



Europos Sąjungos
Taryba

Briuselis, 2023 m. liepos 14 d.
(OR. en)

Tarpinstitucinė byla:
2023/0285(NLE)

11850/23
ADD 1

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

PASIŪLYMAS

nuo:	Europos Komisijos generalinės sekretorės, kurios vardu pasirašo direktorė Martine DEPREZ
gavimo data:	2023 m. liepos 13 d.
kam:	Europos Sąjungos Tarybos generalinei sekretorei Thérèse BLANCHET
Komisijos dok. Nr.:	COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2
Dalykas:	Pasiūlymo dėl TARYBOS REKOMENDACIJOS dėl Europos mokslinių tyrimų, inovacijų ir verslumo talentų pritraukimo ir išlaikymo Europoje sistemos PRIEDAI

Delegacijoms pridedamas dokumentas COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2.

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



EUROPOS
KOMISIJA

Briuselis, 2023 07 13
COM(2023) 436 final

ANNEXES 1 to 2

PRIEDAI

prie

**pasiūlymo dėl
TARYBOS REKOMENDACIJOS**

**dėl Europos mokslinių tyrimų, inovacijų ir verslumo talentų pritraukimo ir išlaikymo
Europoje sistemos**

I PRIEDAS

Visų sektorių R1–R4 profilių mokslo darbuotojų profesijų pavyzdžiai¹

R1 – pradedantysis mokslo darbuotojas	R2 – patyręs mokslo darbuotojas
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 – labai patyręs mokslo darbuotojas	R4 – vadovaujantis mokslo darbuotojas
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 Šis pavyzdžių sąrašas yra nebaigtinis, tačiau jame nurodomos visų sektorių R1–R4 profilių mokslo darbuotojų profesinės kvalifikacijos rūšys. Kai kurios mokslo darbuotojo profesijos gali atitikti kelis R1–R4 skalės profilius ir tokiu atveju sprendimas dėl profilio bus priimamas kiekvienu konkrečiu atveju ir priklausys nuo nepriklausomumo, patirties ir pripažinimo lygio. Kai kurie pavyzdžiai (pvz., konsultantas, patarėjas politikos klausimais arba politikos pareigūnas) yra įtraukti į prielaidą, kad profesija apima faktinę mokslinių tyrimų veiklą.

R1–R4 profiliai yra labai svarbūs mokslo darbuotojų atveju, bet nėra svarbūs mokslinių tyrimų valdymo srityje. Į panašių rūšių profilius gali būti atsižvelgiama mokslinių tyrimų valdymo srityje, kai kategorija bus tinkamai apibrėžta.

II PRIEDAS

Europos mokslininkų chartija

Europos mokslininkų chartija – tai principų, kuriais grindžiamas patrauklios karjeros mokslinių tyrimų srityje plėtojimas siekiant remti kompetenciją mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje visoje Europoje, rinkinys. Mokslininkų chartijoje daugiausia dėmesio skiriama mokslo darbuotojų, darbdavių, finansuotojų ir politikos formuotojų teisėms ir pareigoms, kurias sudaro 20 pagrindinių principų. Jie priskiriami šiems keturiems ramsčiams:

- (a) etika, sąžiningumas, lyčių aspektas ir atvirasis mokslas;
- (b) mokslininkų vertinimas, įdarbinimas ir pažanga;
- (c) darbo sąlygos ir praktika;
- (d) mokslinių tyrimų srities karjera ir talentų ugdymas.

Mokslininkų chartija skirta visiems mokslo darbuotojams, mokslinius tyrimus vykdančioms sektoriams ir atitinkamoms skėtinėms organizacijoms (suinteresuotosioms šalims):

- (a) visų sektorių (akademinės bendruomenės, mokslinius tyrimus atliekančių viešųjų ir privačiųjų organizacijų) mokslo darbuotojams;
- (b) viešojo ir privačiojo sektorių mokslo darbuotojų darbdaviams;
- (c) viešojo ir privačiojo sektorių mokslinių tyrimų ir mokslo darbuotojų finansuotojams;
- (d) su Chartija susijusios politikos formuotojams.

Ji skirta visų sričių, įskaitant gamtos mokslus, technologijas, inžineriją ir matematiką (MTIM), socialinius ir humanitarinius mokslus, įskaitant menus, mokslo darbuotojams. Ji apima visų rūšių mokslinius tyrimus nuo mažai tirtų sričių mokslinių tyrimų iki tikslinių, strateginių, taikomųjų ir rinkai artimų mokslinių tyrimų.

1 RAMSTIS. ETIKA, SĄŽININGUMAS, LYČIŲ ASPEKTAS IR ATVIRASIS MOKSLAS

1. ETIKA IR MOKSLINIŲ TYRIMŲ SĄŽININGUMAS
2. MOKSLINIŲ TYRIMŲ LAISVĖ
3. ATVIRASIS MOKSLAS
4. LYČIŲ LYGYBĖ
5. ĮVAIROVĖS PUOSELĖJIMAS
6. MOKSLO DARBUOTOJO PROFESIJA
7. LAISVAS MOKSLO DARBUOTOJŲ JUDĖJIMAS
8. MOKSLINIŲ TYRIMŲ TVARUMAS

Šis ramstis apima pagrindinius Mokslininkų chartijos principus ir joje numatytą įsipareigojimą remti kompetencijų mokslinių tyrimų srityje, kuri šiame kontekste suprantama kaip geriausių mokslinių tyrimų grupių ir projektų skatinimas, nepriklausomai nuo lyties ir kitokio šališkumo. Šio ramsčio principai turėtų padėti kurti atgaivintos Europos mokslinių tyrimų erdvės viziją ir turėtų įkvėpti Europos mokslo darbuotojus, mokslinių tyrimų darbdavius, finansuotojus ir politikos formuotojus. Visos šios vertybės yra universalios pobūdžio, tad tikimasi, kad jos bus integruotos ir į jas bus atsižvelgta įgyvendinant kitus principus.

(1) Etika ir mokslinių tyrimų sąžiningumas²

Mokslo darbuotojai turėtų laikytis griežtų etikos taisyklių ir savo darbe vadovautis sąžiningumo, patikimumo, objektyvumo, nešališkumo ir nepriklausomumo, atviro ryšių palaikymo, rūpestingumo pareigos, teisingumo ir atsakomybės ateities mokslo kartoms principais. Tai yra atsakingų ir patikimų mokslinių tyrimų, kuriems nedaroma nederama įtaka (įskaitant užsienio kišimąsi³ ir interesų konfliktus), pagrindai, kurie yra būtina sąlyga kompetencijai pasiekti ir užtikrinti mokslo darbuotojų atsakomybę siekiant apsisaugoti nuo šališkumo bei metodinių trūkumų.

Mokslo darbuotojai turėtų vadovautis pripažinta etikos praktika ir atitinkamais savo srities(-ių) pagrindiniais etikos principais⁴ bei etikos standartais, nustatytais įvairiuose nacionaliniuose, sektorių ar institucijų etikos kodeksuose.

Pagrindinė atsakomybė už mokslinių tyrimų sąžiningumą tenka patiems mokslo darbuotojams. Mokslo darbuotojai turėtų būti remiami sukuriant institucinę mokslinių tyrimų sąžiningumo kultūrą, kad būtų nustatytos taisyklės, procedūros ir gairės ir jų būtų laikomasi, taip pat vykdant jų mokymo ir mentorystės veiklą, grindžiamą keitimusi geriausia patirtimi.

² Tarybos išvados dėl mokslinių tyrimų sąžiningumo, dok. 14853/15 (2015 m.), <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14853-2015-INIT/lt/pdf>.

³ *Tackling R&I Foreign Interference*, Europos Komisija (SWD), 2022 m., doi:10.2777/513746.

⁴ Pavyzdžiui, Europos mokslinių tyrimų sąžiningumo kodeksas (angl. *European Code for Research Integrity ALLEA*) (2017 m.), <https://allea.org/code-of-conduct/>.

Siekiant skatinti gerąją mokslinių tyrimų praktiką ir mokslinių tyrimų sąžiningumo kultūrą, visos susijusios suinteresuotosios šalys turi apsvarstyti keletą aspektų, pavyzdžiui, mokslinių tyrimų sąžiningumą mokslinių tyrimų aplinkoje, su mokslinių tyrimų sąžiningumu susijusį mokymą ir gebėjimų šioje srityje stiprinimą; mokslinių tyrimų procesus ir politiką, kuriais įtvirtinamas mokslinių tyrimų sąžiningumas, duomenų skelbimo, sklaidos, peržiūros, vertinimo ir redagavimo politiką. Taip pat reikia įdiegti mechanizmus, skirtus nustatyti nusižengimus mokslinių tyrimų srityje, apie juos pranešti ir su jais kovoti.

Mokslo darbuotojai turi vengti bet kokio plagijavimo ir laikytis intelektualinės nuosavybės ir bendrosios nuosavybės, kai tyrimas atliekamas bendradarbiaujant su konsultantais ir (arba) kitais mokslininkais (atsižvelgiant į dalyką), principų. Tai turėtų būti taikoma visais mokslinių tyrimų proceso etapais, įskaitant koncepcijos kūrimą, paraiškų finansavimui rengimą, rezultatų kūrimą ir teikimą. Poreikis patvirtinti pastabas parodant, kad rezultatai gali būti pakartoti, neturėtų būti aiškinamas kaip plagijavimas, su sąlyga, kad tikrinami duomenys yra aiškiai cituojami.

(2) *Laisvė vykdyti mokslinius tyrimus*

Laisvė vykdyti mokslinius tyrimus yra bendra pagrindinė bendradarbiavimo mokslinių tyrimų srityje Europos mokslinių tyrimų erdvėje ir su tarptautiniais partneriais vertybė ir principas⁵. Mokslo darbuotojai savo atliekamais moksliniais tyrimais turėtų siekti užtikrinti žmonijos gerovę ir plėsti žmonijos žinių ribas, naudodamiesi minties, nuomonės ir saviraiškos laisve, laisve apibrėžti mokslinių tyrimų klausimus, laisve nustatyti problemų sprendimo būdus, laisve pasirinkti ir plėtoti teorijas, laisve abejoti pripažintomis žiniomis ir siūlyti naujas idėjas bei laisve jungtis į profesines ar atstovaujamas akademines institucijas. Mokslo darbuotojai turėtų turėti teisę skleisti ir skelbti savo mokslinių tyrimų rezultatus, be kita ko, mokydami ir dėstydami. Vis dėlto mokslo darbuotojai turėtų pripažinti šios laisvės apribojimus, kurie gali atsirasti dėl ypatingų mokslinių tyrimų aplinkybių (įskaitant priežiūrą, konsultavimą, valdymą) arba teisinių ar veiklos apribojimų, pvz., dėl intelektualinės nuosavybės teisių, su biudžetu ar infrastruktūra susijusių priežasčių.

(3) *Atvirasis mokslas*

Mokslo darbuotojai turėtų orientuotis į dalyvavimą visais atvirojo mokslo aspektais⁶, o jų darbdaviai ir finansuotojai jiems turėtų sudaryti palankesnes sąlygas šioje srityje. Jie turėtų atvirai dalytis savo rezultatais, pvz., teikdami atvirojo mokslo metodus, priemonas, sąveikius bei pakartotinai panaudojamus duomenis, atvirosios prieigos leidinius, atvirąją programinę įrangą, modelius ir algoritmus. Jie turėtų imtis priemonių mokslinių tyrimų rezultatų atkuriamumui užtikrinti. Jie turėtų siekti taikyti atvirojo mokslo metodikas ir dalyvauti atvira tarpusavio vertinime. Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų remti tikrą atvirojo mokslo kultūrą visoje Sąjungoje, įskaitant atviros prieigos prie mokslo publikacijų, mokslinių tyrimų duomenų ir kitų mokslinių tyrimų rezultatų integravimą (t. y. laikantis principo „atvira – kiek įmanoma, uždara – kiek būtina“) ir atvirojo mokslo principų ir praktikos sklaidą ir diegimą, kartu atsižvelgiant į dalykų ir kultūrinius skirtumus, įskaitant daugiakalbystę,

⁵ Žr. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 13 straipsnį ir Bonos deklaraciją dėl mokslinių tyrimų laisvės, priimtą 2020 m. spalio 20 d. Bonoje įvykusioje ministrų konferencijoje dėl Europos mokslinių tyrimų erdvės, https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/_drp-efr-bonner_erklaerung_en_with-signatures_maerz_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

⁶ Tarybos išvados „Perėjimas prie Atvirojo mokslo sistemos“, 9526/16, 2016 m. gegužės 27 d.

remiant atvirojo mokslo įgūdžių ugdymą ir toliau plėtojant bei integruojant pagrindinę skaitmeninę infrastruktūrą ir paslaugas, ir už ją atlyginti.

Piliečių mokslas

Mokslo darbuotojai turėtų kuo didesniu mastu įtraukti piliečių mokslą į savo projektus, kai tai tinkama. Tai reiškia, kad piliečiai įtraukiami į mokslinių tyrimų projektų gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos, menų, matematikos (MTIMM), socialinių ir humanitarinių mokslų srityse sumanymo, rengimo ir įgyvendinimo procesus. Tai ideali priemonė, padedanti demokratizuoti mokslą, didinti pasitikėjimą mokslu ir veiksmingai panaudoti plačias visuomenės žinias ir pajėgumus pažangiems moksliniams tyrimams ir inovacijoms atlikti.

(4) *Lyčių lygybė*

Visos suinteresuotosios šalys turėtų skatinti lyčių pusiausvyrą mokslinių tyrimų grupėse, valdymo, sprendimus priimančiuose organuose, įdarbinimo ir paaukštinimo komitetuose ir patariamose grupėse. Tai taip pat reiškia, kad reikėtų skatinti lyčių aspekto integravimą į mokslinių tyrimų, mokymo ir inovacijų turinį, kad būtų pagerinta sukurtų žinių mokslinė kokybė, kompetencija ir svarba visuomenei. Lyčių lygybė taip pat siekiama kovoti su smurtu dėl lyties ir seksualiniu priekabiavimu. Lyčių lygybė suprantama ją vertinant tarpsektoriniu požiūriu, kai skirtingos galios sistemos tarp lyčių ir kitų socialinių kategorijų bei tapatybių yra tarpusavyje susijusios ir stiprina viena kitą. Tvarūs instituciniai pokyčiai, vykdomi pagal lyčių lygybės planus⁷ ar pan., kurie sudaro sąlygas tinkamai pranešti apie pažeidimus ir apima stebėsenos ir vertinimo sistemas, yra tinkami lyčių lygybės skatinimo mechanizmai.

(5) *Įvairovės puoselėjimas*

Vienas iš pagrindinių Europos mokslinių tyrimų erdvės principų yra tas, kad turi būti atsižvelgiama į įvairovę plačiąja prasme, įskaitant, be kita ko, lytį, rasinę ar etninę kilmę, religiją ar tikėjimą, socialinę įvairovę, negalia, amžių, seksualinę orientaciją, ir kovojama su visų rūšių diskriminacija. Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų teigiamai vertinti savo mokslo darbuotojų įvairovę, nes skirtinga gyvenimo patirtis suteikia mokslinių tyrimų projektams vertingų perspektyvų. Be to, dalyvių įvairovė gali turėti poveikį mokslinių tyrimų rezultatams, taikomiems įvairioms socialinėms aplinkoms, kuriose gyvename, ir jas praturtinantiems. Taip pat reikia pripažinti nesąmoningą šališkumą, pavyzdžiui, įdarbinant, paaukštinant ir peržiūrint užduotis, ir, kai įmanoma, kompensuoti už jį, visų pirma mokslo srityje.

(6) *Mokslo darbuotojo profesija*

Visi mokslo darbuotojai, dirbantys kuriant koncepciją ar naujas žinias, turėtų būti pripažinti kaip profesijos atstovai ir atitinkamai traktuojami. Profesija turėtų būti pripažįstama jų karjeros pradžioje, nepriklausomai nuo sektoriaus, kuriame jie vykdo veiklą, t. y. antrosios studijų pakopos lygyje, ir turėtų apimti visus lygius, neatsižvelgiant į jų nacionalinį klasifikavimą (pvz., darbuotojas, antrosios pakopos studentas, doktorantas, daktaras, valstybės tarnautojas).

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

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų skatinti ir remti nelinijinę ir daugialypę karjerą, kuriai būdingas geografinis, tarpdalykinis, tarpsektorinis ir tarporganizacinis judumas (komandiruotės). Jie taip pat turėtų skatinti mišrią karjerą, kai tuo pačiu metu derinami skirtingi sektoriai, kuri turėtų būti vertinama kaip lygiavertė linijinei karjerai.

Profesinė nuostata

Mokslo darbuotojai turėtų būti susipažinę su mokslinių tyrimų aplinką ir finansavimo mechanizmus apibrėžiančiais strateginiais tikslais ir turėtų prašyti visų reikiamų leidimų prieš pradėdami vykdyti savo mokslinius tyrimus ar naudotis turimais ištekiais. Mokslo darbuotojai turėtų dėti visas pastangas siekdami užtikrinti, kad jų moksliniai tyrimai būtų aktualūs visuomenei ir kad jie be reikalo nedubliuotų anksčiau kitur atliktų mokslinių tyrimų.

Turėtų būti užtikrinta aiški mokslo darbuotojų ir darbdavių, finansuotojų ar vadovų tarpusavio komunikacija, kai mokslinių tyrimų projektas vėluoja, yra keičiamas ar užbaigtas; jei mokslinių tyrimų projektą numatoma baigti anksčiau ar dėl kokios nors priežasties atidėti, apie tai turėtų būti pranešta.

Atskaitomybė

Atskaitomybė reiškia, kad asmuo prisiima atsakomybę už savo veiksmus atliekant mokslinius tyrimus. Mokslo darbuotojai turi žinoti, kad jie yra atskaitingi savo darbdaviams, finansuotojams ar kitoms susijusioms viešojo ir privačiojo sektoriaus institucijoms, taip pat – labiau etikos požiūriu – visai visuomenei. Viešosiomis lėšomis finansuojami mokslo darbuotojai taip pat yra atskaitingi už veiksmingą mokesčių mokėtojų pinigų naudojimą. Todėl jie turėtų laikytis patikimo, skaidraus ir veiksmingo finansų valdymo principų ir bendradarbiauti su jų mokslinio tyrimo finansus tikrinti įgaliotais asmenimis, nepaisant to, ar tų tikrinimų ėmėsi jų darbdaviai ir (arba) finansuotojai, ar etikos komitetai. Dėl šių lūkesčių mokslo darbuotojas turi būti etiško elgesio pavyzdys savo kolegoms ir platesnei visuomenei.

Duomenų rinkimo ir analizės metodai, rezultatai ir, jei reikia, išsamūs duomenys turėtų būti prieinami vidaus ir išorės tyrimams, kai tai yra būtina ir to paprašius atitinkamoms institucijoms. Tai taip pat svarbu tam, kad duomenys būtų atviri ir padėtų užtikrinti rezultatų atkuriamumą.

(7) *Laisvas mokslo darbuotojų judėjimas*

Finansuotojai ir darbdaviai turėtų skatinti laisvą mokslo darbuotojų ir kitų mokslinių tyrimų specialistų, mokslinių žinių ir technologijų judėjimą, kartu pritraukdami talentus ir vengdami galimo talentų nutekėjimo. Jie turėtų pripažinti geografinio, tarpinstitucinio, tarpsektorinio, tarpdalykinio ir virtualaus judumo⁸, kaip svarbios žinių gilinimo ir profesinio tobulėjimo bet kurio mokslo darbuotojo karjeros etapu priemonės, vertę, taip pat visapusiškai vertinti ir pripažinti bet kokią judumo patirtį jų karjeros augimo ir (arba) vertinimo sistemoje. Norint tai įgyvendinti, taip pat būtina įdiegti atitinkamas administravimo priemones, kuriomis būtų užtikrintas tiek subsidijų, tiek socialinės apsaugos teisių perkeliamumas pagal nacionalinės teisės aktus.

⁸ T. y. nuotolinis bendradarbiavimas naudojantis elektroniniais tinklais ir infrastruktūra.

(8) Mokslinių tyrimų tvarumas

Mokslo darbuotojai, darbdaviai ir finansuotojai turėtų skatinti tvarų mokslinių tyrimų veiklos įgyvendinimą pagal Europos žaliąjį kursą, Jungtinių Tautų darbotvarkę iki 2030 m. ir darnaus vystymosi tikslus. Mokslo darbuotojams turėtų būti padedama, sukuriant institucinę tvaraus mokslinių tyrimų valdymo kultūrą ir rengiant mokymus bei vykdant mentorystės veiklą, grindžiamus keitimusi geriausia patirtimi. Jie turėtų imtis iniciatyvos mažinti savo išmetamą anglies dioksido kiekį taip, kad tai būtų teigiamas pavyzdys kitiems mokslinių tyrimų bendruomenės nariams.

Europos Komisijos pagal programą „Marie Skłodowskos-Curie veiksmai“ parengta Žalioji chartija⁹ gali būti naudojama kaip atskaitos taškas.

⁹ Programos „Marie Skłodowskos-Curie veiksmai“ Žalioji chartija, <https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-green-charter>.

2 RAMSTIS. MOKSLO DARBUOTOJŲ VERTINIMAS, ĮDARBINIMAS IR PAŽANGA

1. MOKSLO DARBUOTOJŲ VERTINIMAS
2. ĮDARBINIMAS
3. ATRANKA
4. KARJEROS AUGIMAS

Mokslo darbuotojų vertinimu turėtų būti užtikrintas vienodas mokslo darbuotojų karjeros pripažinimas ir atlygis už jį, neatsižvelgiant į užimtumo ar veiklos sektorių, ir jis turėtų būti atliekamas vadovaujantis nešališku talentu grindžiamu požiūriu. Sąžininga mokslo darbuotojų įdarbinimo ir atrankos politika yra labai svarbi siekiant sukurti atvirą darbo rinką mokslo darbuotojams ir taip prisidėti prie Europos mokslinių tyrimų erdvės pažangos.

(1) Mokslo darbuotojų vertinimas¹⁰

Mokslinių tyrimų vertinimas turėtų sudaryti sąlygas vertinti mokslo darbuotojų ir mokslinių tyrimų rezultatus, kad būtų užtikrinta aukščiausia kokybė ir poveikis. Tam reikia pripažinti vis įvairesnius mokslinių tyrimų rezultatus, veiklą ir praktiką, įskaitant bendradarbiavimą, atvirą dalijimąsi rezultatais, ir užtikrinti aukštus mokslinių tyrimų sąžiningumo standartus. Todėl vertinimas visų pirma turėtų būti grindžiamas kokybiniu vertinimu, kurį atliekant labai svarbus tarpusavio vertinimas ir kurį atlikti padeda atsakingai naudojami kiekybiniai rodikliai. Vertinimas taip pat turėtų apimti įvairesnius vertinimo kriterijus, tokius kaip mokymas, valdymas ir vadovavimas, priežiūra, mentorystė, žinių valorizacija, verslumas ir bendradarbiavimas su pramonės subjektais, komandinis darbas, paslaugos visuomenei, mokslo komunikacija ir sąveika su visuomene, metodinis griežtumas ir atvirojo mokslo praktika. Taip pat turėtų būti pripažintas indėlis į inovacijas kuriant išradimus ar vykdant plėtros veiklą, ypač kandidatų iš pramonės aplinkos atveju.

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų remti mokslo darbuotojų vertinimo ir atlygio sistemą, kurioje būtų atsižvelgiama į bendrą mokslo darbuotojų poveikio visuomenei, mokslui ir inovacijoms kokybę, vykdomos veiklos įvairovę, atvirojo mokslo praktiką ir geografinio, tarpdalykinio ir tarpsektorinio judumo vertę. Tai turėtų būti sistema:

- (a) kuri būtų grindžiama kolegų kokybiniu vertinimu, kurį atlikti padeda atsakingai naudojami kiekybiniai rodikliai;
- (b) pagal kurią būtų atlyginama už mokslinių tyrimų kokybę ir galimą jų poveikį visuomenei, mokslui ir inovacijoms;
- (c) kurioje būtų pripažįstami įvairūs rezultatai (be kita ko, leidiniai, duomenų rinkiniai, programinė įranga, metodika, protokolai, patentai), įvairi veikla (be kita ko, mentorystė, mokslinių tyrimų priežiūra, vadovavimo funkcijos, verslas, duomenų valdymas, tarpusavio vertinimas, mokymas, žinių valorizacija, pramonės ir akademinės bendruomenės bendradarbiavimas, parama formuojant įrodymais

¹⁰Susitarimas dėl mokslinių tyrimų vertinimo reformos (2022 m.)

https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf.

pagrįstą politiką, sąveika su visuomene) ir įvairi praktika (be kita ko, dalijimasis žiniomis ir duomenimis, atviras bendradarbiavimas), taip pat visa judumo patirtis;

- (d) kuria būtų užtikrinama, kad mokslo darbuotojo profesinė veikla atitiktų aukštus etikos standartus ir sąžiningumo principą, pagal kurią būtų atlyginama už tinkamą mokslinių tyrimų vykdymą ir kurioje būtų vertinama geroji patirtis, visų pirma atvira praktika, taikoma dalijantis mokslinių tyrimų rezultatais ir metodika, kai tai įmanoma;
- (e) kurioje būtų taikomi vertinimo kriterijai ir procesai, kuriais atsižvelgiama į mokslinių tyrimų dalykų ir nacionalinių aplinkybių įvairovę;
- (f) kuria būtų remiama mokslo darbuotojų profilių ir karjeros galimybių įvairovė ir vertinamas ne tik individualus indėlis, bet ir grupių vaidmuo, bendradarbiavimas bei tarpdalykiškumas;
- (g) kuria būtų užtikrinta lyčių lygybė, lygios galimybės ir įtraukumas.

Siekiant užtikrinti šių principų įgyvendinimo nuoseklumą, darbdaviai ir finansuotojai turėtų skatinti tęstinį vertinimo ir atlygio nustatymo procese dalyvaujančių subjektų mokymą.

(2) Įdarbinimas

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų nustatyti atviras¹¹, skaidrias ir nuopelnais grindžiamas įdarbinimo ir atrankos procedūras, pagal kurias karjeros pertraukos ar tarpsektorinis judumas nebūtų laikomi trūkumu. Jomis turėtų būti siekiama kompetencijos, lyčių lygybės, įvairovės ir jos turėtų būti pritaikytos pagal paskelbtų laisvų darbo vietų pobūdį. Skelbimuose turėtų būti išsamiai aprašytos reikalingos žinios ir gebėjimai, įskaitant darbo sąlygų ir teisių į išmokas, karjeros raidos perspektyvų aprašymą ir tvarkaraščio apžvalgą. Prieš atranką kandidatai turėtų būti informuojami apie priėmimo į darbą procedūrą ir atrankos kriterijus, laisvų darbo vietų skaičių ir karjeros raidos perspektyvas.

Chronologinės tvarkos nesilaikymas gyvenimo aprašyme (CV)

Karjeros pertraukos ar chronologinės tvarkos nesilaikymas CV neturėtų būti laikomi trūkumu, o vertinami kaip karjeros raida, taigi kaip galimas vertingas indėlis į mokslo darbuotojų profesinį tobulėjimą siekiant daugialypės karjeros. Todėl kandidatams reikėtų leisti pateikti dokumentais pagrįstą CV, kuriame atsispindėtų reikšmingų pasiekimų ir kvalifikacijų, atitinkančių pareigų, į kurias pretenduojama, reikalavimus, reprezentatyvus sąrašas.

Darbo stažas

Reikalaujamos kvalifikacijos lygiai turėtų atitikti pareigų poreikius ir neturėtų būti laikomi kliūtimi įsidarbinti. Vertinant kvalifikaciją daugiausia dėmesio turėtų būti skiriama asmens pasiekimams, o ne jo aplinkybėms ar institucijos, kurioje įgyta kvalifikacija, reputacijai. Kadangi profesinės kvalifikacijos gali būti įgyjamos ankstyvuojant ilgos karjeros etapui, taip pat turėtų būti skatinamas ir pripažįstamas visą gyvenimą trunkančio profesinio tobulėjimo modelis.

¹¹Turėtų būti naudojamos visos turimos priemonės, tarptautiniai arba pasauliniu mastu prieinami internetiniai ištekliai, pavyzdžiui, portalas EURAXESS: <https://euraxess.ec.europa.eu>.

(3) *Atranka*

Vykdam atrankos procesą, kuris yra įdarbinimo procedūros dalis, reikėtų atsižvelgti į visą kandidatų patirtį. Nors daugiausia dėmesio skiriama bendram mokslininkų potencialui, taip pat reikėtų atsižvelgti į jų kūrybiškumą ir nepriklausomumo lygį. Atrankos komitetai turėtų sutelkti įvairias ekspertines žinias, kompetenciją ir patirtį, reikalingas kandidatui įvertinti. Turėtų būti užtikrinta tinkama lyčių pusiausvyra ir, kai tinkama ir įmanoma, turėtų būti įtraukti nariai, atstovaujantys įvairiems sektoriams (viešajam ir privačiajam sektoriams) ir įvairioms dalykinėms sritims, taip pat nariai iš kitų šalių. Kai įmanoma, turėtų būti taikoma įvairi atrankos praktika, pavyzdžiui, išorės ekspertų atliekamas vertinimas ir tiesioginiai bei internetiniai pokalbiai. Atrankos komisijų nariai turėtų būti tinkamai parengti, visų pirma siekiant kuo labiau sumažinti šališkumo dėl lyties ar bet kokio kito galimo nesąmoningo šališkumo atvejų skaičių. Pasibaigus atrankos procesui visi kandidatai turėtų būti informuojami apie jų paraiškų pranašumus ir trūkumus.

Nediskriminavimas

Mokslo darbuotojų darbdaviai ir (arba) finansuotojai neturėtų diskriminuoti mokslo darbuotojų dėl lyties, amžiaus, etninės, tautinės ar socialinės kilmės, religijos ar tikėjimo, seksualinės orientacijos, kalbos, negalios, politinių pažiūrų, socialinės ar ekonominės padėties.

(4) *Karjeros augimas*

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų įdiegti visiems mokslo darbuotojams, įskaitant vyresnius mokslo darbuotojus, taikytinas vertinimo sistemas, skirtas jų profesiniams rezultatams reguliariai ir skaidriai vertinti, tą vertinimą vykdant nepriklausomam komitetui (pageidautina, kad vyresnius mokslininkus vertintų tarptautinis komitetas). Daugialypė karjera, kuriai būdingas geografinis, tarpsektorinis ir tarporganizacinis judumas (komandiruotės) deleguotasis, arba mišri karjera, kuriai būdingas sektorių derinimas vienu metu, nusipelno visapusiško pripažinimo ir tokio pat dėmesio kaip ir linijinė karjera.

Vykdam tokias vertinimo procedūras turėtų būti tinkamai atsižvelgiama į bendrą mokslo darbuotojų potencialą, jų mokslinių tyrimų kūrybiškumą, jų mokslinių tyrimų rezultatus (pvz., publikacijas, duomenis, programinę įrangą, modelius, algoritmus, metodus, protokolus, patentus, indėlį į politiką), jų veiklą (pvz., valdymą ir vadovavimą, mokymą ir (arba) dėstymą, tarpusavio vertinimą, priežiūrą, mentorystę, verslumą, žinių valorizaciją, nacionalinį ar tarptautinį bendradarbiavimą, administracines pareigas, paslaugas visuomenei, mokslo komunikaciją ir sąveiką su visuomene), jų elgesį mokslinių tyrimų srityje (pvz., etiką ir sąžiningą praktiką, metodologinį griežtumą, dalijimąsi žiniomis ir duomenimis ankstyvuoju etapu, atvirą bendradarbiavimą) ir judumą ir į šiuos aspektus turėtų būti atsižvelgiama vertinant darbuotojus dėl paaukštinimo.

Siekiant sustiprinti karjerą akademinėje bendruomenėje visais lygiais, įskaitant aukščiausių pareigų lygį, būtina sukurti skaidrią, struktūrizuotą, įtraukią ir lyčių lygybės principu pagrįstą karjeros pradžios ir augimo sistemą¹². Šiuo tikslu valstybių narių ir mokslinius tyrimus atliekančių organizacijų lygmeniu galėtų būti svarstoma galimybė sukurti sistemas, panašias į

¹² Žr. tyrimą *MORE* 4 (2021 m.) - https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/more4_final_report.pdf.

darbo stažo sistemą, kurios turėtų veikti kaip terminuota darbo sutartis ir kuriose turėtų būti numatyta perspektyva teigiamo įvertinimo atveju pereiti į nuolatinę darbo vietą.

Bendraautorystė

Vertindamos personalą institucijos turėtų palankiai vertinti bendraautorystę, kuri byloja apie konstruktyvų požiūrį į mokslinių tyrimų vykdymą. Todėl darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų parengti strategiją, praktiką ir procedūras, kuriomis mokslo darbuotojams, įskaitant tuos, kurie pradeda savo karjerą mokslinių tyrimų srityje, būtų sudarytos būtinos pagrindinės sąlygos, kad jie galėtų naudotis teise būti pripažintais, nurodomais ir (arba) cituojamais, atsižvelgiant į jų, kaip bendraautorių, indėlį į parengtus dokumentus, patentus ir kt., arba teise paskelbti savo pačių mokslinių tyrimų rezultatus nepriklausomai nuo jų mokslinio (-ų) vadovo (-ų).

Judumo patirties pripažinimas

Bet kokia judumo patirtis, pvz., buvimas kitoje šalyje ar regione arba kitoje mokslinių tyrimų įstaigoje (viešojo ar privačiojo sektoriaus) arba perėjimas iš vienos srities arba sektoriaus į kitą, nesvarbu, ar tai būtų pradinio mokslinių tyrimų srities mokymo dalis, ar įvyktų vėlesniu mokslo darbuotojo karjeros etapu, arba virtualaus judumo patirtis turėtų būti laikoma vertingu indėliu į mokslo darbuotojo profesinį tobulėjimą.

3 RAMSTIS. DARBO SĄLYGOS IR PRAKTIKA

1. DARBO SĄLYGOS, FINANSAVIMAS IR DARBO UŽMOKESTIS
2. UŽIMTUMO STABILUMAS
3. SUTARTINIAI IR TEISINIAI ĮSIPAREIGOJIMAI
4. REZULTATŲ SKLAIDA IR PANAUDOJIMAS

Mokslo darbuotojų darbo sąlygų gerinimas turėtų būti Sąjungos karjeros mokslinių tyrimų srityje politikos sistemos pagrindas. Šioje srityje siūloma keletas veiksmų, kurie padėtų užtikrinti užimtumo stabilumą ir apibrėžti mokslo darbuotojų teises ir pareigas ir patenkinti darbdavių bei finansuotojų poreikį sukurti mokslinių tyrimų kultūrą mokslinių tyrimų kompetencijai užtikrinti ir sudaryti palankesnes sąlygas klestinčiai mokslininkų bendruomenei.

(1) Darbo sąlygos, finansavimas ir darbo užmokestis

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad mokslo darbuotojų, įskaitant neįgaluosius, darbo sąlygomis atitinkamais atvejais būtų užtikrintas lankstumas ir prieinamumas, kurie laikomi būtinais sėkmingam mokslinių tyrimų vykdymui pagal galiojančius nacionalinės teisės aktus ir nacionalines ar sektorių kolektyvines sutartis. Jais turėtų būti siekiama sukurti tokias darbo sąlygas, kurios suteiktų visiems mokslo darbuotojams galimybę derinti asmeninį ir profesinį gyvenimą¹³. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas, be kita ko, lanksčiam darbo laikui, darbui ne visą darbo dieną, nuotoliniam darbui ir metinėms atostogoms, taip pat būtinoms finansinėms ir administracinėms nuostatoms, kuriomis šie klausimai reglamentuojami. Darbdaviai turėtų sukurti tokią darbo aplinką, kurioje būtų skatinama mokslo darbuotojų psichikos sveikata ir gerovė, be kita ko, nustatyti tinkamas smurto dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą, prevencijos ir kovos su juo procedūras.

Mokslinių tyrimų aplinka

Mokslo darbuotojų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad būtų sukurta palankiausia mokslinių tyrimų ar mokymo mokslinių tyrimų srityje aplinka su atitinkama įranga, priemonėmis ir galimybėmis, įskaitant mokslinių tyrimų tinklų nuotolinį bendradarbiavimą, ir kad būtų laikomasi Sąjungos, nacionalinėse ar sektorių taisyklėse nustatytą aukščiausio lygio sveikatos ir saugos normų mokslinių tyrimų srityje. Finansuotojai turėtų užtikrinti, kad būtų skirtos atitinkamos lėšos darbo programos, dėl kurios susitarta, įgyvendinimui. Visų pirma svarbu turėti kvalifikuotus pagalbinius darbuotojus (pvz., specialistus, įskaitant mokslinių tyrimų vadovus ir administratorius).

Skundai ir apeliacijos

¹³ Žr. SEK(2005) 260, Moterys ir mokslas. Kompetencija ir naujovės – lyčių lygybė moksle.

Mokslo darbuotojų darbdaviai ir (arba) finansuotojai, laikydamiesi atitinkamų nacionalinės, Sąjungos ar tarptautinės teisės taisyklių ir nuostatų, turėtų nustatyti tinkamas procedūras, galbūt nešališko ombudsmeno instituto forma, pagal kurias būtų nagrinėjami mokslo darbuotojų skundai ir (arba) apeliacijos, įskaitant skundus ir apeliacijas, susijusius su mokslo vadovo (-ų) ir pradedančiųjų (R1) arba patyrusių (R2) mokslo darbuotojų konfliktais. Pagal tokias procedūras visiems mokslinių tyrimų darbuotojams turėtų būti teikiama konfidenciali ir neoficiali pagalba sprendžiant su darbu susijusius konfliktus, ginčus ir skundus, siekiant skatinti sąžiningą ir nešališką elgesį institucijoje ir gerinti bendrą darbo aplinkos kokybę.

Dalyvavimas organizacijos valdyme

Mokslo darbuotojų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų pripažinti, jog yra visiškai teisėta ir net pageidautina, kad mokslo darbuotojai būtų atstovaujami atitinkamuose institucijų, kuriose jie dirba, informavimo, konsultavimo ir sprendimų priėmimo organuose, kad būtų apsaugoti jų, kaip profesijos atstovų, individualūs bei kolektyviniai interesai ir kad į juos būtų atsižvelgta, ir taip būtų aktyviai prisidėta prie institucijos darbo¹⁴.

Finansavimas ir darbo užmokestis

Mokslo darbuotojų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad mokslo darbuotojams, neatsižvelgiant į jų statusą, būtų taikomos sąžiningos ir patrauklios atlygio sąlygos (finansavimas ir (arba) darbo užmokestis) ir atitinkamos nešališkos socialinės apsaugos nuostatos (įskaitant ligos ir vaiko priežiūros išmokas, teises į pensiją ir bedarbio pašalpas, neįgalumo išmokas ir išmokas, mokamas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų atvejais) pagal galiojančius nacionalinės teisės aktus ir nacionalines ar sektorių kolektyvines sutartis. Tai taikytina mokslo darbuotojams visais karjeros etapais, įskaitant pradedančiuosius mokslo darbuotojus (R1), atsižvelgiant į jų teisinį statusą, veiklos rezultatus ir kvalifikacijos lygį ir (arba) pareigas. Mokslo darbuotojai turėtų būti informuoti apie jų teises ir pareigas, kai reikia suprasti, kaip apmokestinamas jų darbo užmokestis, ir jiems turėtų būti teikiama skaidri informacija apie teises į socialinę apsaugą, pavyzdžiui, apie nacionalines teises į pensiją.

(2) *Užimtumo stabilumas*

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų imtis ryžtingų veiksmų, kad būtų kovojama su nesaugumo reiškiniu ir remiamos užimtumo garantijos ir stabilumas, be kita ko, nustatant ribotą maksimalią bendrą terminuotų darbo sutarčių trukmę ir rekomenduojamą didžiausią vieno trečdalia terminuotų darbo sutarčių ribą, atsižvelgiant į bendrus konkretaus darbdavio mokslo darbuotojų žmogiškuosius išteklius. Kai vykdomos nuolatinės, ilgalaikės arba labai dažnai pasikartojančios mokslinių tyrimų užduotys, tinkama priemonė turėtų būti neterminuota sutartis.

Doktorantūros studijas baigusiems mokslo darbuotojams skirtos darbo vietos (R2)

¹⁴ Šiuo klausimu taip pat žr. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje. Bendras Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos pareiškimas dėl darbuotojų atstovavimo (OL L 80, 2002 3 23, p. 29).

Užimtumo nesaugumas yra ypatinga akademinės bendruomenės problema. Siekiant ištaisyti šią padėtį ir remti užimtumo garantijas bei stabilumą, doktorantūrą baigusius mokslo darbuotojus paskiriančios institucijos turėtų nustatyti aiškias doktorantūrą baigusių mokslo darbuotojų (R2) priėmimo į darbą ir paskyrimo taisykles ir išsamias gaires, įskaitant maksimalią tokio paskyrimo trukmę ir tikslus. Tose gairėse turėtų būti atsižvelgta į ankstesnių doktorantūrą baigusių mokslo darbuotojų paskyrimų kitose institucijose laikotarpį ir į tai, kad mokslo daktaro statusas turėtų būti pereinamasis etapas, kurio pirminis tikslas – suteikti papildomas profesinio tobulėjimo galimybes mokslo darbuotojo karjerai, atsižvelgiant į ilgalaikes karjeros perspektyvas dirbant pagal terminuotą darbo sutartį arba garantuoto nuolatinio darbo vietoje.

(3) *Sutartiniai ir teisiniai įsipareigojimai*

Visų lygių mokslo darbuotojai turi būti susipažinę su nacionalinėmis, sektorių ar institucijų taisyklėmis, kuriomis reglamentuojamas mokymas ir (arba) darbo sąlygos. Tai apima intelektinės nuosavybės teisių nuostatas ir rėmėjų bei finansuotojų reikalavimus ir sąlygas, neatsižvelgiant į jų sutarčių pobūdį. Darbdavys ir finansuotojai turėtų pateikti šių dokumentų kopijas anglų kalba. Mokslo darbuotojai turėtų laikytis tokių taisyklių, pateikdami reikalaujamus rezultatus (pvz., disertaciją, publikacijas, patentus, ataskaitas, sukurtus naujus produktus ir pan.), kaip nustatyta sutarties sąlygose ar lygiaverčiame dokumente.

Mokslo darbuotojai visada turėtų taikyti saugaus darbo praktiką, laikydamiesi atitinkamų nacionalinės ir Sąjungos teisės aktų, be kita ko, imdamiesi būtinų atsargumo priemonių, susijusių su sveikata ir sauga ir atkūrimu po kibernetinių atakų, nelaimių informacinių technologijų srityje, pvz., parengdami tinkamas atsargines strategijas. Jie taip pat turėtų būti susipažinę su galiojančiais nacionaliniais ir Sąjungos teisiniais reikalavimais, susijusiais su duomenų apsaugos ir konfidencialumo apsaugos reikalavimais, ir imtis reikiamų veiksmų, kuriais užtikrinama, kad šių reikalavimų būtų visada laikomasi.

(4) *Rezultatų sklaida ir panaudojimas*

Visi mokslo darbuotojai turėtų taikyti atvirojo mokslo praktiką, kad laikydamiesi savo sutartinių sąlygų užtikrintų savo mokslinių tyrimų rezultatų sklaidą, viešą prieinamumą ir naudojimą, pvz., informavimą apie juos, perdavimą kitoms mokslinių tyrimų grupėms ir, jei reikia, jų komercializaciją. Vyresnieji mokslo darbuotojai turėtų imtis iniciatyvos siekiant užtikrinti sėkmingus mokslinio tyrimo rezultatus, ir kad tie rezultatai būtų naudojami komerciškai arba kad jie galėtų būti prieinami visuomenei (arba siekiant abiejų šių tikslų), kai tik tokia galimybė atsiras.

Šiuo atžvilgiu darbdaviai ir finansuotojai turėtų sudaryti palankesnes sąlygas mokslo darbuotojams, rengdami atitinkamus įgūdžių ugdymo mokymus ir suteikdami galimybę gauti tinkamą finansavimą ir paramą, taip pat galimybę naudotis atitinkama infrastruktūra. Darbdaviai ir finansuotojai turėtų pripažinti ir skatinti mokslo darbuotojų dalyvavimą atvirojo mokslo veikloje įdarbinimo, karjeros augimo ir finansavimo programų vertinimo srityse.

Intelektinė nuosavybė, įskaitant intelektinės nuosavybės teises

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad mokslo darbuotojams visais karjeros etapais būtų tinkamai atlyginama už naudą, gaunamą naudojant jų mokslinių tyrimų ir inovacijų veiklos rezultatus (jei jie naudojami), atitinkamais atvejais užtikrinant bendras intelektinės nuosavybės teises, pavyzdžiui, autorių teises. Darbdaviai ir (arba) finansuotojai

turėtų tai aiškiai išdėstyti savo intelektinės nuosavybės valdymo strategijoje ir šią strategiją paskelbti viešai. Intelektinės nuosavybės valdymo strategija turėtų apimti visų rūšių intelektinės nuosavybės (įskaitant duomenis, praktinę patirtį, standartus) kūrimą, valdymą, nuosavybę ir naudojimą ir ja turėtų būti remiamas atvirasis mokslas.

Strategijoje turėtų būti aiškiai nurodytos nuostatos dėl nuosavybės ir prieigos teisės mokslo darbuotojams ir (arba), kai taikytina, jų darbdaviams ar kitoms šalims, įskaitant partnerius iš pramonės sektoriaus, kurios gali būti numatytos konkrečiuose bendradarbiavimo susitarimuose ar kitų rūšių susitarimuose¹⁵.

Visuomenės įtraukimas

Mokslininkai turėtų užtikrinti, kad su jų mokslinių tyrimų veikla būtų supažindinama plačioji visuomenė, veiklos rezultatus pateikiant taip, kad ją galėtų suprasti nespecialistai, taip gerinant visuomenės supratimą apie mokslą. Tiesioginis bendravimas su pilietine visuomene ir piliečiais padės mokslo darbuotojams geriau suprasti, kokie mokslo tyrimų prioritetai rūpi visuomenei, ir kitus jai rūpimus klausimus ir atitinkamais atvejais išnaudoti bendro projektavimo ir kūrimo su visuomene potencialą.

¹⁵Daugiau rekomendacijų galima rasti Komisijos rekomendacijoje dėl intelektinės nuosavybės valdymo praktikos kodekso, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=CELEX%3A32008H0416>.

4 RAMSTIS. MOKSLINIŲ TYRIMŲ SRITIES KARJERA IR TALENTŲ UGDYMAS

1. ĮVAIRIOS MOKSLINIŲ TYRIMŲ SRITIES KARJEROS VERTINIMAS
2. KARJEROS RAIDA IR KONSULTACIJOS
3. TĘSTINIS PROFESINIS TOBULĖJIMAS
4. PRIEŽIŪRA IR MENTORYSTĖ

Mokslinių tyrimų bendruomenei būdinga talentų, įgūdžių, kompetencijos ir gebėjimų bei funkcijų įvairovė. Kuo daugiau šių talentų bus skatinama ir ugdoma, tuo geresnė bus mokslinių tyrimų kokybė ir tuo didesnė bus sukurtų žinių svarba visuomenei. Siekiant išlaikyti kompetenciją ir suteikti mokslo darbuotojams įvairių karjeros galimybių viešajame ir privačiajame sektoriuose, reikia skatinti tęstinį profesinį tobulėjimą ir įgūdžių ugdymą.

(1) Įvairios karjeros mokslinių tyrimų srityje vertinimas

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų pripažinti, kad mokslo darbuotojų karjera gali būti labai įvairi tiek mokslinių tyrimų, tiek kitų funkcijų srityje. Įvairinimas paprastai apima visų formų judumą: tarptautinį arba vidaus, tarpsektorinį, tarpinstitucinį, tarpdalykinį ir virtualų judumą. Tam reikia labiau talentų pagrįsto ir įvairovei atžvalgesnio kokybės vertinimo, skatinant atsakingą rodiklių naudojimą, atsižvelgiant į įvairius indėlius ir jų galimą poveikį, įvairią veiklą ir praktiką, pavyzdžiui, mokymą ir įgūdžius, tarpusavio vertinimą, mokslinių tyrimų valdymą ir vadovavimą jiems, priežiūrą, mentorystę, žinių valorizaciją, verslumą ir bendradarbiavimą su pramonės subjektais, paslaugas visuomenei, mokslo komunikaciją ir sąveiką su visuomene, metodologinį griežtumą ir atvirojo mokslo praktiką, komandinį mokslą ir kt., taip pat judumą.

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų įdiegti priemones, kuriomis užtikrinama, kad mokslo darbuotojai, visų pirma pradedantieji, žinotų apie galimybes visuose atitinkamuose sektoriuose, ir skatinti karjeros įvairinimo kultūrą, kad būtų užtikrintas geresnis asmeninis ir profesinis tobulėjimas. Tuo tikslu reikės teikti karjeros konsultavimo ir paramos paslaugas, kad būtų skatinamas tarpsektorinis, tarpdalykinis ir geografinis judumas, taip pat verslo veiklos kūrimas ir plėtojimas.

(2) Karjeros raida ir konsultacijos

Mokslo darbuotojų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų parengti (pageidautina pagal žmogiškųjų išteklių valdymo koncepciją) konkrečią karjeros raidos strategiją, skirtą mokslo darbuotojams visais jų karjeros etapais, neatsižvelgiant į jų padėtį pagal darbo sutartį, įskaitant pagal terminuotą darbo sutartį dirbančius mokslo darbuotojus. Atsižvelgiant į tai, reikėtų padėti mokslo darbuotojams parengti individualų karjeros planą, pagal kurį būtų nustatyti jų karjeros tikslams pasiekti būtini mokymai ir moksliniai tyrimai. Šioje strategijoje reikėtų numatyti mentorių paramą ir konsultacijas mokslo darbuotojų asmeninio ir profesinio tobulėjimo srityje, taip mokslo darbuotojus motyvuojant ir padedant mažinti nesaugumą dėl jų profesinės ateities. Visi mokslo darbuotojai turėtų būti susipažinę su tokiomis nuostatomis ir priemonėmis, būti iniciatyvūs ir atsakingi už savo karjeros raidą.

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai atitinkamose institucijose arba bendradarbiaudami su kitomis struktūromis turėtų užtikrinti prieinamą ir naujausia informacija grindžiamą profesinį

orientavimą ir pagalbą ieškant darbo, teikti karjeros raidai reikalingą informaciją, konsultacijas ir paramą atitinkamoje institucijoje ir už jos ribų. Tai turi būti siūloma mokslo darbuotojams visais jų karjeros etapais, neatsižvelgiant į jų padėtį pagal darbo sutartį.

(3) Tęstinis profesinis tobulėjimas

Mokslo darbuotojai visais karjeros etapais turėtų aktyviai siekti, o jų darbdavys ir (arba) finansuotojas turėtų suteikti jiems galimybių nuolat tobulėti, reguliariai atnaujinant ir plečiant savo įgūdžius ir kompetenciją. Tai galima pasiekti įvairiomis priemonėmis, įskaitant, be kita ko, formalųjį mokymą, praktinius seminarus, konferencijas ir e. mokymąsi ar bendradarbiavimą grupėje ir atitinkamuose tinkluose. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas pradedančiųjų mokslo darbuotojų (R1), kurių dauguma yra doktorantai savo mokslinės karjeros pradžioje, mokymui¹⁶.

Galimybė dalyvauti mokymo ir tęstinio tobulinimosi mokslinių tyrimų srityje veikloje

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad visiems mokslo darbuotojams visais jų karjeros etapais, neatsižvelgiant į jų padėtį pagal darbo sutartį, būtų suteikta galimybė tobulėti profesinėje srityje ir gerinti savo įsidarbinamumo gebėjimus, suteikiant jiems galimybę naudotis tęstinio įgūdžių ir kompetencijos tobulinimo priemonėmis. Darbdaviai ir finansuotojai turėtų imtis veiksmų, kuriais būtų remiamas tikslinio mokymo rengimas ir teikimas, be kita ko, mikrokredencialų forma, siekiant užtikrinti mokslo darbuotojams, turintiems mokymosi visą gyvenimą perspektyvą, galimybes tobulinti įgūdžius ir persikvalifikuoti ir skatinti tarpsektorinį bei tarpdalykinį judumą. Tas priemonės reikėtų reguliariai vertinti, siekiant išsiaiškinti, ar jos yra prieinamos ir naudojamos ir ar jos veiksmingai padeda gerinti kompetenciją, įgūdžius ir įsidarbinamumo gebėjimus.

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų tinkamai atsižvelgti į poreikį skatinti mokslo darbuotojų verslumo gebėjimus, siekiant sudaryti sąlygas asmenims, kurie imasi verslo karjeros, susieti savo žinių kūrimo gebėjimus su žinių valorizacijos įgūdžiais, novatoriškas idėjas paversti verslu ir skatinti inovacijas bei pažangą.

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų imtis veiksmų, siekiant užtikrinti, kad doktorantūros studijos būtų pritaikytos sąveikioms karjeros galimybėms visuose atitinkamuose sektoriuose ir atvirojo mokslo praktikai, be kita ko, pasinaudojant mokslo darbuotojams skirta Europos kompetencijos sistema („ResearchComp“) ir visomis kitomis būsimomis iniciatyvomis, kurių Komisija imsis, siekdama stiprinti universaliuosius mokslo darbuotojų įgūdžius.

Įgūdžių patvirtinimas

Plėsdami mokslo darbuotojų įgūdžių rinkinį, darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų numatyti tinkamą formaliojo ir neformaliojo mokymo, įskaitant darbo vietoje ugdomus įgūdžius ir teikiamą mokymą, rezultatų vertinimą, ypač atsižvelgiant į tarptautinį ir profesinį judumą. Vertinimas pagal suderintus kriterijus turėtų būti atliktas sąžiningai ir skaidriai per pagrįstą laikotarpį.

¹⁶Pavyzdžiui, žr. *Innovative Doctoral Training Principles* (2011 m.) https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/principles_for_innovative_doctoral_training.pdf, *Salzburg Principles* (2016 m.) https://www.eua-cde.org/downloads/publications/2016_euacde_doctoral-salzburg-implementation-new-challenges.pdf, *Hannover Principles* (2022 m.) https://www.uclpress.co.uk/products/176626?_pos=1&_sid=d5bf44607&_ss=r.

Mokymas

Mokymas yra labai svarbi žinių struktūrizavimo ir sklaidos priemonė ir vertinga pasirinkimo galimybė mokslo darbuotojo karjeros srityje. Vykdam mokymo veiklą turėtų būti naudingos mokslo žinios ir jomis turėtų būti naudojamos, taip pat turėtų būti skatinamas studentų susidomėjimas moksliniais tyrimais. Mokslo darbuotojų dalyvavimas mokymo veikloje turėtų būti visapusiškai remiamas ir pripažįstamas ir gali būti skirtingas įvairiais karjeros etapais. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas mokslo darbuotojams jų karjeros pradžioje, užtikrinant, kad jie būtų tinkamai remiami ir kad mokymo pareigos (įskaitant dėstymą, kuravimą, priežiūrą ir mentorystę) būtų suderinamos su jų mokslinių tyrimų veikla arba mokymu mokslinių tyrimų srityje.

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad už mokymo pareigas būtų tinkamai atlyginama ir į jas būtų atsižvelgiama vertinimo sistemose nuo pat mokslo darbuotojų karjeros pradžios. Taip pat reikėtų užtikrinti, kad laikas, kurį vyresnieji darbuotojai skiria pirmojo ir antrojo etapų (R1, R2) mokslo darbuotojų mokymui ir mentorystei, būtų laikomas jų mokymo įsipareigojimų dalimi. Turėtų būti numatytas tinkamas mokymo ir ugdymo vadovavimo veiklos mokymas kaip mokslo darbuotojų pirminio rengimo ir profesinio tobulėjimo dalis.

(4) *Priežiūra ir mentorystė*

Mokslinių tyrimų darbo aplinkoje labai svarbu užtikrinti tinkamą žmogiškųjų išteklių ir komandos valdymą, nes mokslas iš esmės yra bendros pastangos. Turėtų būti rengiami būtini mokymai ir įdiegtos būtinos priemonės bei vertinimo mechanizmai, siekiant užtikrinti, kad vyresnieji ir vadovaujantieji mokslo darbuotojai galėtų sąžiningai ir nieko nediskriminuodami valdyti savo darbuotojus ir komandas be šališkumo dėl lyties ir kitokio pobūdžio šališkumo ir galėtų užmegzti vaisingus ir bendradarbiavimu grindžiamus darbo santykius su savo kolegomis. Tai turėtų padėti kurti sveiką, sąžiningą ir kūrybišką aplinką, kurioje visi asmenys būtų gerbiami, tinkamai motyvuojami ir pripažįstami ir kurioje būtų skatinama jų bendra gerovė.

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad būtų aiškiai nustatytas asmuo ar asmenų grupė, į kurią (-ią) galėtų kreiptis pradedantieji (R1) ir (R2) patyrę mokslo darbuotojai, vykdydami savo profesines pareigas, ir turėtų atitinkamai informuoti mokslo darbuotojus.

Tokiuose susitarimuose turėtų būti aiškiai apibrėžta, kad siūlomas (-i) mokslo vadovas (-ai) turi pakankamai patirties mokslinių tyrimų priežiūros srityje ir turi laiko bei įsipareigojimų, kad galėtų suteikti mokslinių tyrimų stažuotojui tinkamą paramą ir numatyti būtinas pažangos ir peržiūros procedūras, taip pat būtinus grįžtamojo ryšio mechanizmus.

Konkrečios nuostatos dėl mokslo darbuotojų integracijos, paramos jų moksliniams tyrimams ir karjeros raidos, jų mentorystės ir gerovės, komunikacijos ir konfliktų sprendimo, taip pat dėl mokslo vadovų mokymo ir profesinio tobulėjimo yra numatytos programos „Marie Skłodowskos-Curie veiksmas“ priežiūros gairėse¹⁷. Programos „Marie Skłodowskos-Curie veiksmas“ priežiūros gairės – tai programos „Marie Skłodowskos-Curie veiksmas“ finansavimą gaunantiems asmenims ir įstaigoms skirtų rekomendacijų rinkinys. Gairėse skatinama veiksminga priežiūra, mentorystė ir tinkamas profesinis orientavimas.

Ryšiai su mokslo vadovais

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

Mokslo darbuotojai mokymosi etapu turėtų palaikyti struktūriškai apibrėžtus ir nuolatinius ryšius su savo mokslo vadovu (-ais) ir fakulteto atstovu (-ais), kad galėtų tinkamai pasinaudoti tais ryšiais. Mokslo vadovai taip pat turėtų aktyviai remti mokslo darbuotojus, visų pirma pradedančiuosius, rengdami su jais susitikimus, kuriais užtikrinamas grįžtamasis ryšys, ir skatindami su jų darbu susijusią mokymo veiklą.

Tų ryšių dalis yra visos pasiektos darbo pažangos ir pasiektų mokslinio tyrimo rezultatų fiksavimas, grįžtamoji informacija, teikiama ataskaitose ir per seminarus, tokios grįžtamosios informacijos panaudojimas ir darbas laikantis numatytų planų ir etapų bei siekiant numatytų teiktinų rezultatų ir (arba) mokslinių tyrimų veiklos produktų.

Vyresnieji mokslo darbuotojai

Vyresnieji mokslo darbuotojai (R3 ir R4) ypatingą dėmesį turėtų skirti savo įvairialypėms funkcijoms, t. y. kai jie dirba mokslo vadovais, mentorais, karjeros konsultantais, vadovais, projektų koordinatoriais, direktoriais ar mokslinės komunikacijos specialistais. Jie turėtų atlikti šias užduotis laikydamiesi aukščiausių profesinių standartų ir turėti galimybę dalyvauti tinkamame mokyme. Atlikdami mokslininkų mokslo vadovų ar mentorių funkcijas, vyresnieji mokslo darbuotojai turėtų palaikyti konstruktyvius ir pozityvius ryšius su pradedančiaisiais (R1) ir patyrusiais (R2) mokslo darbuotojais, kad būtų sudarytos sąlygos veiksmingam žinių perdavimui ir tolesnei sėkmingai jų karjeros raidai. Remti R1 ir R2 profilių mokslo darbuotojų karjeros raidą, perduodant jiems patirtį ir vertybes patikimoje ir konfidencialioje aplinkoje, yra labai atsakinga funkcija.