse hulka. Teadlaste esialgse algse koolituse ja ametialase arengu üheks osaks peaks olema asjakohane koolitus õpetamis- ja juhendamisoskuste omandamiseks.

(4) Juhendamine ja mentorlus

Asjakohased inimesed ja meeskonna juhtimine on teadusuuringute töökeskkonnas üliolulised, kuna teadus on oma olemuselt ühine ettevõtmine. Tuleks kehtestada vajalikud koolitus-, vahendi- ja hindamismehhanismid, et tagada vanem- ja juhtivteadurite suutlikkus hallata oma töötajaid ja meeskondi õiglaselt ja mittediskrimineerivalt, ilma soolise ja muud liiki kallutatuseta ning luua oma kolleegidega viljakaid ja koostööl põhinevaid töösuhteid. See peaks aitama luua tervisliku, õiglase ja loominguilise keskkonna, kus iga inimest austatakse, nõuetekohaselt motiveeritakse ja tunnustatakse ning edendatakse tema üldist heaolu.

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et oleks selgelt määratud isik või isikute rühm, kelle poole nooremteadurid (R1) ja teadurid (R2) peaksid pöörduma seoses oma ametialaste kohustuste täitmisega, ning teadlasi tuleks sellest asjakohaselt informeerida.

Sellistes korraldustes peaks olema selgelt määratletud, et välja pakutud juhendaja(d) on piisavalt pädev(ad) juhendama teadustööd ning neil on aega ja pühendumust, suutmaks pakkuda teaduspraktikantidele asjakohast toetust ja võimaldada nii vajalikke arengu- ja läbivaatusmenetlusi kui ka tagasisidet.

Erisätted teadlaste lõimimise, teadusuuringute toetamise ja karjääri kujundamise, juhendamise ja heaolu, teabevahetuse ja konfliktide lahendamise ning juhendajate koolitamise ja kutsealase arengu kohta on esitatud Marie Skłodowska-Curie meetme kohastes juhendamissuunistes¹⁷. Marie Skłodowska-Curie meetme kohased juhendamissuunistes on soovitude kogum üksikisikutele ja asutustele, kes saavad Marie Skłodowska-Curie meetme raames rahalist toetust. Suunistega edendatakse tõhusat juhendamist, mentorlust ja asjakohast karjäärinõustamist.

Suhted juhendajatega

Õppimisfaasis peaksid teadlased tegema korrastatud ja regulaarset koostööd oma juhendaja(te) ja teaduskonna/osakonna esindaja(te)ga ning olema valmis kasutama kõiki nendega suhtlemisest tulenevaid eeliseid. Ka juhendajad peaksid aktiivselt toetama eelkõige karjääri alustavaid teadlasi, korraldades nendega tagasisidekohtumisi ja edendades nende tööga seotud koolitustegevust.

¹⁷ <https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-guidelines-on-supervision>.

See hõlmab kõigi töötulemuste ja teaduslike saavutuste dokumenteerimist, tagasisidet ettekannete ja seminaride kaudu, sellise tagasisideme kohaldamist ning tööd kooskõlas kokkulepitud ajakavade, vahe-eesmärkide, lõpptulemuste ja/või uurimistulemustega.

Vanemteadurid

Vanem- ja juhtivteadurid (R3 ja R4) peaksid pühendama erilist tähelepanu oma rollidele juhendaja, karjäärinõustaja, juhataja, õppekorralduse spetsialisti, projektijuhi ja teadussuhete korraldajana. Nad peaksid täitma neid ülesandeid kõrgeimate kutsestandardite kohaselt ja neil peaks olema juurdepääs asjakohasele koolitusele. Pidades silmas nende juhendajarolli, peaksid vanemteadurid rajama nooremteaduritega (R1) ja teaduritega (R2) konstruktiivse ja positiivse suhte, et luua tingimused teadmiste otstarbekaks edasiandmiseks ja nende karjääri edaspidiseks edukaks arenemiseks. Väga oluline on toetada R1 ja R2 teadlaste karjääri arengut, kes jagavad kogemusi ja väärtusi usaldusväärses ja konfidentsiaalses keskkonnas.