



COMMISSION  
EUROPÉENNE

Kërkimi Komunitar



*Karta evropiane për  
kërkuesit shkencorë*

*Kodi i Sjelljes  
për Rekrutimin e  
Kërkuesve Shkencorë*

[www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter](http://www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter)

EUR 21620



HAPËSIRA EVROPIANE  
PËR KËRKIMIN

**BURIMET NJERËZORE**

KOMISIONI EUROPIAN

# Karta Europiane për Kërkuesit Shkencorë

## Kodi i Sjelljes për Rekrutimin e Kërkuesve Shkencorë

***Europe Direct është një shërbim që ju ndihmon të gjeni  
përgjigjet për pyetje në lidhje me Bashkimin European***

**Freephone number:**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

**NJOFTIM LIGJOR:**

As Komisioni European dhe as ndonjë person që vepron në emër të Komisionit, nuk është përgjegjës për përdorimin që mund t'i bëhet informacionit të mëposhtëm.

Një sasi e madhe informacioni shtesë mbi Bashkimin European gjendet në Internet. Ai mund të shihet nëpërmjet serverit Europa (<http://europa.eu.int>).

Të dhënat e kataloguara mund të gjenden në fund të këtij botimi.

Luksemburg: Zyra për Botimet Zyrtare të Komuniteteve Europiane, 2005

ISBN 92-894-9311-9

© Komunitetet Europiane, 2005

Riprodhimi autorizohet vetëm nëse njihet burimi.

Printuar në Belgjikë

PRINTUAR NË LETËR TË BARDHË PA KLOR

# **Rekomandim i Komisionit i datës 11.03.2005 për Kartën Europiane për Kërkuesit Shkencorë dhe Kodin e Sjelljes për Rekrutimin e Kërkuesve**

## **Komisioni i Komuniteteve Europiane**

Duke pasur parasysh Traktatin themelues të Komunitetit Europian, e sidomos Nenin 165 të tij

Duke qenë se,

- (1) me 1 janar 2000<sup>1</sup>, Komisioni e konsideroi të nevojshëm krijimin e një Hapësire Europiane të Kërkimit, si shtyllën kryesore të veprimeve të ardhshme të Komunitetit në këtë fushë, me qëllim forcimin dhe strukturimin e politikës europiane për kërkimin shkencor.
- (2) Këshilli Europian i Lisbonës i ka vendosur Komunitetit objektivin që të bëhet deri në vitin 2010 ekonomia bazuar mbi njohuritë, më konkurruese dhe dinamike në botë.
- (3) Këshilli ka adresuar çështje që lidhen me profesionin dhe me karrierën e kërkuesve brenda Hapësirës Europiane të Kërkimit në Rezolutën e 10 nëntorit 2003<sup>2</sup> dhe ka mirëpritur sidomos synimin e Komisionit

<sup>1</sup> COM(2000) 6 e dates 18.1.2000.

<sup>2</sup> GZ C 282 e datës 25.11.2003 fq. 1-2. Rezolutë e Këshillit datë 10.11.2003 (2003/C 282/01 për profesionin dhe karrierën e kërkuesve Brenda Hapësirës Europiane për Kërkimin).

për të punuar drejt zhvillimit të një Karte Europiane për Kërkuesit Shkencorë dhe një Kodi Sjelljeje për Rekrutimin e Kërkuesve.

- (4) Rreziku i identifikuar për mungesën e kërkuesve<sup>3</sup>, sidomos në disiplina kyçe, do të paraqesë një rrezik të rëndë për fuqinë novatore të BE-së, trashëgiminë e dijeve dhe rritjen e produktivitetit në të ardhmen e afërt si edhe mund të pengojë arritjen e objektivave të Lisbonës dhe Barcelonës. Për pasojë, Europa duhet që të përmirësojë në mënyrë të konsiderueshme aftësinë e vet për të tërhequr kërkuesit shkencorë dhe për të forcuar pjesëmarrjen e kërkuesve femra duke ndihmuar në krijimin e kushteve të nevojshme për karriera më të qëndrueshme dhe interesante për to në K-ZH<sup>4</sup> (Kërkim dhe Zhvillim).
- (5) Ekzistenca e burimeve njerëzore të mjaftueshme dhe të mirëzhvilluara në K-ZH janë themeli i përparimit në fushën e njohurive shkencore, përparimit teknologjik, rritjes së cilësisë së jetës, sigurimit të mirëqenies së shtetasve Europianë dhe fuqizimit të konkurrueshmërisë në Europë.
- (6) Duhet të futen dhe të vihen në zbatim instrumente të reja për zhvillimin e karrierës së kërkuesve, duke kontribuar në këtë mënyrë për përmirësimin e perspektivës së karrierës për kërkuesit shkencorë në Europë.
- (7) Ekzistenca e perspektivës për karrierë më të mirë dhe më të dukshme kontribuon gjithashtu për krijimin e një qëndrimi pozitiv të publikut kundrejt profesionit të kërkuesit, dhe rrjedhimisht shtyn më tepër të rinj që të përqafojnë një karrierë në fushën e kërkimit.

---

<sup>3</sup> COM (2003) 226 finale dhe SEC (2003) 489 e datës 30.04.2003.

<sup>4</sup> SEC (2005) 260.

- (8) Qëllimi i epërm politik i këtij Rekomandimi është që të kontribuojë në zhvillimin e një tregu pune tërheqës, të hapur dhe të qëndrueshëm europian për kërkuesit shkencorë, në të cilin kushtet bazë të lejojnë rekrutimin dhe mbajtjen e kërkuesve me cilësi të lartë në ambiente që favorizojnë një punë të efektshme dhe produktivitet.
- (9) Shtetet Anëtare duhet të përpiqen që t’ju ofrojnë kërkuesve sisteme të qëndrueshme të zhvillimit të karrierës për të gjitha fazat, pavarësisht nga situata e tyre kontraktuale dhe rruga në K-Z që kanë zgjedhur dhe duhet të përpiqen që kërkuesit shkencorë të trajtohen si profesionistë dhe si pjesë përbërëse e institucioneve në të cilat punojnë.
- (10) Edhe pse Shtetet Anëtare kanë bërë përpjekje domethënëse për të kapërcyer pengesat ligjore dhe administrative lidhur me lëvizshmërinë gjeografike dhe ndërsektoriale, shumë prej këtyre pengesave mbeten përsëri.
- (11) Duhet të nxiten të gjitha format e lëvizshmërisë si pjesë e një politike gjithëpërfshirëse të K-Zh në nivel kombëtar, rajonal dhe institucional.
- (12) Vlera e të gjitha formave të lëvizshmërisë duhet që të njihet plotësisht në vlerësimin e karrierës dhe sistemet e ngritjes në karrierë për kërkuesit, duke garantuar kështu që kjo lloj përvojë të ndikojë pozitivisht për zhvillimin e tyre profesional.
- (13) Zhvillimi i një karriere të qëndrueshme dhe politikave të lëvizjes së kërkuesve<sup>5</sup> nga dhe në Bashkimin Europian, duhet të merret në

---

<sup>5</sup> COM (2004) 178 finale e 16.03.2004.

konideratë duke mbajtur parasysh situatën në vendet në zhvillim dhe rajonet brenda dhe jashtë Europës, në mënyrë që forcimi i kapaciteteve të kërkimit brenda Bashkimit European të mos ndodhë në dëm të vendeve apo rajoneve më pak të zhvilluara.

- (14) Financuesit apo punëdhënësit e kërkuesve, në cilësinë e tyre si rekrutues kanë përgjegjësinë t'i japin kërkuesve procedura rekrutimi dhe përzgjedhjeje të hapura, transparente dhe të krahasueshme me ato ndërkombëtare.
- (15) Shoqëria duhet të vlerësojë në mënyrë më të plotë përgjegjësitë dhe profesionalizmin që kërkuesit demonstrojnë në kryerjen e detyrës së tyre në faza të ndryshme të karrierës së tyre dhe në rolin e tyre shumëfaqësh si punonjës të njohurive, drejtues, koordinues projekti, menaxherë, mbikëqyrës, udhëheqës, këshillues karriere apo komunikues shkencorë.
- (16) Ky Rekomandim nisët nga parimi që punëdhënësit apo financuesit e kërkuesve, kanë detyrimin parësor që të garantojnë se përmeshin kërkesat përkatëse kombëtare, rajonale apo sektoriale.
- (17) Ky Rekomandim u jep Shteteve Anëtare, punëdhënësve, financuesve dhe kërkuesve një instrument të vlefshëm për të ndërmarre, mbi baza vullnetare, nisma të mëtejshme për përmirësimin dhe konsolidimin e perspektivës së karrierës së kërkuesve në Bashkimin European dhe për krijimin e një tregu të hapur pune për kërkuesit shkencorë.
- (18) Parimet e përgjithshme dhe kërkesat e parashtruara në këtë Rekomandim, janë rezultatet e një procesi konsultimi publik tek i cili kanë qenë të atashuar anëtarët e Grupit Drejtues për Burimet Njerëzore dhe Lëvizshmërinë.

## REKOMANDOHET:

1. Që Shtetet Anëtare të përpiqen të ndërmarrin hapat e nevojshme për t'u siguruar se punëdhënësit apo financuesit e kërkuesve zhvillojnë dhe ruajnë një ambient mbështetës për veprimtarinë kërkimore dhe një kulturë pune, ku individët dhe grupet e kërkimit të vlerësohen, të nxiten dhe të mbështeten si edhe të pajisen me materialet e nevojshme dhe mbështetjen jomateriale që t'u mundësojë atyre përmbushjen e objektivave dhe detyrave. Në këtë kontekst, përparësi të veçantë duhet t'i jepet organizimit të kushteve të punës dhe të trajnimit në fazën fillestare të karrierës së kërkuesve, pasi ajo kontribuon në zgjedhjet e ardhshme dhe në bërjen sa më tërheqëse të një karriere në K-Zh.
2. Që Shtetet Anëtare të përpiqen që të ndërmarrin, sa herë është e nevojshme, hapat kryesore për t'u siguruar se punëdhënësit ose financuesit e kërkuesve përmirësojnë metodat e rekrutimit dhe sistemet e vlerësimit të karrierës në mënyrë që të krijojnë një sistem rekrutimi dhe zhvillimi të karrierës i cili është më transparent, i hapur, i barabartë dhe i pranuar ndërkombëtarisht, si një parakusht për një treg të mirëfilltë pune europian për kërkuesit shkencorë.
3. Që Shtetet Anëtare – gjatë hartimit dhe miratimit të strategjive dhe sistemeve për zhvillimin e karrierave të qëndrueshme për kërkuesit shkencorë – të marrin parasysh ashtu siç duhet dhe të udhëhiqen nga parimet e përgjithshme dhe kërkesat, referuar si Karta Europiane për Kërkuesit Shkencorë dhe Kodi i Sjelljes për Rekrutimin e Kërkuesve Shkencorë, përshkruar në Aneks.
4. Që Shtetet Anëtare të përpiqen që të shndrojnë këto parime dhe kërkesa të përgjithshme brenda fushës së tyre të përgjegjësisë në kuadrot kombëtare rregullues ose standardet sektorale dhe/ose institucionale dhe udhëzimet (kartat dhe / ose kodet për kërkuesit shkencorë). Gjatë kësaj periudhe, ata duhet të marrin parasysh



larminë e madhe të ligjeve, rregullave dhe praktikave, të cilat në vende të ndryshme dhe në sektorë të ndryshëm përcaktojnë rrugën, organizatën dhe kushtet e punës së një karriere në K-Zh.

5. Që Shtetet Anëtare t'i konsiderojnë këto parime dhe kërkesa të përgjithshme si një pjesë përbërëse të mekanizmave të kontrollit institucional të cilësisë, duke i konsideruar ato si mjetet për përcaktimin e kritereve të financimit për skemat e financimit kombëtar/rajonar, si edhe duke i miratuar ato për proceset e auditimit, monitorimit dhe vlerësimit të organizmave publike.
6. Që Shtetet Anëtare të vazhdojnë përpjekjet e tyre për të kapërcyer pengesat e vazhdueshme ligjore dhe administrative lidhur me lëvizshmërinë, përfshirë ato që lidhen me lëvizshmërinë ndërsektoriale dhe lëvizshmërinë ndërmjet dhe brenda funksioneve të ndryshme, duke marrë parasysh zgjerimin e Bashkimit Europian.
7. Që Shtetet Anëtare të përpiqen të garantojnë që kërkuesit shkencorë të gëzojnë statusin e duhur të mbulimit nga Sigurimet Shoqërore, sipas statusit të tyre ligjor. Brenda këtij konteksti, një vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet bartjes së të drejtave të pensionit, qoftë ligjore apo plotësuese, për ata kërkues që lëvizin brenda sektorit publik dhe atij privat në të njëjtin vend dhe gjithashtu për ata që lëvizin përtej kufijve brenda Bashkimit Europian. Këto regjime duhet të garantojnë se kërkuesit shkencorë që, gjatë jetës së tyre ndryshojnë punën ose ndërpresin karrierën nuk do të vuajnë në mënyrë të padrejtë nga humbja e të drejtave lidhur me sigurimet shoqërore.
8. Që Shtetet Anëtare, të ngrenë strukturat e nevojshme monitoruese për të rishikuar këtë Rekomandim rregullisht, si edhe për të matur se deri në ç'masë punonjësit, financuesit dhe kërkuesit e kanë vënë

në zbatim Kartën Europiane për Kërkuesit dhe Kodin e Sjelljes për Rekrutimin e Kërkuesve.

9. Që kriteri për këtë matje të përcaktohet dhe bihet dakord me Shtetet Anëtare brenda kontekstit të punës së ndërmarrë nga Grupi Drejtues për Burimet Njerëzore dhe Lëvizshmërinë.
10. Që Shtetet Anëtare në rolin e tyre si përfaqësuese në organizatat ndërkombëtare të ngritura në nivel ndërqeveritar, të marrin siç duhet parasysh këtë Rekomandim gjatë propozimit të strategjive dhe marrjes së vendimeve që kanë të bëjnë me veprimtaritë e atyre organizatave.
11. Ky Rekomandim u adresohet Shteteve Anëtare, por nxirret edhe si një instrument për të nxitur dialogun social si edhe dialogun ndërmjet kërkuesve, aktorëve të përfshirë dhe shoqërisë së gjerë.
12. Brenda mundësive, Shtetet Anëtare ftohen që të informojnë Komisionin deri më 15.12.2005 dhe më pas çdo 1 vit në lidhje me masat që ato kanë marrë përveç këtij Rekomandimi, dhe ta informojnë Komisionin mbi rezultatet e para të aplikimit të tij si edhe të japin shembuj të praktikave të mira.
13. Ky Rekomandim të rishikohet periodikisht nga Komisioni në kuadër të Metodës së Hapur të Koordinimit.

Nënshkruar në Bruksel me 11 mars 2005

Për Komisionin  
Janez Potocnik  
Anëtar i Komisionit

# ANEKS

## Seksioni 1

### Karta Europiane për Kërkuesit Shkencorë

Karta Europiane për Kërkuesit Shkencorë është tërësia e parimeve të përgjithshme dhe kërkesave të cilat specifikojnë rolet, përgjegjësitë dhe të drejtat e kërkuesve shkencorë si edhe të punonjësve dhe/ose të financuesve të tyre<sup>6</sup>.

Qëllimi i Kartës është që të garantojë se natyra e marrëdhënies ndërmjet kërkuesve dhe punëdhënësve apo financuesve të tyre është e favorshme për një punë të suksesshme në lindjen, transferimin, përdorimin e përbashkët dhe përhapjen e njohurive dhe të zhvillimit teknologjik, si edhe për zhvillimin e karrierës së kërkuesve. Karta njihet gjithashtu vlerën e të gjitha formave të lëvizshmërisë si një mjet për rritjen e zhvillimit profesional të kërkuesve shkencorë.

Në këtë kuptim, Karta përbën një kuadër për kërkuesit, punëdhënësit dhe financuesit, i cili i fton ata të veprojnë me përgjegjshmëri dhe si profesionistë brenda mjedisit të tyre të punës, dhe që ta njohin njëri tjetrin si të tillë. Karta ju adresohet të gjithë kërkuesve në Bashkimin Europian, në të gjitha fazat e karrierës së tyre dhe mbulon të gjitha fushat e kërkimit në sektorët publikë dhe privatë, pavarësisht nga natyra e emërimit apo punësimit<sup>7</sup>, statusi ligjor i punëdhënësit të tyre apo lloji i organizatës apo institucionit në të cilin kryhet puna. Ajo merr parasysh rolet e shumëfishta të kërkuesve, të cilët emërohen jo vetëm për të kryer kërkimin dhe/ose për të kryer zhvillimin e veprimtarive kërkuese por

<sup>6</sup> Shih përkufizimin në Seksionin 3.

<sup>7</sup> Shih përkufizimin në Seksionin 3.

që janë gjithashtu të përfshirë në mbikëqyrjen, udhëheqjen, drejtimin apo në kryerjen e detyrave administrative.

Karta bazohet në supozimin se kërkuessit shkencorë ashtu edhe punëdhënësit dhe/ose financuesit e kërkuessve kanë detyrimin parësor që të garantojnë zbatimin e legjislacionit përkatës kombëtar ose rajonal.

Duke qenë se kërkuessit gëzojnë një status dhe të drejta të cilat janë, në disa këndvështrime, më të favorshme se ato të parashikuara në këtë Kartë, kushtet e kësaj të fundit, nuk duhet të përdoren për të zvogëluar statusin dhe të drejtat e përfituara tashmë. Kërkuessit shkencorë ashtu edhe punëdhënësit dhe financuesit të cilët aderjnë tek kjo Kartë do të respektojnë gjithashtu të drejtat themelore si edhe parimet që njihen prej Kartës së të Drejtave Themelore të Bashkimit Europian<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Gazeta Zyrtare C 364, 18.12.2000 fq 001-0022.

## **Parime të Përgjithshme dhe Kërkesa të zbatueshme për Kërkuesit:**

### **Liria e Kërkimit**

Kërkuesit shkencorë duhet ta orientojnë punën e tyre për të mirën e njerëzimit dhe për të zgjeruar kufijtë e njohurive shkencore, ndërsa gëzojnë lirinë e mendimit dhe të shprehjes si edhe lirinë e identifikimit të metodave me anë të të cilave zgjidhen problemet, sipas praktikave dhe parimeve etike të njohura.

Megjithatë, duhet që kërkuesit të njohin edhe kufizimet e kësaj lirie, të cilat mund të lindin si pasojë e rrethanave të veçanta të veprimtarisë kërkimore (përfshirë mbikëqyrjen/udhëheqjen/drejtimin) ose kufizimet operacionale, p.sh për arsye buxhetore ose infrastrukturore ose, sidomos në sektorin industrial për arsye të mbrojtjes së pronësisë intelektuale. Megjithatë, nuk duhet që kufizime të tilla të bien ndesh me praktikën dhe parimet e njohura etike, të cilave kërkuesit shkencorë duhet t'u përmbahen.

### **Parimet Etike**

Kërkuesit duhet të respektojnë praktikën e njohura etike si edhe parimet themelore etike të disiplinës/disiplinave të tyre si edhe të standardeve etike, ashtu siç dokumentohen në Kode Etike të ndryshme kombëtare, sektoriale apo institucionale.

### **Përgjegjësia Profesionale**

Kërkuesit duhet të bëjnë çdo përpjekje që të garantojnë se veprimtaria e tyre kërkimore është e dobishme për shoqërinë dhe se nuk duplikon kërkime të kryera gjetiu. Ata duhet të shmangin plagjaturën e çdo

Iloji dhe të respektojnë parimin e pronësisë intelektuale dhe të pronësisë së përbashkët të të dhënave në rast se kërkimi kryhet në bashkëpunim me një/disa mbikëqyrës dhe/ose kërkues të tjerë. Nevoja për të vlerësuar vëzhgimet e reja duke treguar se ekspertimentet janë të riprodhueshme, nuk duhet të interpretohet si plagjarizëm, në rast se të dhënat konfirmohen dhe citohen hapur. Kerkuesit duhet të garantojnë se në rast se një pjesë e punës së tyre delegohet, personi tek i cili puna delegohet, ka kompetencën që ta kryejë atë.

### **Qëndrimi profesional**

Kërkuesit shkencorë duhet t'i njohin qëllimet strategjike që rregullojnë mjedisin e tyre të kërkimit dhe mekanizmat e financimit dhe duhet të kërkojnë të gjitha miratimet e nevojshme përpara se të nisin kërkimin apo të aksesojnë burimet e dhëna. Ata duhet t'i informojnë punëdhënësit, themeluesit ose mbikëqyrësit kur projekti i tyre kërkimor shtyhet në kohë, ripërcaktohet ose përfundon, ose të njoftojnë në rast se ai përfundon më herët apo nëse pezullohet për çdo lloj arsyeje.

### **Detyrimet kontraktuale dhe ligjore**

Kërkuesit shkencorë në të gjitha nivelet duhet të familjarizohen me rregullat kombëtare, sektoriale ose institucionale që rregullojnë trajnimin dhe/ose kushtet e punës. Këtu përfshihen të Drejtat e Pronësisë Intelektuale dhe kërkesat dhe kushtet e çdo sponsori apo financuesi, pavarësisht nga natyra e kontratës së tyre. Kerkuesit duhet të veprojnë në përputhje me rregulloret të tilla duke dhënë rezultatet e dëshiruara (për shembull, tezë, publikime, patenta, raporte, zhvillim i produkteve të reja, etj) ashtu siç parashikohen në kushtet dhe afatet e kontratës apo të dokumentit ekuivalent.

## **Përgjegjësia financiare**

Kërkuesit shkencorë duhet të jenë të vetëdijshëm se janë të përgjegjshëm përpara punëdhënësve të tyre, financuesve apo organizmave të tjera publike ose private si edhe, në një masë më të madhe në planin etik, drejt shoqërisë si një e tërë. Në veçanti, kërkuesit e financiar nga fondet publike janë gjithashtu përgjegjës për përdorimin me efikasitet të parave të taksapaguesve. Për pasojë, ata duhet të veprojnë në përputhje me parimet e një menaxhimi financiar të duhur, transparent dhe efikas si edhe të bashkëpunojnë me çdo auditim të autorizuar të kërkimit të tyre, qoftë ky i kryer nga punëdhënësit/financuesit ose nga komitetet etike. Metodat e mbledhjes dhe analizës, rezultatet dhe, kur është me vend hollësitë e të dhënave duhet të jenë të hapura për shqyrtim të brendshëm dhe të jashtëm, sa herë është e nevojshme dhe siç kërkohet nga autoritetet e duhura.

## **Praktikat e mira në kërkim**

Kërkuesit shkencorë duhet që gjithmonë të miratojnë praktika të sigurta pune, në përputhje me legjislacionin kombëtar, përfshirë marrjen e masave të nevojshme për shëndetin dhe sigurinë si edhe për rikuperim nga katastrofat e teknologjisë së informacionit për shëmbull, duke përgatitur strategji mbështetëse. Ata duhet gjithashtu të jenë të familjarizuar me kërkesat ligjore aktuale kombëtare në lidhje me mbrojtjen e të dhënave dhe me kërkesat për ruajtjen e konfidencialitetit dhe të marrin të gjitha masat për t'i përmbushur ato në çdo kohë.

## **Përhapja, shfrytëzimi i rezultateve**

Të gjithë kërkuesit duhet të sigurohen, në përputhje me marrëveshjet e tyre kontraktuale se rezultatet e kërkimit të tyre janë përhapur dhe

shfrytëzuar për shembull, janë komunikuar, transferuar në mjedise të tjera kerkimore ose, nëse është me vend, janë komercializuar. Kërkuesit më të vjetër, në veçanti, pritet që të marrin kryesimin për të garantuar se kërkimi është i frytshëm dhe se rezultatet ose shfrytëzohen në mënyrë komerciale ose janë bërë të aksesueshme për publikun (ose të dyja) sa herë që është e mundur.

### **Angazhimi publik**

Kërkuesit shkencorë duhet të sigurohen që veprimtaritë kerkimore të bëhen të njohura për shoqërinë e gjërë në një mënyrë të tillë që ato të kuptohen nga jo specialistët, duke e përmirësuar kështu kuptuarit e shkencës nga ana e publikut. Përfshirja e drejtëpërdrejtë me publikun do t'i ndihmojë kërkuesit që të kuptojnë më mirë interesin e publikut në përparësitë për shkencën dhe teknologjinë, por edhe shqetësimet e publikut.

### **Marrëdhënia me mbikëqyrësit**

Kërkuesit në fazën e tyre të trajnimit duhet të vendosin një marrëdhënie të strukturuar dhe të rregullt me mbikëqyrësin / mbikëqyrësit e tyre dhe me përfaqësuesin (it) e fakultetit/departamentit në mënyrë që të përfitojnë sa më mirë nga marrëdhënia me ta. Këtu përfshihet mbajtja e të dhënave për të gjithë ecurinë e punës dhe gjetjet e kërkimit, marrja e përshtypjeve me anë të raporteve dhe seminareve, përdorimi i këtyre përshtypjeve dhe puna në përputhje me kalendarin, afatet, rezultatet e pritshme dhe/ose rezultatet e kërkimit, siç janë miratuar më parë.

### **Mbikëqyrja dhe detyrat drejtuese**

Kërkuesit e vjetër duhet t'i kushtojnë një vëmendje të veçantë rolit të tyre të shumëfishtë si mbikëqyrës, udhëheqës, këshillues karriere, dre-



jtues, koordinatorë projekti, menaxherë dhe komunikues shkence. Ata duhet t'i kryejnë këto detyra me standardet më të larta profesionale. Në lidhje me rolin e tyre si mbikqyrës ose udhëheqës të kërkuesve, kerkuesit e vjetër duht që të ndërtojnë një marrëdhënie konstruktive dhe pozitive me kerkuesit në fazat e para, në mënyrë që të vendosin kushtet për transferimin e njohurive dhe për një zhvillim të mëtejshëm e të suksesshëm të karrierës së kërkuesve.

### **Zhvillimi profesional në vazhdimësi**

Kërkuesit shkencorë në të gjitha fazat e karrierës së tyre duhet të përpiqen vazhdimisht që të përmirësojnë veten duke përditësuar rregullisht dhe duke i zgjeruar aftësitë dhe zotësitë e tyre. Kjo mund të arrihet me një sërë mjetesh që përfshijnë, por nuk janë të kufizuara tek trajnimet formale, seminarët, konferencat dhe të mësuarit në rrugë elektronike [e-learning].

## **Parime të Përgjithshme dhe Kërkesa të zbatueshme për Punëdhënësit dhe Financuesit:**

### **Njohja e Profesionit**

Të gjithë kërkuesit që janë të angazhuar në karrierën në fushën e kërkimeve shkencore, duhet të njihen si profesionistë dhe të trajtohen si të tillë. Kjo duhet të nisë që në fillimin e karrierës së tyre, pra në nivel pasuniversitar dhe duhet të përfshijë të gjitha nivelet, pavarësisht nga klasifikimi i tyre në nivel kombëtar (psh. Punonjës, student pasuniversitar, kandidat doktoral, (për shembull, punonjës, student pasuniversitar, kandidat për doktoraturë, bursist i pasdoktoraturës, nëpunës civil).

### **Mos diskriminimi**

Punëdhënësit dhe/ose financuesit e kërkuesve nuk do t'i diskriminojnë kërkuesit shkencorë në ndonjë mënyrë, mbi bazën e gjinisë, moshës, origjinës etnike, kombëtare ose sociale, fesë ose besimit, orientimit seksual, gjuhës, paaftësisë, mendimit politik apo gjendjes sociale dhe ekonomike.

### **Mjedisi i kërkimit**

Punëdhënësit dhe / ose financuesit e kërkuesve duhet të sigurohen që të krijohet një mjedis sa më stimulues për punën kërkimore apo për trajnimin kërkimor, mjedis i cili duhet të ofrojë mjetet e përshtatshme, mjediset, mundësitë, përfshirë bashkëpunimin në distancë në rrjete kërkimore dhe të garantojnë respektimin e rregullave kombëtare ose sektoriale lidhur me shëndetin dhe sigurinë gjatë veprimtarisë kërkimore. Financuesit duhet të garantojnë se në mbështetje të programit të miraturar të punës, jepen burimet e përshtatshme.

## Kushtet e Punës

Punëdhënësit dhe/ose financuesit duhet të sigurohen se kushtet e punës për kërkuesit shkencorë, përfshirë ata me aftësi të kufizuara, ofrojnë ku është e mundur, fleksibilitetin që konsiderohet si thelbësor për kryerjen me sukses të një pune kërkimore në përputhje me legjislacionin ekzistues kombëtar dhe me marrëveshjet kolektive kombëtare ose sektoriale. Ata duhet të synojnë që të ofrojnë kushte pune të cilat i lejojnë si kërkuesit ashtu edhe kërkueset që të ndërthurin familjen dhe punën, fëmijët dhe karrierën<sup>9</sup>. Vëmendje e veçantë i duhet kushtuar, inter alia, orarit të ndryshueshëm të punës, punës me kohë të pjesshme, pushimit të së dielës si edhe dispozitave të tjera të domosdoshme financiare dhe administrative që rregullojnë këto lloj marrëveshjesh.

## Qëndrueshmëria dhe punësimi i përhershëm

Punëdhënësit dhe/ose financuesit duhet të sigurohen se puna e kërkuesve nuk çënohet nga destabiliteti i kontratave të punësimit dhe duhet për pasojë që sa të jetë e mundur, të angazhohen për të përmirësuar qëndrueshmërinë e kushteve të punës për kërkuesit, pra duke vepruar në përputhje me parimet dhe afatet që parashtrohen në Direktivën e BE-së për Punësimin me afat të paracaktuar<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Shih SEC (2005) 260, Femrat dhe Shkenca: Përsosmëria dhe novacioni – Barazia gjinore në shkencë.

<sup>10</sup> Direktiva synon që punonjësit me afat të paracaktuar të mos trajtohen me kushte më pak të favorshme se sa punonjësit e përhershëm, për të shmangur abuzimet që lindin nga përdorimi i kontratave të njëpasnjëshme me kohë të paracaktuar; për të përmirësuar aksesin në trajnime për punonjësit me afat të paracaktuar dhe për të garantuar se këta punonjës informohen sa herë që dalin vende bosh me kontrate të përhershme. Direktiva e Këshillit 1999/70/EC në lidhje me "Marrëveshjen Kuadër për punën me afat të paracaktuar" rënë dakord nga ETUC, UNICE dhe CEEP miratuar më 20.06.1999.

## Financimi dhe pagat

Punëdhënësit dhe/ose financuesit e kërkuesve duhet të garantojnë se kërkuesit gëzojnë kushte të drejta dhe tërheqëse financimi dhe/ose paga me përfitime të drejta dhe të përshtatshme të sigurimeve shoqërore (përfshirë përfitimet për sëmundje dhe ato prindërore, të drejtat e pensionit dhe përfitimet gjatë papunësisë) në përputhje me legjislacionin ekzistues kombëtar dhe me marrëveshjet kolektive sektoriale ose kombëtare. Kjo duhet të përfshijë kërkuesit në të gjitha fazat e karrierës, përfshirë kërkuesit në fazat e para, në përputhje me statusin e tyre ligjor, performancën dhe nivelin e kualifikimeve dhe/ose përgjegjësisë.

## Barazia gjinore<sup>11</sup>

Punëdhënësit dhe/ose financuesit duhet të synojnë të kenë një ekuilibër mes gjinive në të gjitha nivelet e personelit, përfshirë ata në nivel mbikëqyrës dhe drejtues. Kjo duhet të arrihet mbi bazën e një politike që ofron mundësi të barabarta gjatë rekrutimit dhe në fazat e mëtejshme të karrierës, megjithatë, duke mos patur përparësi ndaj cilësisë dhe kritereve të aftësisë. Për të garantuar trajtim të barabartë, komisionet e përzgjedhjes duhet të kenë një barazi të përshtatshme gjinore.

## Zhvillimi i karrierës

Punëdhënësit dhe/ose financuesit e kërkuesve duhet të hartojnë, preferohet brenda kuadrit të menaxhimit të burimeve të tyre njerëzore, një strategji specifike të zhvillimit të karrierës për kërkuesit në secilën fazë të karrierës së tyre, pavarësisht nga situata e tyre kontraktuale, përfshirë kërkuesit me kontrata me afat kohor të paracaktuar. Ajo

<sup>11</sup> Shih SEC (2005) 260, Femrat dhe Shkenca: Përsosmëria dhe novacioni – Barazia gjinore në shkencë.

duhet të përfshijë edhe mundësinë e bashkëpunimit me udhëheqësit të cilët japin mbështetje dhe udhëheqje për zhvillimin personal dhe profesional të kërkuesve, kësaj, duke i motivuar ata dhe duke i ulur pasigurinë në të ardhmen tyre profesionale. Të gjithë kërkuesit duhet të familjarizohen me dispozita dhe marrëveshje të tilla.

## **Vlera e lëvizshmërisë**

Punëdhënësit dhe / ose financuesit duhet ta njohin vlerën e lëvizshmërisë gjeografike, ndër sektoriale, ndër disiplinore dhe virtuale<sup>12</sup> si edhe të lëvizshmërisë ndërmjet sektorit publik dhe atij privat si një mjet i rëndësishëm i rritjes së njohurive shkencore dhe të zhvillimit profesional në çdo fazë të karrierës së kërkuesit. Për rrjedhojë, ata duhet t'i përfshijnë mundësi të tilla në strategjinë specifike të zhvillimit të karrierës dhe ta vlerësojnë e njohin plotësisht çdo përvojë lëvizshmërie brenda sistemit të rritjes në karrierë dhe të vlerësimit të saj.

Kjo kërkon gjithashtu përfshirjen e instrumenteve të nevojshme administrative për të lejuar bartjen si të granteve ashtu edhe të përfitimeve të sigurimeve shoqërore, në përputhje me legjislacionin vendas. Aksesi tek trajnimi për punën kërkimore dhe rritja në vazhdim Punëdhënësit dhe/ose financuesit duhet të sigurohen që kërkuesve në çdo fazë të karrierës së tyre, pavarësisht nga gjendja e tyre kontraktuale, t'ju jepet mundësia për rritje profesionale dhe për të përmirësuar aftësitë e tyre për t'u punësuar nëpërmjet përdorimit të masave për zhvillimin e vazhdueshëm të aftësive dhe zotësive. Masa të tilla duhet të vlerësohen periodikisht për aksesueshmërinë, pranueshmërinë dhe efikasitetin në lidhje me përmirësimin e zotësive, aftësive dhe punësimit.

---

<sup>12</sup> D.m.th bashkëpunimi në distancë nëpërmjet rrjeteve elektronike.

## **Akresi ndaj këshillimit për karrierën**

Punëdhënësit dhe/ose financuesit duhet të sigurohen se këshillimi për karrierën dhe ndihma për vendosjen në punë qoftë në institucionet përkatëse apo nëpërmjet bashkëpunimit me struktura të tjera, t'ju ofrohet kërkuesve shkencorë në të gjitha fazat e karrierës së tyre, pavarësisht nga situata e tyre kontraktuale.

## **Të drejtat e Pronësisë Intelektuale**

Punëdhënësit dhe/ose financuesit duhet të garantojnë se kërkuesit në çdo fazë të karrierës së tyre, i marrin përfitimet e shfrytëzimit (nëse ka) të rezultateve të tyre në K-Zh nëpërmjet mbrojtjes ligjore dhe, sidomos, nëpërmjet mbrojtjes së duhur të të Drejtave të pronësisë Intelektuale, përfshirë të drejtat e autorit. Politikat dhe praktikat duhet të specifikojnë se çfarë të drejtash u takojnë kërkuesve dhe/ose kur është me vend, punëdhënësve të tyre apo palëve të tjera, përfshirë organizatat e jashtme komerciale ose industriale, ashtu siç mund të parashikohet në marrëveshjet specifike të bashkëpunimit apo në lloje të tjera marrëveshjesh.

## **Bashkëautorësia**

Bashkëautorësia duhet të shihet pozitivisht nga institucionet gjatë vlerësimit të personelit, si provë e një qasjeje konstruktive për kryerjen e veprimtarisë kërkimore. Për pasojë, duhet që Punëdhënësit dhe/ose financuesit të zhvillojnë strategji, praktika dhe procedura në mënyrë që t'ju ofrojnë kërkuesve, përfshirë ata në fazat e para të karrierës, kushtet e nevojshme bazë në mënyrë që ata të gëzojnë të drejtën që të njihen dhe të renditen dhe/ose citohen, në kontekstin e kontributeve të tyre aktuale, si bashkëautorë të studimeve, patentave etj ose të publikojnë rezultatet e punës së tyre kërkimore në mënyrë të pavarur prej mbikëqyrësit të tyre.

## **Mbikëqyrja**

Punëdhënësit dhe/ose financuesit duhet të sigurohen që të identifikohet qartësisht personi të cilit kërkuesi në faza të hershme, të mund t'i referohet për kryerjen e detyrave të tij profesionale dhe i cili i informon kërkuesit në përputhje me rrethanat.

Marrëveshje të tilla duhet që të përcaktojnë qartësisht se mbikqyrësit e propozuar janë mjaftueshëm ekspertë për të drejtuar punën kërkuese, kanë kohën, njohuritë, përvojën, ekspertizën dhe angazhimin që t'i ofrojnë të trajnuarit mbështetjen e duhur dhe të ofrojnë progresin e nevojshëm dhe rishikimin e procedurave, si edhe mekanizmat e nevojshëm të dhënies së përshtypjeve.

## **Mësimdhënia**

Mësimdhënia është një mjet thelbësor për strukturimin dhe përhapjen e njohurive dhe për rrjedhojë duhet të konsiderohet një mundësi me vlerë në rrugën e karrierës së kërkuesve. Megjithatë, mundësitë për mësimdhënie nuk duhet të jenë të tepërta dhe nuk duhet t'i pengojnë kërkuesit shkencorë, sidomos në fillim të karrierës së tyre, për të kryer veprimtaritë e tyre kërkimore. Punëdhënësit dhe/ose financuesit duhet të garantojnë se detyrat lidhur me mësimdhënien shpërblehen në mënyrën e duhur dhe merren parasysh në sistemet e vlerësimit dhe se koha që anëtarët më të vjetër të personelit i kushtojnë trajnimit të kërkuesve në fazat e para, duhet të konsiderohet si pjesë e angazhimit të tyre në mësimdhënie.

Trajnim i përshtatshëm duhet të ofrohet për veprimtaritë e mësimdhënies dhe instruktimit si pjesë e zhvillimit profesional të kërkuesve.

## **Sistemet e vlerësimit**

Punëdhënësit dhe/ose financuesit duhet të përdorin për të gjithë kërkuesit shkencorë, përfshirë kërkuesit e vjetër, sisteme vlerësimi për të matur punën e tyre profesionale në mënyrë periodike dhe transparente me anë të një komiteti të pavarur ( në rastin e kërkuesve të vjetër, preferohet komiteti ndërkombëtar).

Procedura të tilla vlerësimi duhet të marrin mirë parasysh kreativitetin e përgjithshëm të punës kërkimore dhe rezultatet e kësaj pune, si për shembull botime, patenta, menaxhim i kërkimit, mësimdhënie, drejtim, udhëheqje, bashkëpunim kombëtar ose ndërkombëtar, detyra administrative, veprimtari për ndërgjegjësimin e publikut dhe lëvizshmëri, të cilat duhet të merren në konsideratë në kontekstin e përparimit në karrierë.

## **Ankimimi/apelimi**

Punëdhënësit dhe / ose financuesit e kërkuesve duhet të ngrenë, në përputhje me rregullat kombëtare, procedura të përshtatshme, mundësisht nëpërmjet një personi të paanshëm (si Avokati i Popullit) për t'u marrë me ankesat / apelimet e kërkuesve, përfshirë ato që kanë të bëjnë me konfliktet ndërmjet mbikëqyrësve dhe kërkuesve në fazat e hershme. Procedura të tilla duhet t'i ofrojnë të gjithë stafit kërkimor asistencë konfidenciale dhe informale për të zgjidhur konfliktet e punës, mosmarrëveshjet dhe ankesat, me qëllim nxitjen e trajtimit të drejtë dhe të barabartë brenda institucionit dhe të përmirësimit të cilësisë së përgjithshme të mjedisit të punës.

## **Pjesëmarrja në organizmat vendimmarrëse**

Punëdhënësit dhe/ose financuesit e kërkuesve duhet të pranojnë se është krejtësisht e ligjshme dhe vërtetë e dëshirueshme, që kërkuesit të përfaqësohen në organet vendimmarrëse dhe këshilluese për të



cilat ata punojnë, në mënyrë që të mbrojnë dhe të nxisin interesat e tyre individuale dhe kolektive si profesionistë si edhe të kontribuojnë në mënyrë aktive në funksionimin e institucionit<sup>13</sup>.

## Rekrutimi

Punëdhënësit dhe/ose financuesit duhet të garantojnë se standardet për hyrjen dhe pranimin e kërkuesve shkencorë, sidomos në fillimet e karrierës së tyre, janë të specifikuar qartësisht dhe duhet të lehtësojnë gjithashtu aksesin për grupet në disavantazh ose për ata kërkues që i rikthehen karrierës në punën kërkimore, përfshirë mësuesit (të çdo niveli) të cilët i rikthehen karrierës së punës kërkimore. Punëdhënësit dhe/ose financuesit e kërkuesve duhet të respektojnë parimet e parashtruarta në Kodin e Sjelljes për Rekrutimin e Kërkuesve Shkencorë sa herë që emërojnë apo rekrutojnë kërkues shkencorë.

---

<sup>13</sup> Në këtë kontekst shih gjithashtu Direktivën e BE-së 2002/14/EC.

## Seksioni 2

### Kodi i sjelljes për rekrutimin e Kërkuesve Shkencorë

Kodi i Sjelljes për Rekrutimin e Kërkuesve konsiston në një sërë parimesh dhe kërkesash të përgjithshme që duhet të ndiqen nga punëdhënësit dhe/ose financuesit gjatë emërimit ose rekrutimit të kërkuesve shkencorë. Këto parime dhe kërkesa duhet të respektojnë vlera të tilla si transparenca e procesit të rekrutimit si edhe trajtimi i barabartë i të gjithë aplikuesve, duke mbajtur sidomos parasysh zhvillimin e një tregu të qëndrueshëm europian të punës, dhe të jenë plotësuese ndaj atyre që janë parashtruar në Kartën Europiane për kërkuesit shkencorë. Institucionet dhe punëdhënësit që veprojnë në përputhje me Kodin e Sjelljes do të demonstrojnë qartazi angazhimin e tyre për të vepruar në mënyrë të përgjegjshme dhe të respektuar dhe për t'ju garantuar kërkuesve kushte bazë të ndershme, me synimin e qartë për të kontribuar për përparimin e Hapësirës Europiane për Kërkimin.

### Parime të Përgjithshme dhe Kërkesat për Kodin e Sjelljes

#### Rekrutimi

Procedurat e rekrutimit që duhet të zbatohen nga punëdhënësit dhe/ose financuesit duhet të jenë të hapura<sup>14</sup>, efikase, transparente, mbështetëse dhe të krahasueshme ndërkombëtarisht, si edhe të përshtatura për llojet e pozicioneve që publikohen.

<sup>14</sup> Të gjithë instrumentet e disponueshëm duhet të përdoren, sidomos burimet ndërkombëtare ose globale në ueb si Portali i Lëvizshmërisë i Kërkuesve mbarë Europiane: <http://europa.eu.int/eracareers>.

Postimet duhet të japin një përshkrim të gjerë të njohurive dhe të aftësive të kërkuara, dhe nuk duhet të jenë aq të specializuara sa të dekurajojnë aplikantët e përshtatshëm. Punëdhënësit duhet të fusin një përshkrim të kushteve të punës dhe të të drejtave, përfshirë perspektivën për zhvillimin e karrierës.

Akoma më tej, koha e lejuar ndërmjet postimit të vendit bosh ose të thirrjes për aplikime dhe afatit të fundit për aplikime, duhet të jetë realiste.

## **Përzgjedhja**

Komitetet e përzgjedhjes duhet të sjellin së bashku ekspertiza dhe aftësi të ndryshme dhe të kenë një numër të barazuar ndërmjet gjinive dhe, kur është e mundur dhe me vend, të përfshijnë anëtarë nga sektorë dhe disiplina të ndryshme (publikë dhe privatë), përfshirë ata nga vende të tjera dhe me përvojat e duhura për të vlerësuar kandidatin. Sa herë që është e mundur, duhet të përdoret një gamë e gjerë praktikash përzgjedhjeje si për shembull vlerësimi i ekspertëve të jashtëm dhe intervistat ballë për ballë. Anëtarët e paneleve të përzgjedhjes duhet të trajnohen siç duhet.

## **Transparenca**

Kandidatët duhet të informohen, përpara përzgjedhjes, në lidhje me procesin e rekrutimit dhe kriteret e përzgjedhjes, numrin e pozicioneve të lira dhe perspektivën për rritjen në karrierë. Ata duhet të informohen gjithashtu pas procesit të përzgjedhjes në lidhje me pikat e forta dhe të dobta të aplikimeve të tyre.

## Vlerësimi bazuar tek meritat

Procesi i përzgjedhjes duhet të marrë parasysh që të gjitha përvojat<sup>15</sup> e kandidatëve. Edhe pse me përqendrimin tek potenciali i tyre i përgjithshëm si kërkues shkencor, duhet të merret gjithashtu parasysh kreativiteti i tyre dhe niveli i pavarësisë.

Kjo nënkupton se merita duhet të gjykohet për nga ana cilësore ashtu edhe nga ajo sasiore, duke u përqendruar në rezultate të shkëlqyera brenda një rruge të larmishme të karrierës dhe jo vetëm në numrin e publikimeve. Për pasojë, rëndësia e treguesve bibliometrikë duhet të vihet me kujdes në ekuilibër brenda një kuadri më të gjerë kriteresh vlerësimi, si për shembull mësimdhënia, mbikëqyrja, puna në grup, transferimi i njohurive, menaxhimi i kërkimit dhe novacionit dhe vepërimitaritet për ndërgjegjësimin e publikut. Për kandidatët me përvojë në fushën industriale, një vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet kontributeve për patenta, zhvillime ose shpikje.

## Variacione në rendin kronologjik të curriculum vitae

Ndërprerjet e karrierës apo variacionet në rendin kronologjik të CV-së nuk duhet të penalizohen, por të konsiderohen si evolucion në karrierë, dhe për pasojë, si një kontribut potencial i vlefshëm për rritjen profesionale të kërkuesve drejt një karriere shumëdimensionale. Pra, kandidatët duhet të lejohen të paraqesin CV të bazuara në prova, të cilat paraqesin një gamë përfaqësuese të arritjeve dhe të kualifikimeve të përshtatshme për pozicionin për të cilin kryhet aplikimi.

## Njohja e përvojës së lëvizshmërisë

Çdo përvojë lëvizshmërie, për shembull, qëndrimi në një vend/rajon tjetër ose në një tjetër mjedis kërkimor (publik ose privat) ose ndryshi-

---

<sup>15</sup> Shih gjithashtu Kartën Europiane për Kërkuesit Shkencorë: Sistemet e Vlerësimit në Seksionin 1 të këtij dokumenti.

mi nga një disiplinë ose sektor në një tjetër, qoftë si pjesë e një trajnimit fillestar kërkimor apo e një karriere në një fazë të mëvonshme, apo përvoja virtuale e lëvizshmërisë duhet të konsiderohet si një kontribut i vlefshëm për zhvillimin profesional të një kërkuesi.

## **Njohja e kualifikimeve**

Punëdhënësit dhe/ose financuesit duhet të bëjnë vlerësimin e duhur të kualifikimeve akademike dhe profesionale, përfshirë kualifikimet joakademike të të gjithë kërkuesve shkencorë, sidomos brenda kontekstit të lëvizshmërisë ndërkombëtare dhe profesionale. Ata duhet të informohen dhe të kuptojnë plotësisht rregullat, procedurat dhe standardet që rregullojnë njohjen e kualifikimeve të tilla e kësaj, të eksplorojnë ligjin ekzistues vendas, konventat dhe rregullat specifike për njohjen e këtyre kualifikimeve nëpërmjet kanaleve ekzistuese<sup>16</sup>.

## **Vjetërsia në punë**

Nivelet e kërkuara të kualifikimeve duhet të jenë në përputhje me nevojat e pozicionit dhe nuk duhen vendosur si pengesë për pranim. Njohja dhe vlerësimi i kualifikimeve duhet të përqendrohet në vlerësimin e arritjeve të personit dhe jo të rrethanave të tij/saj apo të reputacionit të institucionit ku janë marrë këto kualifikime. Meqënëse kualifikimet profesionale mund të arrihen në një fazë të hershme të një karriere të gjatë, duhet të njihet gjithashtu edhe mënyra e rritjes profesionale në vazhdim.

---

<sup>16</sup> Shih <http://www.enic-naric.net/> për të mësuar informacione më të hollësishme mbi Rrjetin NARIC (Njohja Kombëtare Akademike e Qendrave të Informacionit).

## Emërimet e personave pas doktoraturës

Institucionet që emërojnë kërkues post doktoralë duhet të përcaktojnë rregulla dhe udhëzime të qarta për rekrutimin dhe emërimin e tyre, duke përfshirë kohëzgjatjen maksimale dhe objektivat për emërimet të tilla. Këto udhëzime duhet gjithashtu që të marrin parasysh kohën e shpenzuar në emërimet të mëparshme postdoktorale në institucione të tjera dhe të marrin në konsideratë se statusi postdoktoral duhet të jetë kalimtar, me qëllimin parësor të ofrimit të mundësive shtesë të zhvillimit profesional për një karrierë në fushën kërkimore, në kontekstin e perspektivës së karrierës afatgjatë.

## Seksioni 3 Përkufizime

### Kërkuesit

Për qëllime të këtij Rekomandimi, do të përdoret përkufizimi Frascati i punës kërkimore<sup>17</sup>, që është i njohur ndërkombëtarisht. Për pasojë, kërkuesit përshkruhen si,

*“Profesionistë të përfshirë në konceptimin dhe krijimin e dijeve të reja, produkteve, proceseve, metodave dhe sistemeve dhe në menaxhimin e projekteve lidhur me to.”*

Më specifikisht, ky Rekomandim lidhet me të gjithë ata persona të angazhuar profesionalisht në K-Zh në çdo fazë të karrierës<sup>18</sup>, pavarësisht nga klasifikimi.

Kjo përfshin çdo veprimtari të lidhur me ‘kërkimin bazë’, ‘kërkimin strategjik’, kërkimin e aplikuar, zhvillimin eksperimental dhe ‘transferimin e njohurive’ përfshirë kapacitetet inovatore dhe këshilluese, mbikëqyrëse dhe ato të mësimdhënies, menaxhimin e njohurive dhe të drejtat mbi pronësinë intelektuale, shfrytëzimin e rezultateve të kërkimit ose të gazetarisë shkencore. Bëhet një dallim ndërmjet kërkuesve në fazë të hershme dhe kërkuesve me përvojë:

<sup>17</sup> Në: Praktika Standarde e Propozuar për sondazhet mbi punën kërkimore dhe zhvillimin eksperimental, Manuali Frascati, OECD, 2002.

<sup>18</sup> COM (2003) 436 I datës 18.07.2003: Kërkuesit në HEK: Një profesion, shumë karriera.

- Termi Kërkues në faza të hershme<sup>19</sup> i referohet kërkuesve gjatë katër viteve të para (Ekuivalenti i atyre me kohë të plotë) të veprimtarisë së tyre kërkimore, përfshirë periudhën e trajnimit për kërkimin.
- Kërkuesit shkencorë me përvojë<sup>20</sup> përkufizohen si kërkues kur kanë të paktën katër vjet përvojë në kërkim (Ekuivalenti i atyre me kohë të plotë) që prej marrjes së diplomës së universitetit që u jep atyre akses për studimet e doktoraturës, në vendin në të cilin grada shkencore/diploma është marrë apo kërkuesit që e kanë fituar më parë gradën e doktoraturës, pavarësisht nga koha që i është dashur për ta fituar atë.

## Punëdhënësit

Në kontekstin e këtij rekomandimi “punëdhënësi” i referohet të gjithë atyre institucioneve publike ose private që punësojnë kërkues me kontratë apo që i marrin nën lloje të tjera kontratash apo marrëveshesh, përfshirë ato pa marrëdhënie të drejtëpërdrejtë financiare. Kjo e fundit ka të bëjë sidomos me institucione të arsimit të lartë, departamente të fakultetit, laboratorë, fondacione ose organizma privatë ku kërkuesit ose kryejnë trajnimin për punën kërkimore ose kryejnë veprimtaritë mbi bazën e financimeve të kryera nga një palë e tretë.

## Financuesit

“Financues” i referohet të gjithë organizmave<sup>21</sup> që ofrojnë financim (përfshirë paga, pag, bursa, grante and bursa pasuniversitare) për institucione kërkimore publike dhe private, përfshirë institucionet për

<sup>19</sup> Shih Programin e Punës Strukturimi i Hapësirës Europiane të Kërimit; Burimet Njerëzore dhe Lëvizshmëria Veprimet Marie Curie, edicioni shtator 2004, 41.

<sup>20</sup> Idem, fq 42.

<sup>21</sup> Komuniteti do të përpiqet të verë në zbatim angazhimet e parashtruara në këtë Rekomandim për përfituesin e financimit në kontekstin e Programit/Programeve Kuadër për veprimtarinë Kërkimore, Zhvillimin Teknologjik dhe Veprimtaritë Demonstrative.



arsimin e lartë. Në këtë rol ata mund të përcaktojnë si një kusht kryesor për dhënien e financimit, që institucionet e financuara të kenë dhe të venë në zbatim strategji, praktika dhe mekanizma sipas parimeve të përgjithshme dhe kërkesave të parashtruara në këtë Rekomandim.

### **Emërimi ose Punësimi**

Kjo i referohet llojit të kontratës apo pagesës ose të bursës pasuniversitare, grantit ose bursës së financuar nga një palë e tretë përfshirë financim brenda kontekstit të Programit / Programeve Kuadër<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Programi Kuadër për veprimtarinë Kërkimore, Zhvillimin Teknologjik dhe Veprimtarinë Demonstrative.

Komisioni European ka miratuar Kartën Europiane për Kerkuesit dhe një Kod Sjelljeje për Rekrutimin e Kërkuesve. Këto dy dokumente, janë elemente kyçe në politikën e BE-së për t'a bërë kërkimin shkencor një karrierë tërheqëse, e cila është një tipar jetësor i strategjisë së tij për të stimuluar rritjen ekonomike dhe të punësimit. Karta dhe Kodi i Sjelljes do t'u japin kerkuesve individualë të njëjtat të drejta dhe detyrime kudo që ata të punojnë brenda BE-së. Kjo duhet të kompesojë faktin se karrierat në fushën e kërkimit shkencor në Europë janë të fragmentuara në nivel lokal, rajonal, kombëtar ose sektorial dhe ta lejojnë Evropën që të përfitojë sa më shumë nga potenciali i saj shkencor.

