



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2023. gada 14. jūlijā
(OR. en)

Starpiestāžu lieta:
2023/0285(NLE)

11850/23
ADD 1

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

PRIEKŠLIKUMS

Sūtītājs:	Eiropas Komisijas ģenerālsekretāre, parakstījusi direktore <i>Martine DEPREZ</i>
Saņemšanas datums:	2023. gada 13. jūlijs
Saņēmējs:	Eiropas Savienības Padomes ģenerālsekretāre <i>Thérèse BLANCHET</i>
K-jas dok. Nr.:	COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2
Temats:	PIELIKUMI dokumentam Priekšlikums - PADOMES IETEIKUMS par Eiropas satvaru pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantu piesaistīšanai un noturēšanai Eiropā

Pielikumā ir pievienots dokuments COM(2023) 436 *final - Annexes 1 to 2*.

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



EIROPAS
KOMISIJA

Briselē, 13.7.2023.
COM(2023) 436 final

ANNEXES 1 to 2

PIELIKUMI

dokumentam

Priekšlikums

PADOMES IETEIKUMS

**par Eiropas satvaru pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantu piesaistīšanai
un noturēšanai Eiropā**

I PIELIKUMS

R1–R4 profilu pētnieku amatu piemēri dažādos sektoros¹

R1 – pirmā posma pētnieks	R2 – atzīts pētnieks
<i>doctoral candidate</i> <i>junior academic</i> <i>junior consultant</i> <i>junior policy adviser/officer</i> <i>junior research analyst</i> <i>junior research engineer</i> <i>junior researcher/scientist</i> <i>junior scientific officer</i> <i>research apprentice/intern</i> <i>research assistant/technician</i>	<i>junior academic</i> <i>junior consultant</i> <i>junior policy adviser/officer</i> <i>junior lecturer</i> <i>junior research analyst</i> <i>junior research engineer</i> <i>junior researcher/scientist</i> <i>junior scientific officer</i> <i>postdoctoral researcher</i> <i>research assistant/technician</i>
R3 – pastāvīgs pētnieks	R4 – vadošais pētnieks
<i>accredited researcher</i> <i>assistant professor</i> <i>associate professor</i> <i>associate researcher</i> <i>principal consultant</i> <i>principal investigator</i> <i>principal researcher/scientist</i> <i>reader</i> <i>research fellow</i> <i>research specialist</i> <i>scientific councillor</i> <i>senior academic</i> <i>senior consultant</i> <i>senior lecturer</i> <i>senior policy adviser/officer</i> <i>senior research and development associate</i> <i>senior research engineer</i> <i>senior researcher/scientist</i> <i>senior scientific officer</i>	<i>chief scientific officer</i> <i>distinguished professor</i> <i>full professor</i> <i>principal consultant</i> <i>principal investigator</i> <i>principal researcher/scientist</i> <i>reader</i> <i>research fellow</i> <i>research professor</i> <i>research specialist</i> <i>scientific councillor</i> <i>senior academic</i> <i>senior consultant</i> <i>senior lecturer</i> <i>senior policy adviser/officer</i> <i>senior research and development associate</i> <i>senior research engineer</i> <i>senior researcher/scientist</i> <i>senior scientific officer</i>

¹ Saraksts nav pilnīgs un ir orientējošs pētnieku amata nosaukumu piemērs dažādos profilos R1–R4 un dažādos sektoros. Atsevišķi pētnieku amati var parādīties vairākos profilos R1–R4 skalā, kur lēmums par profilu tiek pieņemts atbilstoši situācijai un atkarā no neatkarības, pieredzes un atzītības. Daži no piemēriem (kā konsultants vai politiskais padomnieks/ierēdnis) ir iekļauti pieņemot, ka amats ir saistīts ar faktisku pētniecību. Profili R1–R4 attiecas tikai uz pētniekiem, nevis uz pētniecības vadību. Pēc kategorijas pienācīgas formulēšanas līdzīgi profili varētu būt apsverami arī attiecībā uz pētniecības vadību.

II PIELIKUMS

Eiropas pētnieku harta

Eiropas pētnieku harta ir principu kopums, kas veido pamatu pievilcīgu pētniecības karjeru veidošanai, lai sekmētu pētniecības un inovācijas izcilību Eiropā. Pētnieku hartas centrā ir pētnieku, darba devēju, finansētāju un politikas veidotāju tiesības un pienākumi, un to veido 20 pamatprincipi. Tie iedalīti šādos četros pīlāros:

- (a) morāle, uzticamība, dzimumu līdztiesība un atvērtā zinātne;
- (b) pētnieku novērtēšana, ņemšana darbā un karjeras attīstība;
- (c) darba nosacījumi un prakse;
- (d) pētnieku karjeras un talantu attīstība.

Pētnieku harta ir vērsta uz visiem pētniekiem, pētniecību veicošajām nozarēm un attiecīgajām jumta organizācijām (ieinteresētajām personām):

- (a) pētniekiem visās nozarēs (akadēmiskajā vidē, valsts un privātās organizācijās, kuras veic pētniecību);
- (b) pētnieku darba devējiem valsts un privātajā sektorā;
- (c) pētniecības un pētnieku finansētājiem valsts un privātajā sektorā;
- (d) politikas veidotājiem, kuri izstrādā ar hartu saistītu politiku.

Tā ir vērsta uz pētniekiem visās disciplīnās, ieskaitot zinātni, tehnoloģiju, inženierzinātnes, matemātiku (*STEM*), sociālās un humanitārās zinātnes, ieskaitot mākslu. Tā aptver visa veida pētniecību – no progresīvās, mērķorientētās, stratēģiskās un lietišķās pētniecības līdz tirgum tuvajai.

1. PĪLĀRS – MORĀLE, UZTICAMĪBA, DZIMUMU LĪDZTIESĪBA UN ATVĒRTĀ ZINĀTNE

1. MORĀLE UN PĒTNIECĪBAS UZTICAMĪBA
2. ZINĀTNISKĀS PĒTNIECĪBAS BRĪVĪBA
3. ATVĒRTĀ ZINĀTNE
4. DZIMUMU LĪDZTIESĪBA
5. DAUDZVEIDĪBAS PIENĒMŠANA
6. PĒTNIEKA PROFESIJA
7. PĒTNIEKU BRĪVA APRITE
8. PĒTNIECĪBAS ILGTSPĒJA

Šajā pīlārā ir apkopoti pētnieku hartas pamatprincipi un apņemšanās veicināt pētniecības izcilību, kas šajā sakarā nozīmē labāko iespējamo pētniecības komandu un projektu izveides veicināšanu bez aizspriedumiem dzimuma un citos jautājumos. Paredzēts, ka šā pīlāra principi stiprinās atjauninātas Eiropas Pētniecības telpas ieceri un iedvesmos Eiropas pētniekus, pētnieku darba devējus, finansētājus un politikas veidotājus. Šo vērtību vispārīguma dēļ paredzams, ka tās tiks integrētas un ņemtas vērā pārējo principu īstenošanā.

(1) Morāle un pētniecības uzticamība²

Pētniekiem jāievēro stingras morāles normas un darbs jāveic godīgi, uzticami, objektīvi, neitrāli un neatkarīgi, atklātā saziņā, ar pienācīgu rūpību, taisnīgi un atbildīgi pret nākamajām paaudzēm zinātnē. Tas ir pamats atbildīgai un uzticamai pētniecībai bez nepamatotas ietekmes (ieskaitot iejaukšanos no ārienes³ un interešu konfliktus), kas ir priekšnoteikums izcilības sasniegšanai, un tas ir pamats pētnieku atbildībai nepieļaut aizspriedumus un metožu vienkāršošanu.

Pētniekiem jāievēro atzīta ētikas prakse un attiecīgajai nozarei atbilstošie morāles pamatprincipi⁴, kā arī ētikas normas, kas atspoguļotas dažādu valstu, nozaru un iestāžu ētikas kodeksos.

Atbildība par pētniecības uzticamību pirmām kārtām ir pašiem pētniekiem. Pētnieki būtu jāatbalsta iestāžu pētniecības uzticamības kultūrai, kurā uz paraugprakses apmaiņas pamata tiek izstrādāti un ievēroti noteikumi, procedūras un vadlīnijas, kā arī nodrošinātas apmācības un mentorēšana.

Lai veicinātu labu pētniecības praksi un pētniecības uzticamības kultūru, visām iesaistītajām ieinteresētajām personām ir jāņem vērā vairāki aspekti, piemēram pētniecības uzticamība pētniecības vidē; apmācības un spēju pilnveide pētniecības uzticamības jomā; pētniecības

² Padomes secinājumi par pētniecības integritāti 14853/15 (2015), <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14853-2015-INIT/lv/pdf>.

³ Eiropas Komisijas dienestu darba dokuments *Tackling R&I Foreign Interference*, SWD(2022), doi: 10.2777/513746.

⁴ Piemēram, Eiropas Zinātņu akadēmijas (ALLEA) Eiropas Rīcības kodekss pētniecības integritātei (2017), <https://allea.org/code-of-conduct/>.

procesi un politika pētniecības uzticamības nodrošināšanai; datu, publikāciju, izplatīšanas, recenzēšanas, novērtēšanas un rediģēšanas politika. Tāpat jāievieš arī mehānismi pētniecības pārkāpumu konstatēšanai, uzrādīšanai un reaģēšanai uz tiem.

Pētniekiem jāizvairās no visiem plaģiātisma veidiem un jāievēro intelektuālā īpašuma tiesības un kopīpašuma tiesības, kad pētniecība notiek kopdarbā ar vadītāju un/vai citiem pētniekiem (atbilstoši disciplīnai). Tas būtu jāattiecinā uz visiem pētniecības posmiem, ieskaitot koncepcijas izveidi, finansējuma pieteikumu sagatavošanu, izstrādi un rezultātu iegūšanu. Vajadzība apstiprināt novērojumus, pierādot, ka rezultāti ir reproducējami, nav uzskatāma par plaģiātismu, ja ir nepārprotama atsauce uz apstiprināmajiem datiem.

(2) Zinātniskās pētniecības brīvība

Zinātniskās pētniecības brīvība ir kopīga pamatvērtība un princips pētniecības sadarbībā Eiropas Pētniecības telpā un sadarbībā ar starptautiskiem partneriem⁵. Pētniekiem savi pētījumi būtu jāorientē uz labumu cilvēcei un cilvēces zināšanu robežu paplašināšanu, vienlaikus baudot domas, uzskatu un vārda brīvību, brīvību definēt pētniecības jautājumus, brīvību identificēt problēmu risināšanas metodes, brīvību izvēlēties un attīstīt teorijas, brīvību apšaubīt iepriekš pieņemtas zināšanas un izvirzīt jaunas idejas, kā arī biedrošanās brīvību profesionālās vai reprezentatīvās akadēmiskajās struktūrās. Pētniekiem būtu jābūt tiesībām izplatīt un publicēt savu pētījumu rezultātus, tostarp apmācību un pasniedzēja darba ietvaros. Tomēr pētniekiem būtu jāapzinās šīs brīvības ierobežojumi, kas var izrietēt no konkrētiem pētījuma apstākļiem (ieskaitot uzraudzību/vadību/pārvaldību) vai juridiskiem vai operatīviem ierobežojumiem, piemēram, intelektuālā īpašuma tiesībām, budžeta vai infrastruktūras apsvērumiem.

(3) Atvērtā zinātne

Pētniekiem būtu jāorientējas uz iesaisti visās atvērtās zinātnes jomās⁶, un šajā kontekstā viņiem būtu jāsaņem savu darba devēju un finansētāju atbalsts. Viņiem būtu atklāti jādalās ar sava darba rezultātiem, piemēram, izmantojot atvērtos un *FAIR* datus, brīvi pieejamas publikācijas, atvērtu programmatūru, modeļus un algoritmus. Viņiem būtu jāveic pasākumi, lai nodrošinātu pētījumu rezultātu reproducējamību. Viņiem būtu jātiecas izmantot atvērtās zinātnes metodes un iesaistīties atklātā zinātniskajā recenzēšanā. Darba devējiem un/vai finansētājiem būtu jāatbalsta un jāatalgo patiesa atvērtās zinātnes kultūra visā Savienībā, tostarp integrējot brīvu piekļuvi zinātniskām publikācijām, pētniecības datiem un citiem pētniecības rezultātiem (proti, īstenojot principu “tik atvērts, cik iespējams, tik slēgts, cik nepieciešams”) un izplatot un ieviešot atvērtās zinātnes principus un praksi, vienlaikus ņemot vērā atšķirības disciplīnu starpā un kultūras atšķirības, tai skaitā daudzvalodību, atbalstot atvērtās zinātnes prasmju attīstību un turpinot attīstīt un integrēt pamatā esošo digitālo infrastruktūru un pakalpojumus.

Amatierzinātne

⁵ Sk. Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 13. pantu un 2020. gada 20. oktobra Ministru konferencē par Eiropas Pētniecības telpu pieņemto Bonnas deklarāciju par zinātniskās pētniecības brīvību, https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/_drp-efr-bonner_erklaerung_en_with-signatures_maerz_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

⁶ Padomes secinājumi par pāreju uz atvērtās zinātnes sistēmu, 9526/16, 2016. gada 27. maijs.

Pētniekiem savos projektos būtu pēc iespējas vairāk, kur iespējams, jāintegrē amatierzinātne. Tas nozīmē amatierzinātnieku iesaistīšanu pētniecības projektu koncepcijas un dizaina izstrādē un īstenošanā zinātnē, tehnoloģijā, inženierzinātnēs, mākslā, matemātikā (*STEAM*), sociālajās un humanitārajās zinātnēs. Tas ir ideāls veids, kā demokratizēt zinātni, vairojot uzticību zinātnei un izmantot plašās sabiedrības zināšanas un spējas, īstenojot izcilu pētniecību un inovāciju.

(4) Dzimumu līdztiesība

Visām ieinteresētajām personām būtu jāveicina dzimumu līdzsvars pētniecības komandās, vadības, lēmumu pieņemšanas struktūrās, darbā pieņemšanas un amatā paaugstināšanas komitejās, kā arī konsultatīvajās grupās. Tas arī ietver dzimumu aspekta integrācijas veicināšanu pētniecības, pedagogijas un inovācijas saturā, lai uzlabotu radīto zināšanu zinātnisko kvalitāti, izcilību un sabiedrisko nozīmi. Dzimumu līdztiesības mērķis arī ir novērst ar dzimumu saistītu vardarbību un uzmākšanos. Dzimumu līdztiesība ir jāsaka krustpunktu aspektā, kur pārklājas un savstarpēji viena otru nostiprina dažādas dzimumu un citu sociālo kategoriju un identitātes varas sistēmas. Piemēroti dzimumu līdztiesības veicināšanas mehānismi ir ilgtspējīgas institucionālas pārmaiņas, kas tiek īstenotas dzimumu līdztiesības⁷ vai līdzīgu plānu ietvaros, nodrošina atbilstošu ziņošanu par pārkāpumiem un ietver uzraudzības un novērtēšanas sistēmas.

(5) Daudzveidības pieņemšana

Viens no Eiropas Pētniecības telpas pamatprincipiem ir daudzveidības pieņemšana plašā mērogā, cita starpā ieskaitot dzimumu, rasi vai tautību, reliģiju vai ticību, sociālo daudzveidību, invaliditāti, vecumu, dzimumorientāciju, un visas diskriminācijas novēršana. Darba devējiem un/vai finansētājiem būtu jāiekļauj daudzveidības aspekts pētniecības personāla sastāvā, jo atšķirīga dzīves pieredze sniedz vērtīgu pienesumu pētniecības projektos. Dalībnieku daudzveidība var arī veicināt pētniecības rezultātus, kas ir noderīgi un vērtīgi daudzveidīgajai sabiedrībai, kurā dzīvojam. Zinātnes jomā ir arī nepieciešams identificēt un, kur iespējams, kompensēt neapzinātus aizspriedumus, piemēram, pieņemot cilvēkus darbā, paaugstinot viņus amatā un pārskatot darba uzdevumus.

(6) Pētnieka profesija

Visi pētnieki, kuri ir iesaistīti jaunu zinību koncepcijas izveidē vai zinību radīšanā, ir jāuzskata par profesionāliem, un pret viņiem ir attiecīgi jāizturas. To jāsāk darīt profesionālās karjeras sākumā, t. i., pēc augstākās izglītības iegūšanas, neatkarīgi no darbības nozares un visos līmeņos, nešķirojot pēc valstīs pieņemtā dalījuma (piem., darbinieks, augstskolas absolvents, doktorants, pēcdoktorantūras zinātniskais līdzstrādnieks, ierēdnis).

Darba devējiem un finansētājiem būtu jāmudina un jāatbalsta nelineāru un daudzveidīgu karjeras ceļu izvēle, kam raksturīga ģeogrāfiskā, starpdisciplīnu, starpnozaru un starporganizāciju mobilitāte (norīkošana). Tiem arī būtu jāatbalsta hibrīdiski karjeras ceļi, kuros vienlaikus tiek apvienotas dažādas nozares un kuri ir uzskatāmi par vienlīdzīgiem lineāriem karjeras ceļiem.

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

Profesionāla attieksme

Pētniekiem būtu jāpārziņina pētnieciskās vides un finansēšanas mehānisma stratēģiskie mērķi un jāsaņem vajadzīgie apstiprinājumi, pirms tie uzsāk pētījumu vai sāk izmantot izdalītos līdzekļus. Pētniekiem būtu jāpieliek visas pūles, lai viņu pētījumi būtu būtiski sabiedrībai un bez vajadzības neatkārtotu pētījumus, kas jau iepriekš ir veikti citviet.

Būtu jābūt skaidrai saziņai starp pētniekiem un darba devējiem, finansētājiem vai vadītājiem, ja pētniecības projekts aizkavējas, tiek pārdefinēts vai pabeigts; ja pētniecības projekts jebkādu iemeslu dēļ tiek priekšlaikus izbeigts vai apturēts, par to ir jāpaziņo.

Pārskatatbildība

Pārskatatbildība nozīmē atbildības uzņemšanos par savu rīcību, veicot pētniecību. Pētniekiem jābūt atbildīgiem darba devēju, finansētāju vai citu attiecīgu valsts vai privāto organizāciju priekšā, kā arī, pamatojoties uz plašākiem ētikas apsvērumiem, vispārības priekšā. Pētnieki, kas tiek finansēti no valsts līdzekļiem, arī atbild par nodokļu maksātāju līdzekļu efektīvu izlietošanu. Tāpēc viņiem jāievēro saprātīgas, pārredzamas un efektīvas finanšu vadības principi un jāsadarbojas ar jebkuriem pilnvarotiem savu pētījumu audita veicējiem kā no darba devēju/finansētāju puses, tā no ētikas komiteju puses. Līdz ar to viņiem jāradā ētiskas rīcības priekšzīme kolēģiem un plašākai sabiedrībai.

Datu vākšanas un analīzes metodes, rezultāti un, ja vajadzīgs, ziņas par datiem jā dara pieejamas iekšējai un ārējai izpētei, ja tas nepieciešams vai ja to lūdz atbilstošās iestādes. Tas arī ir svarīgi, lai dati būtu atvērti un palīdzētu nodrošināt rezultātu reproducējamību.

(7) *Pētnieku brīva aprīte*

Finansētājiem un darba devējiem būtu jāveicina pētnieku un citu pētniecības speciālistu, zinātnisko atziņu un tehnoloģiju brīva aprīte, vienlaikus piesaistot talantus un izvairoties no iespējamās talantu emigrācijas. Tiem būtu jāapzinās ģeogrāfiskās, starpiestāžu, starpnozaru starpdisciplinārās un pārdisciplinārās, kā arī virtuālās mobilitātes⁸ vērtība kā svarīgākie līdzekļi zināšanu un profesionālās izaugsmes sekmēšanai visos pētnieka karjeras posmos un pilnībā jānovērtē un jāatzīst mobilitātes pieredze karjeras attīstības/novērtēšanas sistēmā. Šim nolūkam jāveido vajadzīgie administratīvie instrumenti, kas nodrošinātu kā finansējumu, tā sociālās nodrošināšanas nosacījumu pārnesamību saskaņā ar valsts tiesību aktiem.

(8) *Pētniecības ilgtspēja*

Pētniekiem, darba devējiem un finansētājiem būtu jāveicina pētniecības darbību ilgtspējīga īstenošana atbilstoši Eiropas zaļajam kursam, ANO programmai 2030. gadam un ilgtspējīgas attīstības mērķiem. Pētnieki būtu jāatbalsta ilgtspējīgas pētniecības vadības institucionālajai kultūrai, kā arī ar paraugprakses apmaiņā balstītām apmācībām un mentorēšanu. Viņiem būtu jāuzņemas vadība oglekļa emisiju samazināšanā tā, lai radītu pozitīvu piemēru citiem pētniecības kopienā.

⁸ T. i., kopdarbība ar elektronisko tīklu un infrastruktūras palīdzību.

Atsaucei ir izmantojama Marijas Kirī vārdā nosaukto darbību ietvaros izstrādātā Eiropas Komisijas *MSCA Zaļā harta*⁹.

⁹ *Marie Skłodowska Curie Actions Green Charter*, <https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-green-charter>.

2. PĪLĀRS – PĒTNIEKU VĒRTĒŠANA, NĒMŠANA DARBĀ UN KARJERAS ATTĪSTĪBA

1. PĒTNIEKU NOVĒRTĒŠANA
2. PIEŅEMŠANA DARBĀ
3. ATLASE
4. KARJERAS ATTĪSTĪBA

Pētniecības novērtēšanā būtu jānodrošina pētnieku karjeru vienlīdzīga atzīšana un atalgošana neatkarīgi no nodarbinātības vai darbības jomas, un tai būtu jābūt balstītai objektīvā, uz talantu orientētā pieejā. Taisnīgai pētnieku darbā pieņemšanas un atlases politikai ir fundamentāla nozīme, lai nodrošinātu atvērtu pētnieku darba tirgu, sekmējot Eiropas Pētniecības telpas attīstību.

(1) Pētnieku novērtēšana¹⁰

Pētniecības novērtēšanā būtu jāvērtē pētnieku un pētniecības sniegums, lai sasniegtu augstāko kvalitāti un ietekmi. Šajā nolūkā ir jāatzīst aizvien daudzveidīgāki pētniecības rezultāti, darbības un prakse, ieskaitot sadarbību un rezultātu atvērtu kopīgošanu, un jānodrošina augsti pētniecības uzticamības standarti. Līdz ar to novērtēšanas pamatā primāri būtu jābūt kvalitatīvam vērtējumam, kurā centrāla nozīme ir zinātniskajām recenzijām, ko papildina atbildīga kvantitatīvo rādītāju izmantošana. Novērtējumā būtu jāiekļauj plašs vērtēšanas kritēriju klāsts, piemēram, pedagoģija, pārvaldība un vadība, uzraudzība, mentorēšana, zināšanu valorizācija, uzņēmējdarbība un sadarbība ar rūpniecības nozari, darbs komandā, pakalpojumi sabiedrībai, zinātnes sakari un sadarbība ar sabiedrību, kā arī metodoloģijas ievērošanas stingrība un atvērtās zinātnes prakse. Būtu arī jānovērtē izgudrojumu un izstrādes devums inovācijai, sevišķi attiecībā uz kandidātiem, kuri nāk no rūpniecības vides.

Darba devējiem un finansētājiem būtu jāatbalsta pētnieku novērtēšanas un atalgošanas sistēma, kurā tiek ņemta vērā pētnieku ietekmes uz sabiedrību, zinātnei un inovāciju vispārējā kvalitāte, veikto darbību daudzveidība, atvērtās zinātnes prakse un ģeogrāfiskās, starpdisciplīnu un starpnozaru mobilitātes vērtība. Šādai sistēmai būtu:

- (a) jābūt balstītai kvalitatīvā līdzbiedru sniegtā vērtējumā, kas pamatots ar atbildīgi izmantotiem kvantitatīvajiem rādītājiem;
- (b) jāatalgo par kvalitāti un pētniecības dažādo iespējamo ietekmi uz sabiedrību, zinātnei un inovāciju;
- (c) jāatzīst rezultātu (tostarp, publikāciju, datu kopu, programmatūras, metodoloģijas, protokolu, patentu), darbību (tostarp, mentorēšanas, pētniecības uzraudzības, līderības lomu, uzņēmējdarbības, datu pārvaldības, zinātniskās recenzēšanas, mācīšanas, zināšanu valorizācijas, rūpniecības un akadēmiskās vides sadarbības, pierādījumos balstītas politikas veidošanas atbalstīšanas, sadarbības ar sabiedrību) un

¹⁰ Agreement on Reforming Research Assessment (2022)
https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf.

prakses (tostarp, agrāro zināšanu un datu kopīgošanas, atvērta sadarbības) daudzveidība, kā arī visu veidu mobilitātes pieredze;

- (d) jānodrošina, ka pētnieku profesionālā darbība atbilst augstām morāles un uzticamības normām, atlīdzina par piedienīgu rīcību pētniecībā un augsti vērtē paraugpraksi, sevišķi pētījumu rezultātu un metodoloģijas atklātas kopīgošanas praksi, kur vien tas iespējams;
- (e) jāizmanto vērtēšanas kritēriji un procesi, kuros tiek ņemta vērā pētniecības disciplīnu un valstu kontekstu dažādība;
- (f) jāveicina pētnieku profilu un karjeras ceļu daudzveidība un jānovērtē gan individuālais pienesums, gan komandas, kopdarba un starpdisciplinārā darba nozīme;
- (g) jānodrošina dzimumu līdztiesība, vienādas iespējas un iekļautība.

Lai nodrošinātu saskaņotu šo principu īstenošanu, darba devējiem un finansētājiem būtu jāveicina novērtēšanas un atalgojuma procesā iesaistīto dalībnieku nepārtrauktas apmācības.

(2) Līgšana darbā

Darba devējiem un/vai finansētājiem būtu jāizveido darbā pieņemšanas un atlases procedūras, kas ir atvērtas¹¹, pārredzamas un balstītas nopelnos un nesoda kandidātus par karjeras pārtraukumiem vai starpnozaru mobilitāti. Tām būtu jātiecas pēc izcilības, dzimumu līdztiesības, daudzveidības un jābūt pielāgotām izsludinātajam amatam. Sludinājumos būtu jāiekļauj izsmēlošs vajadzīgo zināšanu un kompetences apraksts, ieskaitot darba nosacījumu un tiesību, karjeras attīstības iespēju un laika grafika aprakstu. Pirms atlases kandidāti jāinformē par darbā pieņemšanas procedūru un atlases kritērijiem, brīvo vietu skaitu un karjeras perspektīvām.

Novirzes CV hronoloģijā

Pārtraukumi darba biogrāfijā vai novirzes CV hronoloģijā nav jāuzskata par mīnusu, bet jāuztver karjeras attīstības kontekstā, apzinoties, ka tie potenciāli var sniegt vērtīgu ieguldījumu pētnieka profesionālajā attīstībā, veidojot daudzpusīgu darba biogrāfiju. Tāpēc kandidātiem jāļauj iesniegt dokumentāli pamatotus CV, kas reprezentatīvi atspoguļo veikumus un kvalifikācijas atbilstoši amatam, uz kuru tie pretendē.

Amata stāžs

Prasītajam kvalifikācijas līmenim jābūt saskaņā ar amata prasībām, nevis jārada šķēršļi pieņemšanai darbā. Vērtējot kvalifikāciju, būtu jāorientējas uz indivīda sasniegumiem, nevis uz apstākļiem, kādos viņš atradies, vai tās iestādes reputāciju, kurā kvalifikācija iegūta. Tā kā profesionālo kvalifikāciju var iegūt garas karjeras sākuma posmā, būtu jānovērtē un jāņem vērā arī profesionālās attīstības gaita visas dzīves laikā.

(3) Atlase

¹¹Jāliek lietā visi pieejamie instrumenti, starptautiski vai visā pasaulē pieejami tīkla resursi, piemēram, EURAXESS portāls: <https://euraxess.ec.europa.eu>.

Darbā pieņemšanas ietvaros atlases procesā būtu jāņem vērā pilns kandidāta pieredzes spektrs. Galveno uzmanību pievēršot pētnieciskajam potenciālam, jāņem vērā arī viņu radošās spējas un patstāvības līmenis. Atlases komisijā būtu jāiekļauj dažādi eksperti ar daudzveidīgu kompetenci un pieredzi attiecīgā kandidāta novērtēšanai. Jābūt pienācīgam dzimumu līdzsvaram un, ja tas ir atbilstoši un iespējami – jāiekļauj dažādu sektoru (valsts un privātā) un disciplīnu pārstāvji, arī no citām valstīm. Kad vien iespējams, būtu jālieto dažādi atlases paņēmieni, kā pieaicinātu ekspertu vērtējums, pārrunas klātienē un tiešsaistē. Atlases komisiju locekļiem jābūt adekvāti apmācītiem, sevišķi attiecībā uz to, kā novērst ar dzimumu saistītus un citādu iespējamus neapzinātus aizspriedumus. Pēc atlases visi kandidāti būtu jāinformē par viņu pieteikumu stiprajām un vājajām pusēm.

Nediskriminēšana

Darba devējiem un/vai finansētājiem nekādā veidā nevajadzētu diskriminēt pētniekus pēc dzimuma, vecuma, tautības, valstiskās vai sociālās izcelšanās, reliģijas vai ticības, dzimumorientācijas, valodas, invaliditātes, politiskiem uzskatiem, sociālā vai ekonomiskā stāvokļa.

(4) Karjeras attīstība

Darba devējiem un/vai finansētājiem jāievieš vērtēšanas/atestācijas sistēmas visiem pētniekiem, tai skaitā augstākas amata pakāpes pētniekiem, kas ļautu neatkarīgai komisijai (un augstākas amata pakāpes pētnieku gadījumā, vēlams, starptautiskai komisijai) regulāri un pārredzami izvērtēt viņu profesionālo veikumu. Daudzveidīgi karjeras ceļi, ko iezīmē ģeogrāfiskā, nozaru un starporganizāciju mobilitāte (norīkošana), vai hibrīdiskie ceļi, ko iezīmē vienlaicīga darbība vairākos sektoros, ir pelnījuši tikt pilnvērtīgi atzīti un uzskatīti par līdzvērtīgiem lineāram karjeras ceļam.

Šādās vērtēšanas un novērtēšanas procedūrās pienācīgi būtu jāņem vērā pētnieka kopējais potenciāls, viņu pētnieciskais radošums, pētījumu rezultāti (piemēram, publikācijas, dati, programmatūra, modeļi, algoritmi, metodes, protokoli, patentu, pienesums politikai), viņu darbības (piemēram, pārvaldība un vadība, mācīšana/lekciju sniegšana, recenzēšana, uzraudzība, mentorēšana, uzņēmējdarbība, zināšanu valorizācija, sadarbība valsts vai starptautiskā mērogā, administratīvie pienākumi, kalpošana sabiedrībai, zinātnes sakari un sadarbība ar sabiedrību), uzvedība pētniecībā (piemēram, morāle un uzticamība, metodoloģiskā stingrība, agrīnās zināšanas un datu kopīgošana, atvērtā sadarbība) un mobilitāte, un šie aspekti būtu jāņem vērā viņu karjeras attīstības kontekstā.

Karjeru sekmēšanai akadēmiskajā vidē līdz pat augstākajiem amatiem ir nepieciešama pārredzama, strukturēta, iekļaujoša un abiem dzimumiem līdztiesīga karjeras attīstības un izaugsmes sistēma¹². Šajā nolūkā dalībvalstu un pētniecības organizāciju līmenī būtu jāapsver termiņlīgumiem līdzīgu sistēmu ieviešana, paredzot noteikta termiņa darba līgumus ar iespēju uzkalpoties līdz pastāvīgam amatam pozitīva novērtējuma gadījumā.

Līdzautorība

Iestādēm, vērtējot personālu, pozitīvi jāuzslūko līdzautorība, uzskatot, ka tā pierāda konstruktīvu pieeju pētniecībai. Tāpēc darba devējiem un/vai finansētājiem būtu jāizstrādā

¹² Sk. pētījumu *MORE* 4 (2021): https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/more4_final_report.pdf.

stratēģija, prakse un procedūras, kas pētniekiem, to vidū pētniekiem, kuri sāk profesionālo karjeru, radītu vajadzīgos pamatnosacījumus un tiesības tikt atzītiem, minētiem un/vai citētiem kā darbu, patentu utt. līdzautoriem saistībā ar viņu faktisko ieguldījumu vai ļautu viņiem publicēt savu pētījumu rezultātus neatkarīgi no zinātniskajiem vadītājiem.

Mobilitātes pieredzes atzīšana

Jebkura mobilitāte, piem., uzturēšanās citā valstī/reģionā vai pētniecības vides maiņa (darbs valsts vai privātajā sektorā), vai pāreja no vienas disciplīnas vai sektora uz citu, kā sākotnējā zinātniskās apmācības posmā, tā vēlākā pētnieciskā darba karjeras posmā, kā arī virtuāla mobilitāte ir atzīstama par vērtīgu ieguldījumu pētnieka profesionālajā attīstībā.

3. PĪLĀRS – DARBA NOSACĪJUMI UN PRAKSE

1. DARBA NOSACĪJUMI, FINANSĒJUMS UN ALGAS
2. NODARBINĀTĪBAS STABILITĀTE
3. LĪGUMSAISTĪBAS UN JURIDISKĀS SAISTĪBAS
4. REZULTĀTU IZPLATĪŠANA UN IZMANTOŠANA

Pētnieku darba nosacījumu uzlabošanai jābūt Savienības politikas satvara pētnieku karjerām pamatā. Šajā jomā tiek rosinātas vairākas darbības, lai veicinātu nodarbinātības stabilitāti, pētnieku darba tiesību un pienākumu definēšanu un nepieciešamību darba devējiem un finansētājiem attīstīt uz pētniecības izcilību orientētu pētniecības kultūru un sekmēt pētnieku kopienas uzplaukumu.

(1) Darba nosacījumi, finansējums un algas

Darba devējiem un/vai finansētājiem būtu jānodrošina, lai pētnieku darba apstākļi, to vidū pētnieku invalīdu, attiecīgā gadījumā nodrošinātu pietiekamu elastību un pieejamību, kas uzskatāma par būtisku sekmīgai pētījumu norisei saskaņā ar esošajiem valsts tiesību aktiem un valsts vai nozares kolektīvajiem darba līgumiem. Būtu jātiecas nodrošināt tādas darba nosacījumus, lai katrs pētnieks varētu savienot privāto dzīvi ar darbu¹³. Īpaša uzmanība citastarp būtu jāpievērš elastīgam darba grafikam, darbam nepilnā slodzē, tāldarbam un akadēmiskajiem atvaļinājumiem, kā arī tādai praksei vajadzīgajam finansiālam un administratīvam nodrošinājumam. Darba devējiem būtu jānodrošina darba vide, kas veicina pētnieku garīgo veselību un labklājību, kā arī pienācīgas procedūras dzimumvardarbības, ieskaitot seksuālu uzmākšanos, novēršanai un risināšanai.

Pētniecības vide

Darba devējiem un/vai finansētājiem būtu jānodrošina, ka tiek izveidota visveicinošākā pētniecības un zinātniskās izglītības vide, kurā ir nodrošinātas atbilstošās iekārtas, aprīkojums un iespējas, arī tālsadarbībai pētniecības tīklos, un augstākā līmeņa veselības aizsardzība un drošība atbilstoši Savienības, valsts vai nozares regulējumam. Finansētājiem jānodrošina, lai apstiprinātām darba programmām tiktu piešķirti atbilstošie resursi. Īpaši svarīgi ir nodrošināt kvalificētu atbalsta personālu (piemēram, speciālistus, tai skaitā pētniecības vadītājus un administratorus).

Sūdzības/apelācijas

Pētnieku darba devējiem un/vai finansētājiem saskaņā ar attiecīgajiem valsts, Savienības vai starptautiskajiem tiesību aktiem jāizveido piemērotas procedūras, iespējams, ieceļot objektīvu ombudu, pētnieku sūdzību/apelāciju izskatīšanai, tai skaitā tādu, kas skar strīdus starp zinātniskiem vadītājiem un pirmā posma (R1) / atzītiem (R2) pētniekiem. Šādām procedūrām vajadzētu nodrošināt konfidencialu un neformālu palīdzību pētniecības personālam darba

¹³ Sk. SEK(2005) 260, Sievietes un zinātne: Izcilība un inovācija – dzimumu vienlīdzība zinātnē.

konfliktu, strīdu un sūdzību risināšanā ar nolūku veicināt godīgu un objektīvu attieksmi iestādē un uzlabot vispārējo darba atmosfēru.

Līdzdalība organizācijas pārvaldībā

Pētnieku darba devējiem un/vai finansētājiem būtu jāuztver kā pilnībā pamatota un pat vēlama pētnieku pārstāvība iestādes, kurā tie strādā, attiecīgajās informatīvajās, konsultatīvajās un lēmēj institūcijās, aizstāvot un veicinot savas individuālās un kolektīvās profesionālās intereses un aktīvi iesaistoties iestādes darbā¹⁴.

Finansējums un algas

Pētnieku darba devējiem un/vai finansētājiem būtu jānodrošina pētniekiem neatkarīgi no to statusa taisnīgi un pievilcīgi atlīdzības (finansējums un/vai alga) nosacījumi ar atbilstošu un līdzvērtīgu sociālo nodrošinājumu (tai skaitā slimības un vecāku pabalsti, pensiju tiesības un bezdarbnieku pabalsti, invaliditātes pabalsti un ar negadījumiem darbā un arodslimībām saistīti pabalsti) saskaņā ar spēkā esošajiem valsts tiesību aktiem un ar valsts vai nozares kolektīvajiem darba līgumiem. Tas jāattiecinā uz pētniekiem visos karjeras posmos, tai skaitā pirmā posma pētniekiem (R1), atbilstoši viņu juridiskajam statusam un kvalifikācijas un/vai atbildības līmenim. Pētnieki būtu jāinformē par viņu tiesībām un pienākumiem attiecībā uz to, kā viņu darba alga tiek apliekta ar nodokļiem, un viņiem būtu jāsniedz pārredzama informācija par tādām sociālās aizsardzības tiesībām kā valsts pensiju tiesības.

(2) *Nodarbinātības stabilitāte*

Darba devējiem un/vai finansētājiem būtu jārīkojas izlēmīgi, lai apkarotu nestabilitāti un veicinātu darba vietas drošību un stabilitāti, tai skaitā ierobežojot maksimālo pieļaujamo pieņemšanas darbā uz noteiktu laiku termiņu un nosakot maksimālo robežu, lai konkrēta darba devēja pētniecības cilvēkresursu ietvaros ar noteikta termiņa līgumiem strādātu, vēlams, ne vairāk kā trešdaļa darbinieku. Pastāvīgu, ilgtermiņa vai regulāru pētniecības uzdevumu gadījumā atbilstošajam instrumentam jābūt pastāvīgam vai beztermiņa darba līgumam.

Pēcdoktorantūras amati (R2)

Nodarbinātības nestabilitāte ir īpaši svarīgs jautājums akadēmiskajā vidē. Šīs situācijas risināšanai un darba vietu drošības un stabilitātes veicināšanai iestādēm, kas ieceļ amatā pēcdoktorantūras pētniekus, būtu jānosaka skaidri noteikumi un vadlīnijas pēcdoktorantūras pētnieku (R2) pieņemšanai darbā un ieceļšanai amatā, tai skaitā ieceļšanas mērķis un maksimālais amata ieņemšanas ilgums. Vadlīnijās būtu jāņem vērā laika posms, kuru persona pavadījusi agrākos pēcdoktorantūras amatos citās iestādēs, kā arī pēcdoktorantūras statusa pārejošais raksturs ar galveno mērķi sniegt tālākas profesionālās izaugsmes iespējas ilgākā pētnieka karjeras perspektīvā ar beztermiņa jeb pastāvīga darba līgumu.

(3) *Līgumsaistības un juridiski pienākumi*

¹⁴ Šajā kontekstā sk. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2002/14/EK (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā – Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas Kopīgā deklarācija par darbinieku pārstāvību (OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.).

Pētniekiem visos līmeņos jāpārzina valsts, nozares vai iestādes noteikumi, kas attiecas uz apmācību un/vai darba apstākļiem. Tas attiecas arī uz intelektuālā īpašuma aizsardzības normām, kā arī uz sponsoru vai finansētāju izvirzītajām prasībām un nosacījumiem neatkarīgi no līguma veida. Darba devējiem un finansētājiem būtu jāizsniedz šo dokumentu kopijas angļu valodā. Pētniekiem būtu jāievēro minētie noteikumi, iesniedzot prasītos rezultātus (piem., tēzes, publikācijas, patentus, ziņojumus, jaunas izstrādes utt.), kā tas noteikts līgumu vai ekvivalentu dokumentu noteikumos.

Pētniekiem visos gadījumos būtu jāievēro droša darba prakse saskaņā ar attiecīgajiem valsts tiesību aktiem, kas ietver vajadzīgos veselības aizsardzības un drošības pasākumus, kā arī pasākumus kiberuzbrukumu, informācijas tehnoloģijas starpgadījumu seku novēršanai, piem., atbilstošas rezerves kopiju uzglabāšanas stratēģijas. Viņiem arī būtu jāpārzina spēkā esošo valsts un Savienības tiesību aktu prasības datu aizsardzības un konfidencialitātes aizsardzības jomās, kā arī jāveic vajadzīgie pasākumi, lai tās vienmēr izpildītu.

(4) Rezultātu izplatīšana un izmantošana

Visiem pētniekiem būtu jāpraktizē atvērta zinātne, lai saskaņā ar savām līguma saistībām nodrošinātu, ka viņu pētījumu rezultāti tiek izplatīti, padarīti brīvi pieejami un izmantoti, piemēram, paziņoti, novadīti citās pētniecības vidēs un atbilstošos gadījumos komercializēti. Augstākas amata pakāpes pētniekiem vajadzētu rādīt priekšzīmi, nodrošinot, ka viņu pētījumi ir auglīgi un ka to rezultāti tiek izmantoti komerciāliem mērķiem vai darīti pieejami sabiedrībai (vai abējādi), kad vien paveras tāda iespēja.

Darba devējiem un finansētājiem šajā ziņā būtu jāsniedz atbalsts pētniekiem, nodrošinot attiecīgas apmācības un piekļuvi atbilstošam finansējumam, infrastruktūrai un atbalstam. Darba devējiem un finansētājiem pētnieku iesaiste atvērtajā zinātnē būtu jāatbalsta, jāstimulē un jāaatalgo darbā pieņemšanas, karjeras attīstības un finansēšanas programmu novērtēšanas ietvaros.

Intelektuālais īpašums, ieskaitot intelektuālā īpašuma tiesības

Darba devējiem un/vai finansētājiem būtu jānodrošina, lai pētnieki visos karjeras posmos saņemtu pienācīgu atlīdzību par ieguvumiem, kas izriet no viņu darbības pētniecībā un inovācijā rezultātu izmantošanas (ja tāda tiek veikta), nepieciešamības gadījumā garantējot intelektuālā īpašuma līdzatbildību, piemēram, autortiesības. Darba devējiem un/vai finansētājiem šis jautājums būtu skaidri jāieestrādā savā intelektuālā īpašuma pārvaldības stratēģijā, un šai stratēģijai būtu jābūt publiski pieejamai. Intelektuālā īpašuma pārvaldības stratēģijā būtu jāaptver visa veida intelektuālā īpašuma (ieskaitot datus, zinātību, standartus) radīšana, pārvaldība, īpašumtiesības un izmantošana, kā arī jāatbalsta atvērtā zinātne.

Stratēģijā būtu skaidri jāatsaucas uz īpašumtiesību noteikumiem un piekļuves tiesībām pētniekiem un/vai attiecīgos gadījumos viņu darba devējiem vai citām pusēm, tai skaitā partneriem rūpniecībā, kuras var būt noteiktas īpašu sadarbības vai cita veida līgumu ietvaros¹⁵.

Saikne ar sabiedrību

¹⁵Turpmāki ieteikumi ir doti Komisijas Ieteikumā par intelektuālā īpašuma pārvaldības prakses kodeksu, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/ALL/?uri=CELEX%3A32008H0416>.

Pētniekiem vajadzētu nodrošināt, ka viņu pētījumi tiek darīti zināmi vispārībai tādā veidā, lai tos saprastu nespeciālisti, līdz ar to uzlabojot sabiedrības izpratni par zinātni. Tieša saikne ar pilsonisko sabiedrību un iedzīvotājiem pētniekiem palīdzēs labāk izprast sabiedrības interesi par pētniecības prioritātēm un sabiedrību uztraucošos jautājumus, kā arī attiecīgos gadījumos izmantot sabiedrības līdzizstrādes un līdzradīšanas potenciālu.

4. PĪLĀRS – PĒTNIEKU KARJERAS UN TALANTU ATTĪSTĪBA

1. DAUDZVEIDĪGU PĒTNIECĪBAS KARJERU NOVĒRTĒŠANA
2. KARJERAS ATTĪSTĪBA UN KONSULTĀCIJAS
3. NEPĀRTRAUKTA PROFESIONĀLĀ IZAUGSME
4. UZRAUDZĪBA UN MENTORĒŠANA

Pētniecības kopiena ir daudzveidīga talantu, prasmju, kompetences, spēju un lomu ziņā. Jo vairāk šie talanti tiek veicināti un attīstīti, jo kvalitatīvāka pētniecība un sabiedriski noderīgākas radītās zināšanas. Lai uzturētu pētnieku kompetenci un nodrošinātu viņiem plašu karjeras iespēju klāstu publiskajā un privātajā sektorā, ir jāsekmē nepārtraukta profesionālā izaugsme un apmācība.

(1) Daudzveidīgu pētniecības karjeru novērtēšana

Darba devējiem un/vai finansētājiem vajadzētu apzināties, ka pētniekiem var būt ļoti daudzveidīgas karjeras gan pētniecībā, gan citās funkcijās. Diversifikācija parasti ietver visa veida mobilitāti: valsts mērogā un starptautiski, starpnozaru, starpiestāžu, starpdisciplīnu, pārdisciplīnu un virtuālo mobilitāti. Tādēļ kvalitātes novērtēšanai jābūt vairāk balstītai uz talantu un jāņem vērā daudzveidība, veicinot rādītāju atbildīgu izmantošanu, ņemot vērā daudzveidīgu pienesumu un tā iespējamo ietekmi, dažādas darbības un praksi, piemēram, mācīšanu un prasmes, recenzēšanu, pētniecības pārvaldību un vadību, uzraudzību, mentorēšanu, zināšanu valorizāciju, uzņēmējdarbību un sadarbību ar rūpniecību, pakalpojumus sabiedrībai, zinātnes sakarus un sadarbību ar sabiedrību, metodoloģisko stingrību un atvērtās zinātnes praksi, zinātni komandā, kā arī mobilitāti.

Darba devējiem un/vai finansētājiem vajadzētu ieviest pasākumus, kuru ietvaros pētnieki, sevišķi pētnieki karjeras sākumposmā, tiek informēti par visās attiecīgajās nozarēs pieejamajām iespējām, un veicināt karjeras diversifikācijas kultūru pilnvērtīgākai personīgajai un profesionālajai izaugsmei. Tam ir nepieciešami karjeras konsultāciju un atbalsta pasākumi, lai stimulētu starpnozaru, starpdisciplināro un ģeogrāfisko mobilitāti, kā arī izveidotu un attīstītu uzņēmējdarbību.

(2) Karjeras attīstība un konsultācijas

Pētnieku darba devējiem un/vai finansētājiem jāizveido, vēlams, personāldaļu darba ietvaros, īpaša profesionālās karjeras izaugsmes stratēģija pētniekiem visos to profesionālās karjeras posmos, nešķirojot tos pēc līgumattiecību veidiem un ieskaitot pētniekus, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku. Šajā kontekstā pētniekiem būtu jāsniedz atbalsts individuālās karjeras plāna izstrādē, lai identificētu karjeras mērķu sasniegšanai vajadzīgās apmācības un pētījumus. Tajā jāparedz padomdevēji, kuru uzdevums ir atbalstīt un sniegt padomu pētniekiem viņu individuālās un profesionālās attīstības jomā, nodrošinot viņiem motivāciju un mazinot nedrošību par viņu profesionālo nākotni. Visi pētnieki būtu jāiepazīstina ar šiem noteikumiem un kārtību, un viņiem būtu jābūt proaktīviem un jāuzņemas atbildība par savas karjeras attīstību.

Darba devējiem un/vai finansētājiem vai nu attiecīgajās iestādēs, vai sadarbībā ar citām struktūrām vajadzētu nodrošināt pieejamas un mūsdienīgas karjeras konsultācijas un darbā

iekārtošanas pakalpojumus, sniedzot informāciju, ieteikumus un atbalstu karjeras attīstībai gan attiecīgajā iestādē, gan ārpus tās. Šie pakalpojumi jāsniedz pētniekiem visos karjeras posmos neatkarīgi no viņu darba tiesisko attiecību situācijas.

(3) *Nepārtraukta profesionālā izaugsme*

Pētniekiem visos karjeras posmos vajadzētu proaktīvi meklēt iespējas pastāvīgi sevi pilnveidot, regulāri atjauninot un paplašinot savas prasmes un zināšanas un darba devējam/finansētājam viņiem būtu jādod šīs iespējas. To var veikt vairākos veidos, tai skaitā, bet ne tikai, apgūstot mācību kursus, piedaloties semināros, konferencēs vai e-mācībās vai sadarbojoties komandas vai attiecīgu tīklu ietvaros. Īpaša uzmanība būtu jāvelta pirmā posma pētnieku (R1) apmācībai, no kuriem lielākā daļa ir doktoranti pētniecības karjeras sākumposmā¹⁶.

Zinātniskās apmācības pieejamība un pilnveidošanās

Darba devējiem un/vai finansētājiem jānodrošina, lai pētniekiem jebkurā viņu profesionālās karjeras posmā neatkarīgi no līgumattiecībām būtu pieejami pasākumi savu prasmju un zināšanu attīstīšanai, kas dotu tiem iespēju profesionāli attīstīties un uzlabot savu iespēju tikt nodarbinātiem. Darba devējiem un finansētājiem vajadzētu rīkoties, lai atbalstītu mērķorientētu apmācību, tai skaitā mikrokvalifikācijas kursu, izstrādi un nodrošināšanu, lai pētniekiem sniegtu prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas iespējas mūžizglītības perspektīvā un veicinātu starpnozaru un starpdisciplināro mobilitāti. Regulāri jāizvērtē šādu pasākumu pieejamība, apjoms un efektivitāte, uzlabojot zināšanas un praktiskās iemaņas, kā arī palielinot iespēju tikt nodarbinātam.

Darba devējiem un finansētājiem jāpiešķir atbilstoša nozīme vajadzībai veicināt pētnieku uzņēmējdarbības māku, lai pētnieki, kuri izvēlas uzņēmēja karjeras ceļu, spētu apvienot zināšanu radīšanas spējas ar efektīvu zināšanu valorizāciju, novatoriskas idejas pārvēršot uzņēmējdarbībā un veicinot inovāciju un progresu.

Darba devējiem un finansētājiem vajadzētu rīkoties, lai veicinātu doktorantūras studiju pielāgošanu visās attiecīgajās nozarēs savietojamām karjerām un atvērtās zinātnes praksei, tostarp izmantojot Eiropas kompetences sistēmu pētniekiem (*ResearchComp*) un turpmākas Komisijas iniciatīvas, kas vērstas uz pētnieku caurviju prasmju nostiprināšanu.

Prasmju validācija

Pētnieku prasmju paplašināšanas ietvaros darba devējiem un/vai finansētājiem vajadzētu paredzēt atbilstošu formālo un neformālo apmācību, tai skaitā apmācību un prasmju apguvi darbavietā, novērtēšanu, it īpaši starptautiskās un profesionālās mobilitātes kontekstā. Novērtēšana būtu jābalsta uz saskaņotiem kritērijiem, jāveic godīgi, pārredzami un savlaicīgi.

Mācīšana

¹⁶Sk., piemēram, Inovatīvas doktorantūras principus (2011) https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/principles_for_innovative_doctoral_training.pdf, Zalcburgas principus (2016) https://www.eua-cde.org/downloads/publications/2016_euacde_doctoral-salzburg-implementation-new-challenges.pdf, Hannoveres principus (2022) https://www.uclpress.co.uk/products/176626?_pos=1&_sid=d5bf44607&_ss=r.

Mācīšana ir nozīmīgs zināšanu sistematizācijas un izplatīšanas veids, un tā ir vērtīga iespēja pētnieka karjerā. Mācīšanā būtu lietderīgi jāizmanto zinātniskās atziņas un jāveicina studentos interese par pētniecību. Pētnieku iesaiste mācīšanā būtu pilnībā jāatbalsta un jāatzīst, turklāt šī iesaiste var mainīties dažādos karjeras posmos. Īpaša uzmanība būtu jāpievērš pētniekiem karjeras sākumposmā, nodrošinot viņiem atbilstošu atbalstu, kā arī to, lai mācīšanas pienākumi (ieskaitot lekciju sniegšanu, mācību konsultācijas, uzraudzību un mentorēšanu) būtu savietojami ar viņu pētniecības darbību vai pašu mācībām pētniecībā.

Darba devējiem un/vai finansētājiem vajadzētu nodrošināt, ka pedagoģiskais darbs tiek pienācīgi atalgots un ņemts vērā novērtēšanas sistēmās jau no pētnieka karjeras sākuma posma. Būtu arī jānodrošina, ka laiks, ko augstākā līmeņa amatos strādājošie velta pirmā un otrā posma (R1, R2) pētnieku apmācīšanai un mentorēšanai, tiek ieskaitīts mācīšanas pienākumu izpildē. Pētnieku sākotnējā apmācībā un profesionālajā sagatavošanā būtu jāiekļauj apmācības attiecībā uz mācīšanu un individuālo apmācību.

(4) Uzraudzība un mentorēšana

Pareizai personāla un komandas vadībai ir būtiska nozīme pētniecības darba vidē, jo zinātne pēc būtības ir kopdarbs. Būtu jānodrošina vajadzīgā apmācība, rīki un novērtēšanas mehānismi, lai nodrošinātu, ka augstākās amatu kategorijas un vadošie pētnieki spēj vadīt savu personālu un komandas taisnīgā un nediskriminējošā veidā, bez aizspriedumiem pret dzimumu vai cita veida aizspriedumiem, un ir spējīgi veidot auglīgas un uz sadarbību vērstas darba attiecības ar kolēģiem. Tam vajadzētu veicināt veselīgu, taisnīgu, radošu vidi, kur ikviens indivīds tiek cienīts, pienācīgi motivēts, atzīts un tiek sekmēta viņa vispārīgā labklājība.

Darba devējiem un/vai finansētājiem būtu jānodrošina, lai būtu skaidri norādīta persona, pie kuras pirmā posma (R1) vai atzīts (R2) pētnieks var vērsties pēc padoma par savu profesionālo pienākumu izpildi, un lai pētnieki būtu par to attiecīgi informēti.

Veicot šādus pasākumus, skaidri jānosaka, ka ieteiktajiem zinātniskajiem vadītājiem jābūt pietiekami kvalificētiem uzņemties zinātnisko vadību un viņiem jāpietiek laika un apņemšanās sniegt iesācējam atbilstošu atbalstu un jānodrošina vajadzīgās norišu uzraudzības un vērtēšanas procedūras, kā arī vajadzīgie atgriezeniskās saites mehānismi.

Īpaši noteikumi par pētnieku integrāciju, pētniecības atbalstu un karjeras attīstību, pētnieku mentorēšanu un labklājību, saziņu un strīdu risināšanu, kā arī zinātnisko vadītāju apmācību un profesionālo izaugsmi ir iekļauti Marijas Kirī vārdā nosaukto darbību (*MSCA*) Uzraudzības vadlīnijās¹⁷. *MSCA* Uzraudzības vadlīnijas ir ieteikumu kopums indivīdiem un iestādēm, kas saņem *MSCA* finansējumu. Vadlīnijas tiecas sekmēt efektīvu uzraudzību, mentorēšanu un atbilstošas karjeras konsultācijas.

Attiecības ar zinātniskajiem vadītājiem

Pētniekiem mācību posmā būtu jāuztur regulāri un sistemātiski sakari ar saviem zinātniskajiem vadītājiem un fakultāšu/katedru pārstāvjiem un jāspēj no šīm attiecībām gūt maksimālu labumu. Zinātniskajiem vadītājiem arī būtu īpaši aktīvi jāatbalsta pētnieki karjeras sākumposmā, tiekoties ar viņiem, lai sniegtu atgriezenisko saiti, un mudinot viņus saņemt darbam atbilstošas apmācības.

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

Tas ietver darba gaitas un pētījumu rezultātu dokumentēšanu, atgriezeniskās saites nodrošināšanu, sniedzot ziņojumus un piedaloties semināros, gūtās informācijas lietošanu un darbu saskaņā ar apstiprinātiem grafikiem, posmiem, iesniedzot gatavus rezultātus un/vai pētījumu datus.

Pieredzējuši pētnieki

Pieredzējušiem pētniekiem (R3 un R4) būtu jāvērs īpaša uzmanība dažādajām lomām, kuras viņi veic, būdami zinātniskie vadītāji, mentori, karjeras konsultanti, vadošie darbinieki, projektu koordinatori, vadītāji vai zinātnes popularizētāji. Viņiem šie uzdevumi būtu jāveic saskaņā ar augstākajiem profesionālajiem standartiem un jābūt piekļuvei atbilstošām apmācībām. Kā pētnieku zinātniskajiem vadītājiem vai mentoriem augstākas amata pakāpes pētniekiem būtu jāveido konstruktīvas un pozitīvas attiecības ar pirmā posma (R1) un atzītiem (R2) pētniekiem, lai radītu nosacījumus efektīvai zināšanu apmaiņai un turpmākās pētnieku karjeras veiksmīgai attīstībai. Tā ir ļoti atbildīga loma R1 un R2 profila pētnieku karjeras attīstības atbalstīšanā, nododot savu pieredzi un vērtības uzticībā balstītā un konfidencialā vidē.