

KOMISJONI SOOVITUS,
11. märts 2005,
Euroopa teadlaste harta ja teadlaste töölevõtmise juhendi kohta
(EMPs kohaldatav tekst)
(2005/251/EÜ)

EUROOPA ÜHENDUSTE KOMISJON,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artiklit 165, ning arvestades järgmist:

- (1) Komisjon pidas 2000. aasta jaanuaris¹ vajalikuks luua ühenduse edaspidise sellealase tegevuse liikumapaneva jõuna Euroopa teadusruumi, pidades silmas eesmärki tugevdada ja struktureerida Euroopa teaduspoliitikat.
- (2) Euroopa Ülemkogu Lissaboni istungil seati ühenduse eesmärgiks muutuda aastaks 2010 maailma kõige konkurentsivõimelisema ja dünaamilisema teadmistepõhise majandusega piirkonnaks.
- (3) Nõukogu on käsitlenud teadlaste elukutse ja karjääriga seotud teemasid Euroopa teadusruumi kontekstis oma 10. novembri 2003. aasta resolutsioonis² ning suhtunud eriti soosivalt komisjoni kavatsusse töötada Euroopa teadlaste harta ja teadlaste töölevõtmise juhendi koostamise nimel.
- (4) Kindlaks tehtud potentsiaalne teadlaste vähesus,³ eriti teatavates kesksetes teadusvaldkondades, ohustab tõsiselt Euroopa Liidu innovatiivsust, teadmiste potentsiaali ja tootlikkuse kasvu lähitulevikus ning võib seada takistusi Lissaboni ja Barcelona eesmärkide saavutamisele. Seega peab Euroopa märkimisväärselt parandama oma ligitõmbavust teadlaste jaoks ning suurendama naisteadlaste osakaalu, aidates luua teadlaste jaoks vajalikud tingimused jätkusuutlikuma ja atraktiivsema teadus- ja arendusalase⁴ karjääri tegemiseks.
- (5) Küllaldased ja väljaarendatud inimressursid teadus- ja arendusvaldkonnas on teaduslike teadmiste edasiarenemise, tehnoloogia arengu, elukvaliteedi parandamise, Euroopa kodanike heaolu kindlustamise ja Euroopa konkurentsivõime tõstmise nurgakiviks.
- (6) Tuleks tutvustada ja rakendada teadlaste karjääri arendamise uusi vahendeid, andes seega oma panuse Euroopa teadlaste karjääriväljavaadete edendamisse.
- (7) Paremad ja selgemad karjääriväljavaated aitavad ühtlasi parandada avalikkuse suhtumist teadlase elukutsesse ning julgustavad seega üha enam noori valima teadlaskarjääri.

¹ KOM(2000) 6 lõplik, 18.1.2000.

² ELT C 282, 25.11.2003, lk 1. Nõukogu 10. novembri 2003. aasta resolutsioon (2003/C 282/01 teadlaste elukutse ja karjääri kohta Euroopa teadusruumi kontekstis).

³ KOM(2003) 226 lõplik ja SEK(2003) 489, 30.4.2003.

⁴ SEK(2005) 260.

(8) Käesoleva soovitus poliitiline lõppeesmärk on anda oma panus ligitõmbava, avatud ning jätkusuutliku Euroopa teadlastele suunatud tööturu arendamise, mille üldtingimused võimaldavad võtta tööle kõrgetasemelisi teadlasi ja säilitada nendega töösuhte keskkonnas, mis soodustab töö ja tootlikkuse tulemuslikkust.

(9) Liikmesriigid peaksid püüdma pakkuda teadlastele jätkusuutlikke karjääriarendamissüsteeme kõigil karjäärietappidel, sõltumata nende lepingulisest olukorrast ning valitud teadus- ja arendusalase karjääri suunast, ning nad peaksid püüdlema selle poole, et tagada teadlaste kohtlemine professionaalidena ja lahutamatu osana institutsioonidest, kus nad töötavad.

(10) Kuigi liikmesriigid on teinud märkimisväärseid pingutusi geograafilist ja valdkondadevahelist liikuvust¹ puudutavate halduslike ja õiguslike takistuste ületamisel, on osa neist takistustest siiani püsima jäänud.

(11) Peaks toetama kõiki liikuvuse vorme osana teadus- ja arendustegevuse üldpersonalipoliitikast siseriiklikul, regionaalsel ja institutsionaalsel tasandil.

(12) Liikuvuse kõikide vormide väärtust peab teadlaste tööalastes hinnangu- ja edutamissüsteemides tunnustama täiel määral, tagades seega, et niisugused kogemused soodustavad nende ametialast arengut.

(13) Euroopa Liidust ja Euroopa Liitu liikumist käsitleva järjepideva teadlaste karjääri- ja liikuvuspoliitika⁵ arendamisel tuleb arvesse võtta olukorda arengumaades ning Euroopas ja väljaspool seda asuvates piirkondades, nii et teaduspotsiaali loomine Euroopa Liidus ei saaks teoks vähem arenenud riikide või piirkondade arvelt.

(14) Töölevõtjatena peaksid rahastajad ja tööandjad vastutama selle eest, et teadlaste valiku- ja töölevõtmise menetlused on avatud, läbipaistvad ning rahvusvahelisel tasandil võrreldavad.

(15) Ühiskond peaks veelgi enam hindama vastutust ja professionaalsust, mida näitavad üles teadlased, tehes tööd oma karjääri erinevatel etappidel ning mitmekesistes rollides: teadustöötajate, juhatajate, projektijuhtide, tegevjuhtide, juhendajate, karjäärinõustajate ja teadussuhete korraldajatenäⁱⁱ.

(16) Käesolevas soovitusel lähtutakse eeldusest, et nii teadlaste kui ka tööandjate ja/või rahastajate jaoks on esmatähtis kohustus tagada asjaomaste siseriiklike, piirkondlike või valdkondlike õigusaktide nõuete järgimine.

(17) Käesolev soovitus pakub liikmesriikidele, tööandjatele, rahastajatele ja teadlastele kasuliku vahendi, mille abil teha edaspidi vabatahtlikkuse alusel ettepanekuid teadlaste karjääriväljavaadete parandamiseks ja tugevdamiseks Euroopa Liidus ning teadlastele mõeldud avatud tööturu loomiseks.

(18) Käesolevas soovitusel visandatud üldised põhimõtted ja nõuded kujunesid avaliku arutelu tulemusel, millest võtsid täiel määral osa inimressursside ja liikuvuse juhtrühma liikmed,

⁵ KOM(2004) 178 lõplik, 16.3.2004.

SOOVITAB JÄRGMIST:

1. Liikmesriigid püüavad astuda vajalikke samme, tagamaks et teadlaste tööandjad ja rahastajad arendavad välja ja hoiavad töökorrasⁱⁱⁱ toetava teaduskeskkonna ja töökultuuri, kus väärtustatakse, innustatakse ja toetatakse üksikisikuid ja uurimisgrupe ning antakse neile seatud eesmärkide ja ülesannete täitmiseks vajalikku materiaalet ja mittemateriaalet abi. Selles kontekstis peaks erilist tähelepanu pöörama noorteadlaste töö- ja koolitustingimustele, sest sellega mõjutatakse teadus- ja arendusalase karjääri tulevikuvalikuid ja ligitõmbavust.
2. Liikmesriigid püüavad vajaduse korral alati astuda otsustavaid samme, tagamaks et teadlaste tööandjad ja rahastajad arendavad töölevõtumeetodeid ja hindamissüsteeme, et luua veelgi läbipaistvam, avatum, võrdsete võimalustega ja rahvusvaheliselt tunnustatud töölevõtmise ja karjääriarendamise süsteem kui Euroopa ühtse teadlastele mõeldud tööturu eeltingimus.
3. Liikmesriigid võtavad jätkusuutlike teadlaskarjäärade arendamisega seotud strateegiaid ja süsteeme formuleerides ja rakendades nõuetekohaselt arvesse lisas esitatud Euroopa teadlaste harta ja teadlaste töölevõtmise juhendi üldisi põhimõtteid ja nõudeid ning lähtuvad neist.
4. Liikmesriigid püüavad võtta need üldised põhimõtted ja nõuded oma vastutusalas üle siseriiklikesse reguleerivatesse raamistikesse või valdkondlikesse ja/või institutsionaalsetesse standarditesse ja suunistesse (teadlasi käsitlevad hartad ja/või juhised). Seda tehes peaksid nad võtma arvesse suuri erinevusi õigusaktides ja tavades, mis eri riikides ja eri valdkondades määratlevad teadlaskarjääri suuna, korralduse ja töötingimused.
5. Liikmesriigid peavad selliseid üldisi põhimõtteid ja nõudeid institutsionaalsete kvaliteedi tagamise mehhanismide lahutamatuks osaks, suhtudes neisse kui rahastamiskriteeriumide kehtestamise vahenditesse riiklike/piirkondlike rahastamiskeemide raames ning kasutades neid avalik-õiguslike organisatsioonide auditeerimis-, järelvalve- ja hindamisprotsessides.
6. Liikmesriigid jätkavad pingutusi, kõrvaldamaks püsivaid õiguslikke ja halduslikke takistusi tööalasele liikuvusele, sealhulgas takistused valdkonnasisesele^{iv} liikuvusele ja liikuvusele erinevate ametiülesannete vahel ja piires, võttes seejuures arvesse laienenud Euroopa Liitu.
7. Liikmesriigid püüavad tagada, et teadlased on kindlustatud piisavate sotsiaalsete tagatistega vastavalt oma õiguslikule seisundile. Selles kontekstis peaks tähelepanu pöörama eelkõige nii samas riigis avaliku ja erasektori vahel liikuvate kui ka Euroopa Liidu sees riigipiire ületavate teadlaste kohustuslike või lisapensionioõiguste ülekantavusele. Selline kord peaks tagama, et teadlased, kes oma elu jooksul vahetavad töökohta või kelle teenistuskäigus esineb katkestusi, ei kaotaks põhjendamatult sotsiaalkindlustusõigusi.

8. Liikmesriigid rajavad vajalikud järelevalvesüsteemid, et vaadata käesolev soovitus regulaarselt läbi ning hinnata, kui suures ulatuses on tööandjad, rahastajad ja teadlased Euroopa teadlaste hartat ja teadlaste töölevõtmise juhendit kohaldanud.

9. Asjaomased kriteeriumid luuakse ja kooskõlastatakse liikmesriikidega inimressursside ja liikuvuse juhtrühma poolt läbi viidud töö kontekstis.

10. Liikmesriigid võtavad valitsustevahelisel tasandil loodud rahvusvaheliste organisatsioonide esindajatena käesolevat soovitusi nõuetekohaselt arvesse, kui nad pakuvad välja strateegiaid ja võtavad vastu otsuseid, mis puudutavad nende organisatsioonide tegevust.

11. Käesolev soovitus on suunatud liikmesriikidele, kuid on mõeldud ka vahendiks, mis ergutaks nii sotsiaalset dialoogi kui ka dialoogi teadlaste ja sidusrühmade vahel ning ühiskonnas tervikuna.

12. Liikmesriike kutsutakse üles teavitama komisjoni võimaluse korral 15. detsembriks 2005 ja seejärel igal aastal kõigist käesoleva soovitusi suhtes täiendavalt võetud meetmetest ja soovitusi kohaldamise esimestest tulemustest ning tooma positiivseid näiteid selle toimimisest.

13. Käesolev soovitus vaadatakse komisjonis avatud kooskõlastusmeetodi kontekstis korrapäraselt läbi.

Brüssel, 11. märts 2005

Komisjoni nimel
komisjoni liige
Janez POTOČNIK

LISA

1. JAGU

Euroopa teadlaste harta

Euroopa teadlaste harta on kogum üldisi põhimõtteid ja nõudeid, mis määravad kindlaks teadlaste ning nende tööandjate ja/või rahastajate⁶ rollid, kohustused ja õigused. Käesoleva harta sihiks on tagada, et teadlaste ja tööandjate või rahastajate vahelise suhte tulemuseks oleks teadmiste ning tehnoloogilise arengu edukas genereerimine^v, edasiandmine, jagamine ja levitamine ning teadlaste karjääri edendamise soodustamine. Samuti tunnustab harta kõikide tööalase liikuvuse vormide kui teadlaste ametialase arengu parendamise vahendite väärtust.

Selles tähenduses moodustab harta teadlaste, tööandjate ja rahastajate jaoks raamistiku, kutsudes neid üles käituma oma töökeskkonnas vastutustundlikult ja professionaalidena ning tunnustama sellistena ka üksteist.

Käesolev harta puudutab kõiki Euroopa Liidu teadlasi kõigil karjääritasemetel ning katab kõik uurimisalad nii avalikus kui ka erasektoris, sõltumata teadlaste ametisse nimetamise või töölevõtmise⁷ iseloomust, nende tööandja õiguslikust seisundist või selle organisatsiooni või asutuse tüübist, kus teadustöö läbi viiakse. Hartas võetakse arvesse erinevaid rolle teadlaste puhul, kes on määratud ametisse mitte üksnes viimaks läbi teadustööd või arendustegevust, vaid on kaasatud ka järelevalve, juhendamise, juhtimise ja haldamisega seotud ülesannete täitmisse.

Harta seab eelduseks, et nii teadlaste kui ka tööandjate ja/või rahastajate jaoks on esmatähtis kohustus tagada asjaomaste siseriiklike ja piirkondlike õigusaktide nõuete järgimine. Kui teadlastel on staatus või õigused, mis on teatud mõttes soodsamad kui käesolevas hartas väljapakutu, ei tohiks harta sõnastus^{vi} kutsuda esile juba saavutatud staatuse ja õiguste kahandamist.

Nii teadlased kui ka tööandjad ja rahastajad, kes käesoleva hartaga ühinevad, austavad ühtlasi põhiõigusi ja järgivad põhimõtteid, mida tunnustatakse Euroopa Liidu põhiõiguste hartas.⁸

TEADLASTE SUHTES KOHALDATAVAD ÜLDISED PÕHIMÕTTED JA NÕUDED

Uurimistöö vabadus

Teadlased peaksid oma teadustöös keskenduma inimkonna hüvangule ning teaduslike teadmiste piiride avardamisele, kasutades selleks^{vii} sõna- ja mõttevabadust ning vabadust määrata meetodid, mille abil probleemid lahendatakse, kooskõlas tunnustatud eetiliste põhimõtete ja tavadega.

Hoolimata sellest peaksid teadlased tunnustama sellise vabaduse piiranguid, mis võivad kerkida esile konkreetse teadusliku töö asjaolude (sealhulgas järelevalve/juhendamine/juhtimine) või tegevuspiirangute, nt eelarvet või

⁶ Vt määratlust 3. jaos.

⁷ Vt määratlust 3. jaos.

⁸ EÜT C 364, 18.12.2000, lk 1.

infrastruktuuri puudutavate põhjuste tõttu, või – eriti tööstussektoris – intellektuaalomandi kaitsega seotud põhjuste tagajärjel. Nimetatud piirangud ei tohi siiski minna vastuollu eetiliste põhimõtete ja tavadega, millest teadlased peavad kinni pidama.

Eetilised põhimõtted

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

Ametialane vastutus

Teadlased peaksid tegema kõik enesest oleneva, kindlustamaks et nende teaduslik töö oleks ühiskonna seisukohast oluline ega dubleeriks juba varem mujal läbi viidud teadustööd.

Teadlased peavad vältima ükskõik missugust plagieerimist ning järgima intellektuaalomandi kaitse põhimõtet ja andmete ühise omamise põhimõtteid, kui teadustöö viiakse läbi koostöös juhendaja(te) ja/või teiste teadlastega. Uute avastuste paikapidavuse kinnitamist, milleks näidatakse, et katsed on reprodutseeritavad, ei peaks tõlgendama plagieerimisena, tingimusel et andmed on tõendatud ja täpselt tsiteeritud.

Kui mingi osa tööst on delegeeritud, peavad teadlased tagama, et isik, kellele see on delegeeritud, oleks töö läbiviimiseks piisavalt pädev.

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 teavitama oma tööandjaid, rahastajaid või juhendajat, kui nende teadusprojekti puhul on tekkinud viivitus, seda on muudetud või see on valmis, või tegema teatavaks, kui see lõpetatakse varem või katkestatakse ükskõik millisel põhjusel.

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. Teadlased peaksid sellistest eeskirjadest kinni pidama, saavutades^{viii} nõutud tulemused (nt väitekirjad, publikatsioonid, patendid, ettekanded, uute toodete arendamine jne) vastavalt lepingus või sellega võrdväärises dokumendis sätestatud tingimustele.

Aruandekohustus

Teadlased peavad olema teadlikud sellest, et neil lasub aruandekohustus nii oma tööandjate, rahastajate või muude asjaomaste avalik-õiguslike ja eraõiguslike asutuste ees kui ka eetilisest seisukohast ühiskonna kui terviku ees. Eelkõige lasub riiklikest vahenditest rahastatud teadlastel 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.

Andmete kogumise ja analüüsimise meetodid, uurimistulemused 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.

Teadustöö hea tava

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

Tulemuste levitamine ja kasutamine

Kõik teadlased peaksid tagama vastavalt oma lepingutingimustele, et nende teadustöö tulemusi levitataks ja kasutatakse, nt nendest teavitatakse ja need edastatakse teistele teadusasutustele^x või vajaduse korral müüakse^{xi}. Eelkõige vanemteaduritel eeldatakse, et nad võtavad juhtiva rolli teadustöö viljakuse ning tulemuste võimaluse korral kommertseesmärkidel levitamise või avalikkusele kättesaadavaks tegemise (või nende mõlema) tagamisel.

Avalikkuse kaasamine

Teadlased peaksid tagama, et nende teadustegevus oleks ühiskonnas laialdaselt tuntud^{xii} viisil, millest oleks võimalik aru saada ka mitteasjatundjatel, edendades seega ühiskonna arusaamist teadusest. Avalikkuse otsene kaasamine võimaldab teadlastel paremini mõista üldist^{xiii} huvi teaduse ja tehnoloogia prioriteetide vastu ning ühiskonna valupunkte^{xiv}.

Suhted juhendajatega

Õppimisfaasis peaksid teadlased looma korrastatud ja regulaarse koostöö oma juhendaja(te) ja teaduskonna/osakonna esindaja(te)ga, et kasutada kõiki nendega suhtlemisest tulenevaid eeliseid.

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.

Juhendamise- ja juhtimiskohustused

Vanemteadurid^{xv} peaksid pühendama erilist tähelepanu oma rollidele juhendaja, karjäärinõustaja, juhataja, õppekorralduse spetsialisti, projektijuhi ja teadussuhete korraldajana^{xvi}. Nad peaksid täitma loetletud ülesandeid kõrgeima kutsestandardi^{xvii} kohaselt. Pidades silmas nende juhendajarolli, peaksid vanemteadurid^{xviii} rajama noorteadlastega konstruktiivse ja positiivse suhte, et luua tingimused teadmiste otstarbekaks edasiandmiseks ja noorteadlaste karjääri edaspidiseks edukaks arenemiseks.

Jätkuv ametialane areng

Teadlased peaksid oma karjääri kõigis etappides püüdma 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.

TÖÖANDJATE JA RAHASTAJATE SUHTES KOHALDATAVAD ÜLDISED PÕHIMÕTTED JA NÕUDED

Kutseala tunnustamine

Kõiki teadlasi peaks nende teadlaskarjääri jooksul tunnustama professionaalidena ning neid ka vastavalt kohtlema. See peaks algama nende karjääri alguses, nimelt kraadiõppes, ning hõlmama kõiki tasandeid, sõltumata nende klassifikatsioonist siseriiklikul tasandil (nt töövõtja, kraadiõppur, doktorikraadi taotleja, doktorikraadi saanud teadur^{xix}, riigiteenistuja).

Mittediskrimineerimine

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

Teadustöö keskkond

Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et luuakse kõige stimuleerivam teadustöö- ja õppekeskkond, mis pakub asjakohaseid vahendeid^{xx}, ruume ja võimalusi, sealhulgas kaudset koostööd^{xxi} teadusvõrgustike vahendusel, ning järgitakse teadustöö kohta kehtivaid siseriiklikke ja valdkondlikke tervisekaitse- ja ohutusekirju. Rahastajad peaksid tagama, et võimaldatakse kokkulepitud tööprogrammi toetamiseks vajalikud piisavad ressursid.

Töötingimused

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et teadlaste, sealhulgas puudega teadlaste töötingimused võimaldaksid edukaks teadustegevuseks hädavajalikku paindlikkust, kooskõlas olemasolevate siseriiklike õigusaktide ja siseriiklike või valdkondlike kollektiivlepingutega. Nad peaksid seadma enesele sihiks luua töötingimused, mis võimaldavad nii nais- kui ka meesteadlastel ühendada töö ja pereelu, lapsed ja karjäär.⁹ Erilist tähelepanu peaks muu hulgas pöörama nii paindlikule tööajale, osalisele tööajale, kaugtööle ja teadustööks võetavale puhkusele kui ka selliseid korraldusi reguleerivatele finants- ja haldussätetele.

Töösuhte püsivus ja stabiilsus

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et teadlaste tööalaseid saavutusi ei kahjustaks nendega sõlmitud lepingute ebastabiilsus, ning peaksid seega tegema kõik enesest oleneva, suurendamaks teadlaste töötingimuste stabiilsust, rakendades ja järgides põhimõtteid, mis on sätestatud nõukogu direktiivis 1999/70/EÜ.¹⁰

⁹ Vt SEK(2005) 260. Naised ja teadus: esmaklassilisus ja innovatsioon – sooline võrddõiguslikkus teaduses.

¹⁰ Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Konföderatsioonide Liidu (UNICE) ja

Rahastamine ja palgad

Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et teadlastel oleksid õiglased ja atraktiivsed rahastamis- ja/või palgatingimused ühes piisavate ja võrdsete sotsiaalsete tagatistega (sealhulgas haigus- ja vanemahüvitised, pensioniõigused ja töötu abirahad) kooskõlas olemasolevate siseriiklike õigusaktidega ning siseriiklike või valdkondlike kollektiivlepingutega. See peab hõlmama teadlasi kõigis karjäärietappides, sealhulgas noorteadlasi, vastavalt nende õigusliku seisundi, töötulemuste ja kvalifikatsiooni ja/või kohustuste tasemele.

Sooline tasakaal¹¹

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid püüdlema arvestusväärse soolise tasakaalu poole töötajaskonna kõigil tasanditel, sealhulgas juhendamise- ja juhtimistasandil. See tuleks saavutada võrdseid võimalusi pakkuva töölevõtmise- ja edutamispoliitika alusel, laskmata sel siiski muutuda määravaks kvaliteedi- ja kompetentsuskriteeriumide üle. Võrdse kohtlemise tagamiseks peaks valiku- ja hindamiskomisjonides valitsema piisav sooline tasakaal.

Karjääriarendamine

Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid – eelistatavalt oma personalijuhtimise raamistikus – kavandama eriomase karjääriarendamisstrateegia teadlaste jaoks kõigil nende karjäärietappidel, olenemata teadlaste lepingujärgsest olukorrast, sealhulgas tähtjalise lepinguga teadlaste jaoks. 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. Kõik teadlased tuleks viia kurssi selliste sätete ja korraldustega.

Töölase liikuvuse^{xxii} väärtustamine

Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peavad väärtustama nii geograafilist, valdkondadevahelist, teadusharudevahelist^{xxiii} ning virtuaalset¹² liikuvust kui ka avaliku ja erasektori vahelist liikuvust kui olulist vahendit teadustöö tulemuste parendamiseks ja ametialaseks arenguks teadlaskarjääri igas etapis. Sellest tulenevalt peaksid teadlaste tööandjad ja/või rahastajad kaasama need võimalused karjääriarendamisstrateegiasse ning väärtustama ja tunnustama kõiki liikuvusega seotud kogemusi oma edutamise- ja hindamissüsteemis.

See omakorda nõuab, et loodaks vajalikud halduslikud vahendid, et võimaldada nii stipendiumide^{xxiv} kui ka sotsiaalkindlustussätete ülekandmist kooskõlas siseriiklike õigusaktidega.

Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtjalise töö kohta (EÜT L 175, 10.7.1999, lk 43). Direktiivi eesmärk on vältida tähtjaliste töötajate ebasoodsamat kohtlemist võrreldes samaväärse positsioonil olevate alaliste töötajatega, vältida tähtjalise lepingu pidevast pikendamisest tulenevat väärkohtlemist, parandada tähtjaliste töötajate koolitusvõimalusi ja tagada, et tähtjalisi töötajaid teavitatakse olemasolevatest alalistest töökohtadest.

¹¹ Vt SEK(2005) 260. Naised ja teadus: esmaklassilisus ja innovatsioon – sooline võrdõiglikkus teaduses.

¹² St kaugkoostöö elektrooniliste võrgustike vahendusel.

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^{xxv} parandamiseks oskuste ja teadmiste pidevat arengut võimaldatavate meetmete abil.

Selliseid meetmeid peaks korrapäraselt hindama, lähtudes nende ligipäasetavuse, kasutatavuse ja tõhususe seisukohast teadmiste, oskuste ja töölevõtmise parandamisel.

Võimalus karjäärinõustamiseks

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et kõigil teadlastel on mis tahes karjäärietapil, sõltumata nende lepingujärgsest staatusest, võimalus saada karjäärilast nõu ja abi töölesuunamisel kas asjaomases institutsioonis või koostöös muude struktuuridega.

Intellektuaalomandi õigused

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et kõik teadlased saaksid mis tahes karjäärietapil osa nende teadus- ja arendustegevuse tulemuste kasutamisega kaasnevatest tuludest (juhul kui neid on) juriidilise kaitse kaudu, eelkõige intellektuaalomandi õiguste, sealhulgas autoriõiguste asjakohase kaitse kaudu.

Põhimõtetes ja tavades tuleks täpsustada, millised õigused kuuluvad teadlastele ja/või vastavalt vajadusele nende tööandjatele või muudele pooltele, sealhulgas väliste kaubandus-^{xxvi} ja tööstusettevõtetele, nagu on eeldatavasti sätestatud erikoostöölepetes või muud tüüpi kokkulepetes.

Kaasautorlus

Institutsioonid^{xxvii} peaksid töötajaid hinnates suhtuma kaasautorlusse positiivselt, võttes seda kui tõendust konstruktiivsest lähenemisest teadustöö läbiviimisesse. Seetõttu peaksid tööandjad ja/või rahastajad arendama strateegiaid, tavad 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^{xxviii}, patentide jne kaasautorid või avaldada oma teadustöö tulemusi oma juhendaja(te)st sõltumatult.

Juhendamine

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et oleks selgelt määratud isik, kelle poole noorteadlased peaksid pöörduma seoses oma ametialaste kohustuste täitmisega, ning teadlasi tuleks sellest asjakohaselt informeerida.

Sellistes korraldustes peaks olema selgelt määratletud, et välja pakutud juhendajad on piisavalt pädevad juhendama teadustööd, neil on aega, teadmisi, kogemusi, analüüsivõimet ja pühendumust, suutmaks pakkuda teaduspraktikantidele asjakohast toetust ja võimaldada nii vajalikke arengu- ja läbivaatusmenetlusi kui ka tagasisidet.

Õpetamine

Õpetamine on oluline vahend teadmiste levitamiseks ja struktureerimiseks ning seda tuleks seega lugeda väärtuslikuks võimaluseks teadlaste karjääris. Ometi ei tohiks õpetamisega seotud kohustused olla ülemäära suured ega takistada teadlasi, eelkõige noorteadlasi, nende teadustegevuses.

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et õpetamiskohustused oleksid küllaldaselt tasustatud ja võetud arvesse hindamissüsteemides ning et töötajaskonna vanemate liikmete poolt noorteadlaste koolitamisele pühendatud aeg loetaks osaks nende õpetamiskohustustest. Teadlaste ametialase arengu üheks osaks peaks olema asjakohane koolitus õpetamis- ja juhendamisoskuste omandamiseks.

Hindamissüsteemid

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid kehtestama kõikide teadlaste, sealhulgas vanemteadurite^{xxix} jaoks hindamissüsteemid, mille abil sõltumatu (ja vanemteadurite puhul eelistatavalt rahvusvaheline) komisjon nende ametialast tulemuslikkust korrapäraselt ja läbipaistval viisil hindab.

Selline hindamiskord peaks asjakohaselt arvesse võtma teadlaste üldist teaduslikku loovust ning teadustööde tulemusi, nt publikatsioone, patente, teadustöö juhtimist, õpetamist, juhendamist, siseriiklikku ja rahvusvahelist koostööd, halduskohustusi, ühiskondlikku tegevust ja tööalast liikuvust, ning arvestama seda edutamisel.

Pretensioonid ja kaebused

Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid kooskõlas siseriiklike reeglite ja eeskirjadega looma sobiliku korra, näiteks erapooletu (ombudsmani tüüpi) isiku kujul, tegelemaks teadlaste pretensioonide/kaebustega, sealhulgas juhendaja(te) ja noorteadlaste vahelisi konflikte puudutavate kaebustega. Selline kord peaks pakkuma teadustöötajatele konfidentsiaalset ja mitteametlikku abi tööalaste konfliktide, vaidluste ja lahkelide lahendamisel, eesmärgiga soodustada institutsioonisisest õiglast ja võrdset kohtlemist ning parandada töökeskkonna üldist kvaliteeti.

Osalemine otsuseid tegevates organites

Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid tunnistama täiel määral õiguspäraseks ja tegelikult soovitatavaks, et teadlased on esindatud selle institutsiooni asjaomastes teabe-, konsultatsiooni- ja otsuseid tegevates organites, kus nad töötavad, et kaitsta ja soodustada ametialasel tasemel oma isiklike ja kollektiivseid huvisid ning anda oma aktiivne panus institutsiooni töösse.¹³

Töölevõtmine

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et teadlaste töölevõtmised, eelkõige nende karjääri alguses, oleksid selgelt määratletud ning peaksid ühtlasi lihtsustama ligipääsu ebasoodsas olukorras rühmade, teadlaskarjääri juurde tagasipöörduvate teadlaste, kaasa arvatud teadlaskarjääri juurde tagasipöörduvate õpetajate (ükskõik millisel tasemel) jaoks.

Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid teadlasi tööle võttes pidama kinni teadlaste töölevõtmise juhendis esitatud põhimõtetest.

¹³ Selles kontekstis vt ka Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2002/14/EÜ (EÜT L 80, 23.3.2002, lk 29).

2. JAGU

Teadlaste töölevõtmise juhend

Teadlaste töölevõtmise juhend koosneb üldiste põhimõtete ja nõuete kogumist, mida peaksid tööandjad ja/või rahastajad teadlaste ametisse määramisel või tööle võtmisel järgima. Need põhimõtted ja nõuded peaksid tagama, et järgitaks selliseid väärtusi nagu töölevõtmise menetluse läbipaistvus ja kõigi kandidaatide võrdne kohtlemine, pidades eelkõige silmas ligitõmbava, avatud ja jätkusuutliku Euroopa teadlastele mõeldud tööturu arengut, ja olema vastavuses^{xxx} Euroopa teadlaste hartas visandatud põhimõtete ja nõuete. Juhendist kinni pidavad institutsioonid ja tööandjad näitavad avalikult üles oma head tahet käituda vastutustundlikult ja väärikalt ning võimaldada teadlastele õiglasi üldtingimusi, seades endale kindla eesmärgi anda oma panus Euroopa teadusruumi arengusse.

JUHENDI ÜLDISED PÕHIMÕTTED JA NÕUDED

Töölevõtmine

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid kehtestama avatud,¹⁴ tulemusliku, läbipaistva, toetava, rahvusvahelisel tasandil võrreldava ning ühtlasi väljakuulutatud ametikohtadele sobiva töölevõtmise menetluse.

Töökuulutused peaksid nõutud teadmiste ja oskuste kohta andma ammendava^{xxxi} kirjelduse ega tohiks sisaldada eritingimusi, mis võiksid takistada sobilike kandidaatide kandideerimist. Tööandjad peaksid lisama töötingimuste ja õiguste kirjelduse, sealhulgas karjääriväljavaated. Lisaks peaks töökuulutuse avaldamise ja avalduse esitamise vaheline aeg olema realistlik.

Valik

Valikukomisjonil peaksid olema mitmekesised kogemused ja teadmised ning piisav sooline tasakaal ning võimaluse ja vajaduse korral peaksid komisjoni kuuluma ka erinevate sektorite (era- ja avalik-õiguslikud sektorid) ja teadusharude esindajad, sealhulgas teistest riikidest, kellel on asjaomane kogemus kandidaadi hindamiseks. Võimaluse korral tuleks kasutada suurt hulka valikumenetlusi, nagu välisekspertide hinnang ja intervjuud. Valikukomisjoni liikmed peaksid olema saanud vastava koolituse.

Läbipaistvus

Enne valiku tegemist tuleks kandidaate teavitada töölevõtukorrast, valikukriteeriumidest, pakutavate ametikohtade arvust ja karjääriväljavaadetest. Pärast valiku tegemist peaks kandidaate teavitama ka nende avalduste tugevatest ja nõrkadest külgedest.

Sisuline^{xxii} hindamine

Valiku tegemisel peaks arvestama kandidaatide kogemust tervikuna.¹⁵ Kuigi peamiselt keskendutakse kandidaatide üldisele teadusalasele võimekusele, peaks võtma arvesse ka nende loovust ja iseseisvalt töötamise võimet.

¹⁴ Tuleks kasutada kõiki kättesaadavaid vahendeid, eelkõige rahvusvahelisi või üldiselt ligipäätavaid veebipõhiseid allikaid, nagu üleeuroopaline teadlaste liikuvuse portaal: <http://europa.eu.int/eracareers>

¹⁵ Vt ka "Euroopa teadlaste harta: hindamissüsteemid" käesoleva dokumendi 1. jaos.

See tähendab, et varasemaid saavutusi peaks hindama nii kvalitatiivses kui ka kvantitatiivses mõttes, keskendudes silmapaistvatele tulemustele mitmekesise teadustegevuse raames, mitte ainult publikatsioonide arvule. Seega peaks bibliomeetriliste näitavude tähtsus olema tasakaalus laiahaardelisemate hindamiskriteeriumidega, nagu näiteks õpetamine, juhendamine, meeskonnatöö, teadmiste edasiandmine, teadus- ja innovatsioonitöö juhtimine ning ühiskondlik tegevus. Tööstusliku taustaga teadlaste puhul peaks eelkõige pöörama tähelepanu kõigile panustele patentide, arengu või leiutiste vallas.

Kõrvalekalded elulookirjelduse kronoloogilisest järjestusest

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

Töölase liikuvuse kaudu saadud kogemuste^{xxxiii} tunnustamine

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

Kvalifikatsiooni tunnustamine

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et kõikide teadlaste akadeemilisele ja ametialasele kvalifikatsioonile, sealhulgas mitteametlikule kvalifikatsioonile antakse asjakohane hinnang, ja seda eelkõige rahvusvahelise ja tööalase liikuvuse kontekstis. Tööandjad ja/või rahastajad peaksid hoidma end kursis kvalifikatsiooni tunnustamise kohta kehtivate reeglite, menetluste ja normidega ning seega peaksid nad kõigi kättesaadavate kanalite¹⁶ kaudu tutvuma kvalifikatsiooni tunnustamist käsitlevate kehtivate siseriiklike õigusaktide, konventsioonide ja erieeskirjadega.

Tööstaaž

Nõutud kvalifikatsioonitasemed peaksid olema vastavuses ametikoha vajadustega ega tohiks seada takistusi kandideerimisele. Kvalifikatsiooni tunnustamisel ja hindamisel peaks keskendumis 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 arvesse võtta ka elukestvat ametialast arengut.

Doktorikraadi kaitsmise järgne ametisse määramine^{xxxv}

Doktorikraadiga teadlasi^{xxxvi} ametisse nimetavad institutsioonid peaksid 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^{xxxvii} teistes institutsioonides ametis oldud aega ja seda, et doktorikraadijärgne^{xxxviii} etapp

¹⁶ Vt leheküljelt <http://www.enic-naric.net/> täpsemat informatsiooni NARIC-võrgustiku (akadeemilise tunnustamise riiklikud teabekeskused) ja ENIC-võrgustiku (Euroopa teabekeskused) kohta.

peaks olema üleminekuperiood, mille esmaseks eesmärgiks on pakkuda lisavõimalusi ametialase karjääri arendamiseks teadlaskarjääri osana pikaajaliste karjääriväljavaadete kontekstis.

3. JAGU Määratlused^{xxxix}

Teadlased

Käesolevas soovitusel kasutatakse rahvusvaheliselt tunnustatud Frascati teadustöö määratlust.¹⁷ Selle järgi on teadlased:

“uute teadmiste, toodete, protsesside, meetodite ja süsteemide loomise ja väljatöötamise ning asjaomaste projektide juhtimisega seotud professionaalid”.

Täpsemini on käesolev soovitus seotud kõigi teadus- ja arendustegevuses osalevate isikutega ükskõik millisel karjääri etapil,¹⁸ sõltumata nende klassifikatsioonist. See hõlmab kõiki alusuuringute, strateegiliste uuringute, rakendusuuringu, eksperimentaalse arendustegevuse ning teadmiste edasiandmisega seotud tegevusi, sealhulgas innovatsioon ja nõustamine, juhendamise- ja õpetamisülesanded, teadmiste ja intellektuaalomandi õiguste haldamine, teadustöö tulemuste kasutamine või teadusajakirjandus.

Tehakse vahet noorteadlaste ja kogunud teadlaste vahel:

- Mõiste “noorteadlane”¹⁹ viitab teadlastele uurimistegevuse esimese nelja aasta jooksul (samaväärne täisajaga^{x1}), kaasa arvatud uurimistöö praktika aeg.
- “Kogunud teadlased”²⁰ on teadlased, kellel on vähemalt neli aastat teadustöö kogemust (samaväärne täisajaga) pärast doktoriõpinguid võimaldava diplomi saamist riigis, kus kraad/diplom omandati, või teadlasi, kellel juba on doktorikraad, sõltumata selle omandamisele kulunud ajast.

Tööandjad

Käesoleva määruse^{xli} kontekstis tähendab mõiste “tööandjad” kõiki avalik-õiguslikke ja eraõiguslikke institutsioone, kes võtavad teadlasi tööle lepingulistel alustel või kelle juures teadlased töötavad teist tüüpi lepingu või kokkuleppe alusel, kaasa arvatud teadlased, kellel tööandjaga otsene rahaline suhe puudub. Viimane tähendab eelkõige kõrgkooli, teaduskondade osakondi, laboreid, sihtasutusi või eraasutusi, kus teadlased kas osalevad teadusalases koolituses või viivad oma teadustegevust läbi kolmanda osapoole rahastamise abil.

Rahastajad

Mõiste “rahastajad” tähendab kõiki organeid,²¹ mis pakuvad rahastamisvõimalusi (sealhulgas stipendiumid, auhinnad, uurimistoetused ja abirahad) era- ja avalik-

¹⁷ Dokumendis “Ettepanek üldiste tavade kohta seoses teadustöö ja eksperimentaalarengut käsitlevate uuringutega”, Frascati Manual, OECD, 2002.

¹⁸ KOM(2003) 436, 18.7.2003. Teadlased Euroopa teadusruumis: üks elukutse, mitu karjäärivõimalust.

¹⁹ Vt Euroopa teadusruumi personali struktureerimise tööprogramm ja liikuvuse Marie-Curie-meetmed, 2004. aasta septembri väljaanne, lk 41.

²⁰ Sama (vt eelmist joonealust märkust), lk 42.

²¹ Ühendus püüab kohaldada käesolevas ettepanekus sätestatud põhimõtteid rahaeralduste saaja suhtes teadusuuringute, tehnoloogiaarenduse ja tutvustamistegevuse raamprogrammi(de) kontekstis.

õiguslikele institutsioonidele^{xlii}, kaasa arvatud kõrgkoolidele. Selles rollis võivad rahastajad seada rahastamise eeltingimuseks, et rahastatavad institutsioonid oleksid kehtestanud ning kohaldaksid käesoleva soovitusel üldiste põhimõtete ja nõuete kohaseid tulemuslikke strateegiaid, tavad ja mehhanisme.

Ametisse määramine või tööle võtmine

Ametisse määramine või tööle võtmine tähendab mis tahes tüüpi lepingut või stipendiumit või ka abiraha^{xliii} või auhinda, mida on rahastanud kolmas osapool, sealhulgas rahastamine raamprogrammi(de) kontekstis.²²

-
- ⁱ s.o mobiilsust (toim)
 - ⁱⁱ teaduse tutvustajatena (i.k *science communicators*) (toim)
 - ⁱⁱⁱ s.o säilitavad (toim)
 - ^{iv} valdkondade- e sektoritevahelisele (i.k *intersectoral*) (toim)
 - ^v s.o loomine (toim)
 - ^{vi} sätted (i.k *terms*) (toim)
 - ^{vii} omades samal ajal (i.k *while enjoying*) (toim)
 - ^{viii} esitades (i.k *deliver*) (toim)
 - ^{ix} varukoopiate tegemise meetmete (i.k *proper back-up strategies*) (toim)
 - ^x teisaldatakse teise teaduskeskkonda (i.k *transferred into other research settings*) (toim)
 - ^{xi} kui sobib, siis kommertsialiseeritakse (i.k *if appropriate, commercialised*) (toim)
 - ^{xii} tutvustatakse laiemale üldsusele (i.k *made known to society at large*) (toim)
 - ^{xiii} s.o avalikku (toim)
 - ^{xiv} avalikkuse muresid v hirme (i.k *the public's concerns*) (toim)
 - ^{xv} s.o kogenud teadlased (toim)
 - ^{xvi} s.o teaduse tutvustajana (toim)
 - ^{xvii} s.o ametialaste normide (toim)
 - ^{xviii} s.o kogenud teadlased (toim)
 - ^{xix} s.o järeldoktor (toim)
 - ^{xx} seadmeid (i.k *equipment*) (toim)
 - ^{xxi} kaugtöök (i.k *for remote collaboration*) (toim)
 - ^{xxii} s.o mobiilsuse (toim)
 - ^{xxiii} s.o inter- ja transdistsiplinaarset (toim)
 - ^{xxiv} grantide (i.k *grants*) (toim)
 - ^{xxv} tööleldmis- või palkamisvõimaluste (i.k *employability*) (toim)
 - ^{xxvi} s.o kommerts- (toim)
 - ^{xxvii} s.o asutused (toim)
 - ^{xxviii} artiklite (i.k *papers*) (toim)
 - ^{xxix} s.o kogenud teadlaste (toim)
 - ^{xxx} ja on täienduseks (i.k *and are complementary*) (toim)
 - ^{xxxi} avara (i.k *broad*) (toim)
 - ^{xxxii} saavutuste (i.k *merit*) (toim)
 - ^{xxxiii} s.o mobiilsuskogemuste (toim)
 - ^{xxxiv} teaduskeskkonnas (i.k *research setting*) (toim)
 - ^{xxxv} Järeldoktorite ametikohad (i.k *postdoctoral appointments*) (toim)
 - ^{xxxvi} s.o järeldoktoreid
 - ^{xxxvii} eelnevalt järeldoktorina (i.k *prior postdoctoral (appointments)*) (toim)
 - ^{xxxviii} s.o järeldoktorantuuri (toim)
 - ^{xxxix} s.o definitsioonid (toim)
 - ^{xl} s.o täistööaja arvestuses (toim)
 - ^{xli} s.o soovitusel (toim)
 - ^{xlii} s.o teadusasutustele
 - ^{xliii} granti (i.k *grant*) (toim)

²² Teadusuuringute, tehnoloogiaarenduse ja tutvustustegevuse raamprogramm(id).