

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

11850/23

---

**Starpiestāžu lieta:**  
**2023/0285(NLE)**

---

**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
Temats:	Priekšlikums - PADOMES IETEIKUMS par Eiropas satvaru pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantu piesaistīšanai un noturēšanai Eiropā

---

Pielikumā ir pievienots dokuments COM(2023) 436 *final*.

---

Pielikumā: COM(2023) 436 *final*



Briselē, 13.7.2023.  
COM(2023) 436 final

2023/0285 (NLE)

Priekšlikums

## **PADOMES IETEIKUMS**

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

## PASKAIDROJUMA RAKSTS

### 1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

Pētnieki ir Eiropas pētniecības un inovācijas sistēmas pamats. Ir vajadzīgs veicināt pētnieku karjeru, lai piesaistītu un noturētu talantus un kopumā nostiprinātu sistēmu un padarītu to konkurētspējīgāku. Tas ir īpaši svarīgi globālu un sabiedrisku problēmu kontekstā, ar ko Eiropa saskaras, ieskaitot digitālās un zaļās pārkārtošanās problēmas.

Kopš **Eiropas Pētniecības telpas** izveides sākuma 2000. gadā<sup>1</sup> pētnieku situācijā ir panākts ievērojams progress. Tomēr aizvien vēl ir neatrisināti jautājumi, kam vajadzīgi mērķtiecīgi un efektīvi risinājumi.

**Komisijas paziņojumā “EPT – pētniecības un inovācijas jaunā ēra”**<sup>2</sup> ir norādīts, ka pasaules mēroga sacensībā par talantiem ir vajadzīgi karjeras attīstības apstākļi, kas piesaistītu un noturētu labākos pētniekus Eiropā, un ka nestabila nodarbinātība, it īpaši jaunpieņacējiem, pēdējo gadu laikā nav pienācīgi uzlabojusies. Tajā ir paredzēta visaptveroša pieeja karjerai pētniecībā Eiropā, izmantojot rīku kopumu, kura pamatā ir pētnieku prasmju atzīšanas jautājuma risināšana, uzlabota mobilitāte un apmaiņa starp akadēmiskajām iestādēm un rūpniecību, mērķorientētas apmācības iespējas un vienota kontaktpunkta portāls, kur pētnieki var piekļūt plašam atbalsta pakalpojumu klāstam.

2021. gada maija **Padomes secinājumos “Eiropas Pētniecības telpas padziļināšana: nodrošināt pētniekiem pievilcīgu un ilgtspējīgu karjeru un darba apstākļus un padarīt intelektuālā darbaspēka apriti par realitāti”**<sup>3</sup> norādīts uz vajadzību īstenot koordinētāku rīcību Eiropas līmenī, lai pārvarētu pašreizējos izaicinājumus, ar kuriem saskaras pētnieki, un veidotu pienācīgas un ilgtspējīgas karjeras pētniecībā, stimulētu līdzsvarotu talantu apriti un padarītu Eiropu par pētniekiem pievilcīgu galamērķi. Tiek ieteikts virzīties uz vienotu un visaptverošu sistēmu, risinot visus ar pētnieku karjeru saistītos izaicinājumus visās iespējamās nodarbinātības jomās pētniecībā.

Vajadzība karjeru pētniecībā Eiropā padarīt pievilcīgāku ir arī uzsvērtā **Padomes 2021. gada 26. novembra ieteikumā par Eiropas pētniecības un inovācijas paktu**<sup>4</sup>, kā arī 2021. gada 26. novembra **Padomes secinājumos par Eiropas Pētniecības telpas turpmāko pārvaldību pievienotajā EPT politikas programmā**<sup>5</sup>, kurā ir iekļauta darbība “4. Veicināt pievilcīgas un stabilas karjeras iespējas pētniecībā, līdzsvarotu talantu apriti un starptautisku, starpdisciplināru un starpnozaru mobilitāti visā EPT”. Darbība paredz Eiropas Pētnieku karjeras sistēmas izstrādi un rīku pētnieku karjeras atbalstam izveidi vai esošo rīku jaunināšanu.

Visā Eiropā pētniekiem bieži vien ir **nestabila situācija nodarbinātības un darba nosacījumu kontekstā**. Tas īpaši attiecas uz **pētniekiem karjeras sākumposmā**. Lai arī pētniekus parasti nodarbina universitāte vai pētniecības organizācija, finansējums tiek

<sup>1</sup> *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Towards a European research area (COM(2000) 6 final).*

<sup>2</sup> Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "EPT – pētniecības un inovācijas jaunā ēra" (COM(2020) 628 final).

<sup>3</sup> Padomes dokuments Nr. 9138/21.

<sup>4</sup> Padomes Ieteikums (ES) 2021/2122 (2021. gada 26. novembris) par Eiropas pētniecības un inovācijas paktu (OV L 431, 2.12.2021., 1. lpp.).

<sup>5</sup> Padomes dokuments Nr. 14308/21.

saņemts tiešā veidā (stipendijas) vai netiešā veidā (pētniecības projekti) no valsts vai starptautiskām finansēšanas organizācijām. Pētniekiem parasti ir īstermiņa darba līgumi, kas tiek finansēti ar dotācijām bez skaidrības par nodarbinātības stabilitāti.

**Darba alga, sociālā aizsardzība un darba nosacījumi** var būtiski atšķirties atkarībā no sponsorējošās finansēšanas struktūras. Rīks **Cilvēkresursu stratēģija pētniekiem (HRS4R)**<sup>6</sup> darba devējiem un finansētājiem ir ļāvis praksē īstenot **Pētnieku hartas un kodeksa**<sup>7</sup> principus. Marijas Kirī vārdā nosauktās darbības (*MSCA*)<sup>8</sup> veicina Pētnieku hartas un kodeksa īstenošanu, uzstādot to par nosacījumu dalībai programmā. Tomēr Pētnieku harta un kodekss ir datējami ar 2005. gadu, un tie ir jāpārskata, lai pielāgotu tos jaunajai realitātei un izaicinājumiem, ieskaitot, bet ne tikai, atvērtajai zinātnei un dzimumu līdztiesībai. Pārstrādātajai redakcijai arī būtu jābūt vērstai uz plašāku izmantojumu ārpus akadēmiskajām aprindām. *EURAXESS* portāli un pakalpojumi<sup>9</sup> turpina mobilajiem pētniekiem visā pasaulē nodrošināt būtisku praktisko informāciju un piekļuvi darba iespējām visā Eiropā. **Projekta “RESAVER”**<sup>10</sup> pensiju plāns ir palīdzējis, taču šobrīd tam ir ierobežots pārklājums. Šos pakalpojumus un rīkus ir iespējams izvērst.

Nav noticis būtisks progress, atbalstā **pētniekiem, kuri pārkārtojas uz plašāku nodarbinātību ārpus akadēmiskās vides** vai **savu jaunuzņēmumu un inovācijas radīšanu**. Viens no galvenajiem progresa trūkuma iemesliem ir šobrīd pastāvošās ļoti ierobežotās iespējas novērtēt pētniekus, kas balstās vienīgi uz zinātniski recenzētām publikācijām un ļoti bieži – uz ļoti šauru žurnālu ietekmes faktora rādītāju. Rezultātā pētnieki nav gatavi iesaistīties tādās darbībās, kā atvērtā zinātne, starpnozaru mobilitāte un uzņēmējdarbība, amatierzinātne un informatīvie pasākumi, jo tie, visticamāk, nesekmēs akadēmisko karjeru. Šāda prakse arī neveicina starpdisciplīnu pētniecību, jo nav žurnālu ar augstiem ietekmes faktoriem.

Cits elements, kas kavē profesionālo pāreju ārpus akadēmiskās vides, ir tas, ka vairums doktorantu studē ekskluzīvi akadēmiskā vidē. Tāda akadēmiska izglītība viņus nesagatavo alternatīvai karjerai citās nozarēs. *UNESCO* 2021. gada zinātnes ziņojumā<sup>11</sup> norādīts, ka visā pasaulē ir aptuveni 8,85 miljoni pētnieku. Kopš 2007. gada pētnieku skaits ir palielinājies par teju 30 %. Ķīna ir apsteigusi ASV (attiecinīgi 21,1 % un 16,2 %). **ES aizvien ir pasaules līdere pētnieku skaita ziņā** ar rādītāju 23,5 %. Tomēr akadēmisko amatu skaits nav palielinājies līdzīgā apmērā, un faktiski tikai neliela daļa doktorantūras absolventu atrod darbu akadēmiskajā vai publiskajā pētniecības nozarē. Līdz ar to viņiem jāmeklē darbs ārpus šiem sektoriem<sup>12</sup>. Ņemot vērā nelielo to pētnieku skaitu, kuri vēlāk kļūst par akadēmisko personālu, patiesībā akadēmiskā karjera ir alternatīvā karjera. Tā kā vairums pētnieku neveido akadēmisku karjeru, viņiem ir jāattīsta **prasmes, kas vajadzīgas darbam neakadēmiskās nozarēs vai savai uzņēmējdarbībai**.

<sup>6</sup> <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>

<sup>7</sup> <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>

<sup>8</sup> <https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/>

<sup>9</sup> <https://euraxess.ec.europa.eu/>

<sup>10</sup> <https://www.resaver.eu/>

<sup>11</sup> *UNESCO* (2021), *UNESCO Science Report - The race against time for smarter development*, ISBN: 978-92-3-100450-6. Pieejams tīmekļa vietnē <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377433> (skatīts 2023. gada 31. martā).

<sup>12</sup> Saskaņā ar *Eurostat* datiem 2021. gadā ES vairums pētnieku strādāja uzņēmējdarbības sektorā (56 %) un augstākās izglītības sektorā (32 %), kam sekoja valsts pārvaldes sektors (11 %). Sk. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20221206-1>.

Aizvien vēl pastāv **asimetriska pētnieku mobilitāte** no austrumiem uz rietumiem un no dienvidiem uz ziemeļiem. Laika gaitā ir veiktas intervences, piemēram, iespēja izmantot Kohēzijas politikas fondus pētniecībai un konkrētas darbības paplašināšanas valstīm Pētniecības un inovācijas pamatprogrammu ietvaros<sup>13</sup>. Tomēr, lai arī tās ir palīdzējušas sasniegt labāku līdzsvaru talantu apritē, ar šīm iniciatīvām nepietiek, lai panāktu rezultātus ilgtermiņā.

Lai arī **dzimumu līdztiesībā** ir panākts būtisks progress, aizvien vēl pastāv neatrisināti jautājumi. Nepieciešams efektīvi risināt aizvien pastāvošo dzimumu nelīdzsvarību pētniecības karjerās, ieskaitot vīriešu un sieviešu atalgojuma atšķirību, karjeras attīstību, dzimumiskus aizspriedumus novērtēšanā, darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumus, kā arī dzimumvardarbības jautājumus, kas visi ietekmē iesaisti un karjeras attīstību. Turklāt ir vajadzīga konkrēta rīcība, lai novērstu sieviešu nepietiekamu pārstāvību zinātnē, tehnoloģijā, inženierzinātnēs un matemātikā (*STEM*).

Fundamentālākā līmenī ir jāpārskata **pētnieka definīcija**, lai nodrošinātu, ka tajā ir ietverts plašs karjeru klāsts. Jāņem vērā, ka ārpus pētniecības liela nozīme ir arī citām aktivitātēm, piemēram, pedagoģijai, uzraudzībai un mentorēšanai, sadarbībai ar rūpniecības nozari un sabiedrību. Turklāt ir arī jāatzīst, ka augsta līmeņa pētniecībai un inovācijai ir nepieciešams dažādu to **pētniecības vadības lomu** atbalsts, ko uzņemas pētnieki un citi speciālisti.

Ņemot vērā pētnieku karjeru nozīmi, pamatnosacījumi un atbalsta pasākumi ir jāpapildina ar atbilstošu un regulāru **uzraudzības sistēmu**, kas ļautu apkopot attiecīgus datus, kuri noder pētniecībā un inovācijā ieinteresētajām personām, kā arī politikas veidotājiem.

- **Priekšlikuma pamatojums un mērķi**

Šī Padomes Ieteikuma priekšlikuma mērķis ir reaģēt uz Komisijas un Padomes<sup>14</sup> norādītajām bažām un ieteikumiem, un ar to tiek īstenots viens no EPT politikas programmas 4. darbības gaidāmajiem rezultātiem, proti, Eiropas pētnieku karjeru sistēmas izveide. Tajā tiek noteikti standarti, ko dalībvalstis, pētniecības organizācijas, finansētāji un ieinteresētās personas var izmantot, lai uzlabotu pētnieku karjeru stabilitāti un pievilcīgumu. Mērķis ir **noturēt pētniekus Eiropā un padarīt Eiropu par pievilcīgu galamērķi ārzemju talantiem**.

Ir dota skaidra **termina “pētnieks” definīcija**<sup>15</sup>, ļaujot Eiropā pienācīgi atzīt šo profesiju. Tiek arī precizēts, ka pētnieki var strādāt dažādās **pētnieku profesijās** visos attiecīgajos sektoros, ieskaitot, akadēmisko vidi, uzņēmējdarbību, valsts pārvaldi un bezpeļņas sektoru. Priekšlikumā tiek atzītas dažādas **pētniecības vadības lomas**, ko veic pētnieki un citi profesionāļi, uzsverot vajadzību veikt turpmāku analīzi un saskaņot šīs profesijas Eiropas līmenī.

Fundamentāli elementi pētnieku karjeru pievilcīguma veicināšanā būs **darba nosacījumu** uzlabošana, darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšana un **nodarbinātības nestabilitātes novēršana**, tajā skaitā ierobežojot noteikta termiņa līgumu izmantošanu un veicinot ilgtspējīgus pētniecības organizāciju finansēšanas mehānismus. To papildinās pasākumi pienācīgu **sociālās aizsardzības pasākumu** un pensiju tiesību pārrobežu

<sup>13</sup>Paplašināšanas valstis ir valstis ar zemu dalību iepriekšējās pētniecības un inovācijas pamatprogrammās.

<sup>14</sup> Sk. iepriekšējo iedaļu.

<sup>15</sup> Izmantojot plaši pieņemtajā *Frascati* rokasgrāmatā doto definīciju: <https://www.oecd.org/sti/inno/frascati-manual.htm>.

pārnesamības nodrošināšanai. **Īpaša uzmanība tiek pievērsta pētniekiem karjeras sākumposmā**, paredzot viņiem īpašus stimulus.

2005. gada Pētnieku harta un kodekss<sup>16</sup> tiks aizstāti ar **jaunu Pētnieku hartu**, veicinot labu darba nosacījumu un pētniecības vides nodrošināšanu attiecīgajās organizācijās. Tas būs vienots dokuments, adresēts gan pētniekiem, gan darba devējiem, finansētājiem un politikas veidotājiem, un tajā būs ietverts racionalizēts principu daudzums<sup>17</sup>, lai veicinātu to īstenošanu visos sektoros. Jaunā harta var būt iespēja uzsākt esošā īstenošanas mehānisma – Cilvēkresursu stratēģijas pētniekiem (*HRS4R*) – pārskatīšanas procesu.

**Pētnieku prasmju**, sevišķi caurviju prasmju, stiprināšana, izmantojot **Eiropas pētnieku kompetences sistēmu (*ResearchComp*)**<sup>18</sup> un arī mikrodiplomas<sup>19</sup>, veicinās **starpnozaru mobilitāti** un reālu talantu plūsmu starp nozarēm. Tas liks pamatus zināšanu aprītei un palīdzēs mazināt plaisu starp pētniekiem un darba tirgus pieprasījumu pēc augsti kvalificētiem talantiem.

Talants ir **inovācijas** pamats. Būtiska nozīme ir tādu nosacījumu radīšanai, kas nodrošina augsti kvalificētu un noturīgu talantu pieplūdumu Eiropas atlabšanas un konkurētspējas veicināšanai. Tas ietver spēcīgāku saikni starp akadēmisko vidi un rūpniecību, kā arī uzņēmējdarbības un inovācijas kultūru, lai talanti savas izstrādātās idejas varētu piedāvāt tirgū.

Veicinot starpnozaru mobilitāti un visu citu veidu mobilitāti<sup>20</sup>, kā arī pētnieku jaunuzņēmumu dibināšanu, priekšlikumā tiek atzīti un novērtēti **dažādie karjeras ceļi**, nodrošinot, ka to pievienotā vērtība tiek atbilstoši ņemta vērā darbā pieņemšanas, karjeras attīstības un pētnieku novērtēšanas kontekstā. To papildina atbalsts **karjeras konsultāciju un atbalsta pasākumiem**, lai palīdzētu pētniekiem atrast sev piemērotāko ceļu un veicinātu karjeras izaugsmi.

2011. gadā ieviestie **R1–R4 profili pētniekiem**<sup>21</sup> tiek atjaunināti un papildināti ar amatu piemēriem katrā līmenī un dažādās nozarēs, lai pētnieku karjeras būtu salīdzināmākas un savietojamas dažādās nodarbinātības jomās un valstīs<sup>22</sup>.

Jauno standartu un ieteikumu īstenošana pilnveidos vispārējās valstu un Eiropas pētniecības un inovācijas sistēmas, sekmējot strukturālus risinājumus **talantu nelīdzsvarotas aprites novēršanai**.

Tiks sniegts atbalsts esošu un jaunu rīku izmantošanai un turpmākai attīstīšanai pētnieku karjeru atbalstam (piemēram, *EURAXESS*, projekts “RESAVER, *ResearchComp*). Tiem

---

<sup>16</sup>Komisijas 2005. gada 11. marta Ieteikums 2005/251/EK par Eiropas Pētnieku hartu un Rīcības kodeksu pētnieku pieņemšanai darbā (OV L 75, 22.3.2005., 67. lpp.).

<sup>17</sup> Pašreizējā Pētnieku hartā un kodeksā iekļautie 40 principi tiks aizstāti ar 20 principu kopumu.

<sup>18</sup>Skatīt <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1/language-en>.

<sup>19</sup>Padomes Ieteikums 2022/C 243/02 (2022. gada 16. jūnijs) par Eiropas pieeju mikroapliecinājumiem mūžizglītībā un nodarbināmībā (OV C 243, 27.6.2022., 10. lpp.).

<sup>20</sup> Ģeogrāfiska, starpiestāžu, starpdisciplīnu, virtuāla mobilitāte.

<sup>21</sup>

[https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy\\_library/towards\\_a\\_european\\_framework\\_for\\_research\\_careers\\_final.pdf](https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf)

<sup>22</sup>2020. gadā *Euraxess* datubāzē publicēto 79 285 vakanču analīze liecina, ka puse no tām nav saistīta ar konkrētu karjeras posmu. Turklāt analīze arī atklāja, ka katram darba devējam ir sava terminoloģija darbvietas definēšanai, un tas uzsver vajadzību izstrādāt vienotu terminoloģiju.

visiem būs vieta jaunveidojamajā **EPT talantu platformā** – vienotā kontaktpunktā pētniekiem, kas sniegs atbalstu arī pētniecības organizācijām.

**Pētnieku karjeru observatorija** dos iespēju uzraudzīt šā priekšlikuma īstenošanu, apkopojot rādītājus par dažādiem tajā ietvertajiem aspektiem. Izmantojot šos datus, ieinteresētās personas un politikas veidotāji valstu un Eiropas līmenī varēs rīkoties, balstoties uz pierādījumiem.

- **Saskanība ar spēkā esošajiem noteikumiem konkrētajā politikas jomā**

Šis priekšlikums atbilst esošajiem noteikumiem konkrētajā politikas jomā, sevišķi:

- 2020. gada 1. jūlijā pieņemtajam **Komisijas paziņojumam “Eiropas Prasmju programma ilgtspējīgai konkurētspējai, sociālajam taisnīgumam un noturībai”**<sup>23</sup>, kurā ir uzsvērts, ka pētnieki ir zinātnes un inovācijas priekšplānā, un viņiem ir vajadzīgs īpašs prasmju kopums sekmīgai karjerai akadēmiskajā vidē un ārpus tās. Citastarp Prasmju programmā ir paredzēts definēt pētnieku prasmju taksonomiju, izstrādāt Eiropas kompetences sistēmu pētniekiem un sekmēt to, lai pētnieki iegūtu starpnozaru mobilitātei nepieciešamās prasmes. Prasmju programmas pirmais pamatuzdevums – ES Prasmju pilnveides pakts – veicina prasmju pilnveidi un pārkvalifikāciju sadarbībā ar rūpniecību, izglītības un apmācību sniedzējiem, sociālajiem partneriem un valsts varas iestādēm liela mēroga prasmju partnerībās;
- 2022. gada 18. janvārī pieņemtajam **Komisijas paziņojumam par Eiropas universitāšu stratēģiju**<sup>24</sup>, kurā paredzēts izstrādāt satvaru karjerām pētniecībā sinerģijā ar Eiropas satvaru pievilcīgas un ilgtspējīgas karjeras iespējām augstākajā izglītībā;
- 2022. gada 5. jūlijā pieņemtajam **Komisijas paziņojumam “Jauna Eiropas inovācijas programma”**<sup>25</sup>, kurā norādīts, ka inovācija ir atkarīga no spējas sekmīgi izaudzināt, piesaistīt un noturēt talantīgus cilvēkus, un tai ir vajadzīgs plašs prasmju klāsts, un uzsvērtā starpnozaru mobilitātes nozīme;
- 2022. gada 2. decembrī pieņemtajam **Padomes Ieteikumam par zināšanu valorizācijas pamatprincipiem**<sup>26</sup>, kura mērķis ir izveidot vienotu izpratni par politikas principiem un pasākumiem valstu, reģionu un pašvaldību politikas veidotājiem, lai maksimāli veicinātu pētniecības un inovācijas rezultātu pārvēršanu sabiedrībai noderīgos risinājumos. Pamatprincipi arī veicina satvara prasmju un spēju attīstīšanas atbalstīšanai, stimulu sistēmas un radītāju izveidi, uzraudzību un vērtēšanu.

- **Saskanība ar citām Savienības politikas jomām**

Šis priekšlikums atbilst citām Savienības politikas jomām, sevišķi:

---

<sup>23</sup>Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Eiropas Prasmju programma ilgtspējīgai konkurētspējai, sociālajam taisnīgumam un noturībai” (COM/2020/274 final).

<sup>24</sup>Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Eiropas universitāšu stratēģiju (COM(2022) 16 final).

<sup>25</sup>Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Jauna Eiropas inovācijas programma” (COM(2022) 332 final).

<sup>26</sup>Padomes Ieteikums (ES) 2022/2415 (2022. gada 2. decembris) par zināšanu valorizācijas pamatprincipiem (OV L 317, 9.12.2022., 141. lpp.).

- Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas 2017. gada novembrī proklamētajam **Eiropas sociālo tiesību pilāram**, kurā izklāstīti taisnīgu un labi funkcionējošu darba tirgu un labklājības sistēmu būtiski principi un tiesības 21. gadsimtam, un ar to saistītiem Savienības noteikumiem darba nosacījumu un sociālās aizsardzības jomā, ieskaitot 2017. gada 26. aprīlī pieņemto **Komisijas paziņojumu “Iniciatīva strādājošo vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstam”**<sup>27</sup>; 2019. gada 20. jūnijā pieņemtajai **Direktīvai par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā**<sup>28</sup> un **Direktīvai par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem**<sup>29</sup>; 2019. gada 8. novembrī pieņemtajam **Padomes Ieteikumam par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai**<sup>30</sup>. Padomes Ieteikums par piekļuvi sociālai aizsardzībai ir vērsts uz to, lai gan darbinieki, gan pašnodarbinātie ar salīdzināmiem nosacījumiem varētu iekļauties sociālās apdrošināšanas sistēmās, uzkrāt un saņemt atbilstošas tiesības, ērti pārnest sociālās apdrošināšanas tiesības no vienas darbavietas uz nākamo un iegūt pārredzamu informāciju par savām sociālās apdrošināšanas tiesībām un pienākumiem;
- 2022. gada 27. aprīlī pieņemtajam **Komisijas paziņojumam “Prasmju un talantu piesaistīšana ES”**<sup>31</sup>, kurā ir norādīts uz to, cik svarīgi un vajadzīgi ir ES klūt pievilcīgākai talantiem no visas pasaules. Šajā kontekstā Studentu un pētnieku direktīva<sup>32</sup> un nesēn pārskatītā ES Zilās kartes direktīva<sup>33</sup> veicina virzību uz šiem mērķiem, panākot, ka pētniekiem un augstprasmīgiem darba ņēmējiem ir vieglāk un pievilcīgāk doties uz ES, kā arī veicinot zināšanu un prasmju apriti, pārvietojoties starp dalībvalstīm, izmantojot paplašinātās mobilitātes tiesības ES iekšienē;
- 2023. gada 17. janvārī pieņemtajam **Komisijas paziņojumam “Izmantot talantus Eiropas reģionos”**<sup>34</sup>, kura centrā ir talantu attīstības strupceļa problēmas ES reģionos, kas ir saistīti ar demogrāfisko lejupslīdi, stagnējošu to iedzīvotāju īpatsvaru, kam ir augstākā izglītība, un jauniešu būtisku emigrāciju.

<sup>27</sup>Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Iniciatīva strādājošo vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstam” (COM(2017) 252 final).

<sup>28</sup>Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1152 (2019. gada 20. jūnijs) par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā (OV L 186, 11.7.2019., 105. lpp.).

<sup>29</sup>Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES (OV L 188, 12.7.2019., 79. lpp.).

<sup>30</sup>Padomes 2019. gada 8. novembra Ieteikums par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai, 2019/C 387/01 (OV C 387, 15.11.2019., 1. lpp.).

<sup>31</sup>Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Prasmju un talantu piesaistīšana ES” (COM(2022) 657 final).

<sup>32</sup>Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2016/801 (2016. gada 11. maijs) par nosacījumiem attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanu un uzturēšanos pētniecības, studiju, stažēšanās, brīvprātīga darba, skolēnu apmaiņas programmu vai izglītības projektu un viesaukles darba nolūkā (OV L 132, 21.5.2016., 21. lpp.).

<sup>33</sup>Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2021/1883 (2021. gada 20. oktobris) par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem augsti kvalificētas nodarbinātības nolūkā un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2009/50/EK (OV L 382, 28.10.2021., 1. lpp.).

<sup>34</sup>Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Izmantot talantus Eiropas reģionos” (COM(2023) 32 final).



## 2. JURIDISKAIS PAMATS, SUBSIDIARITĀTE UN PROPORCIONALITĀTE

### • Juridiskais pamats

Iniciatīvas juridiskais pamats ir LESD 182. panta 5. punkts un 292. pants. Saskaņā ar LESD 292. pantu Padome var pieņemt ieteikumus un rīkojas pēc Komisijas priekšlikuma visos gadījumos, kad Līgumos ir noteikts, ka tai ir jāpieņem tiesību akti pēc Komisijas priekšlikuma.

Saskaņā ar LESD 179. pantu Savienības mērķis ir nostiprināt savus zinātniskos un tehnoloģiskos pamatus, veidojot Eiropas zinātniskās izpētes telpu, kur var notikt brīva zinātnieku, uzkrātās zinātniskās pieredzes un tehnoloģiju aprīte, un veicināt savu konkurētspēju, arī rūpniecības konkurētspēju, kā arī veicināt visas zinātniskās izpētes darbības, kas atzītas par vajadzīgām citās līgumu nodaļās.

Saskaņā ar LESD 181. pantu Eiropas Savienībai un dalībvalstīm ir jākoordinē pētniecība un tehnoloģijas attīstīšana, lai nodrošinātu, ka valstu un ES politika ir savstarpēji saskanīga. Komisija ciešā sadarbībā ar dalībvalstīm var nākt klajā ar lietišķiem ierosinājumiem, lai veicinātu šo koordināciju, sevišķi ar iniciatīvām, kuru mērķis ir vadlīniju un rādītāju izstrāde, paraugprakses apmaiņas organizēšana un vajadzīgo elementu sagatavošana periodiskai apsekošanai un izvērtēšanai. Eiropas Parlaments par to pilnībā jāinformē.

LESD 182. panta 5. punktā paredzēta iespēja, ka papildus daudzgadu pamatprogrammā plānotajām darbībām Eiropas Parlaments un Padome saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru pēc apspriešanās ar Ekonomikas un sociālo lietu komiteju nosaka pasākumus, kas vajadzīgi Eiropas zinātniskās izpētes telpas īstenošanai.

### • Subsidiaritāte (neekskluzīvas kompetences gadījumā)

Pētniekiem un karjerām pētniecībā ir konkrēti izaicinājumi un vajadzības, piemēram, profesijas atzīšana un termina “pētnieks” un pētniecības profesiju vienotu definīciju izveide Savienības līmenī, lai veicinātu sadarbību un salīdzināmību visās dalībvalstīs un sektoros; vienota izpratne par pētniekiem vajadzīgo prasmju kopumu; līdzsvarotas ģeogrāfiskās, starpnozaru un starpdisciplinārās mobilitātes veicināšana; uzlabota un koordinēta karjeras attīstības, izaugsmes un pētnieku novērtēšanas sistēma; Savienības atbalsta instrumenti karjerām pētniecībā, ieskaitot visaptverošu Eiropas uzraudzības sistēmu. Šo vajadzību rakstura dēļ tās ir efektīvi īstenojamas ar Savienības līmeņa iniciatīvu.

Komisija ir rīkojusies jau agrāk, sevišķi, pieņemot 2005. gada 11. marta Komisijas Ieteikumu par Eiropas pētnieku hartu un par Rīcības kodeksu pētnieku pieņemšanai darbā<sup>35</sup>, tomēr, lai reaģētu uz jauniem izaicinājumiem un jauno kontekstu, ir vajadzīga atjaunināta iniciatīva.

Padome aicināja Komisiju rīkoties Padomes 2021. gada 28. maija secinājumos “Eiropas Pētniecības telpas padziļināšana: nodrošināt pētniekiem pievilcīgu un ilgtspējīgu karjeru un darba apstākļus un padarīt intelektuālā darbaspēka apriti par realitāti”, kā arī Padomes 2021. gada 26. novembra secinājumiem par EPT turpmāko pārvaldību pievienotajā EPT politikas programmā. Padomes 2021. gada 26. novembra ieteikumā par Eiropas pētniecības un inovācijas paktu pētnieku karjera un mobilitāte līdz ar pētniecības novērtēšanas un atalgošanas sistēmu ir iekļautas kā būtiskas darbības jomas Savienības un dalībvalstu kopējās darbības prioritāro jomu kontekstā Eiropas Pētniecības telpas veicināšanai.

<sup>35</sup> Komisijas 2005. gada 11. marta Ieteikums 2005/251/EK par Eiropas Pētnieku hartu un Rīcības kodeksu pētnieku pieņemšanai darbā (OV L 75, 22.3.2005., 67. lpp.).

Jāņem vērā arī tas, ka šāda iniciatīva ir būtiski nozīmīga, lai veicinātu pētnieku karjeru Eiropā pievilcību, tādējādi nodrošinot izšķirošu pienesumu mērķim noturēt pētniecības talantus Eiropā un padarīt to par pievilcīgu galamērķi ārzemju talantiem.

- **Proporcionalitāte**

Šis priekšlikums ir saskaņā ar proporcionalitātes principu, kas paredzēts Līguma par Eiropas Savienību (LES) 5. panta 4. punktā. Ierosinātā Padomes ieteikuma saturs un forma nepārsniedz tā mērķu sasniegšanai vajadzīgo. Saistības, ko dalībvalstis uzņemsies, nav saistošas, un katra dalībvalsts var lemt, kādu pieeju piemērot.

### **3. RETROSPEKTĪVO IZVĒRTĒŠANU, APSPRIEŠANOS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM UN IETEKMES NOVĒRTĒŠANU REZULTĀTI**

- **Apspriešanās ar ieinteresētajām personām**

Priekšlikums ir balstīts pierādījumos un informācijā, kas iegūta Komisijas pasūtītos pētījumos, kuru ietvaros ir notikušas plašas apspriešanās ar ieinteresētajām personām.

2021. gada decembrī publicētajā pētījumā “Esošā situācija, sasniegumu novērtēšana un turpmākās rīcības identificēšana EPT 3. prioritātes politikas pasākumu īstenošanai”<sup>36</sup> tika izvērtēti esošie politikas pasākumi iepriekšējās EPT prioritātes “Atvērts darba tirgus pētniekiem” īstenošanai, sevišķi Pētnieku harta un Rīcības kodekss pētnieku pieņemšanai darbā, Cilvēkresursu stratēģija pētniekiem (*HRS4R*) un *EURAXESS* pakalpojumu tīkls. Tajā tika novērtēti sasniegumi, definētas vajadzības un piedāvāti ieteikumi jauniem vai pārskatītiem politikas pasākumiem jaunās EPT cilvēkresursu aspekta veicināšanai. Notika vairākas apspriešanās, ieskaitot trīs tiešsaistes darbseminārus (2021. gada aprīlī, maijā un jūlijā), ar ieinteresētajām personām un pētniecības iestādēm (piemēram, universitātēm un citām pētniecības jumta organizācijām, pētnieku organizācijām, Eiropas universitāšu aliansēm, pētniecības finansētājiem, *EURAXESS* tīklu, dalībvalstīm), *HRS4R* procesā iesaistīto organizāciju aptauja, kā arī *EURAXESS* pakalpojumu tīkla aptauja.

Zemāk ir apkopoti galvenie secinājumi no apspriešanās ar ieinteresētajām personām.

- Iestāžu līmenī ES un ārpus tās Pētnieku harta un Rīcības kodekss pētnieku pieņemšanai darbā ir plaši pieņemti, taču tie ir jāatjaunina, lai reaģētu uz jauno realitāti (atvērtā zinātne, pētniecības uzticamība, dzimumu līdztiesība, daudzveidība un iekļaušana, komandu zinātne, starpnozaru un starpdisciplīnu mobilitāte, pētniecības novērtēšana), un to izmantošana būtu jāveicina arī ārpus akadēmiskās vides.
- *HRS4R* process un ar to saistītais atalgojums ir veicinājis pozitīvas pārmaiņas pētniecības organizāciju cilvēkresursu praksē, lai arī dažas organizācijas uzskata, ka jāiegulda pārmērīgas pūles, lai gūtu atdevi.
- Pētnieku hartas un kodeksa, kā arī *HRS4R* izmantošanas apmēru un efektivitāti būtiski ietekmē valsts konteksts un valsts politika.
- *EURAXESS* ir sasniedzis pētnieku un pētniecības organizāciju kritisko masu gan ES, gan ārpus tās, līdz ar to tā izmantošanas apmērs un intensitāte stabili aug. No *EURAXESS* pētniekiem ir dažādi ieguvumi, bet īpaši jāizceļ atbalsts starptautiskai mobilitātei, savukārt pētniecības organizācijas ir ieguvušas labāku piekļuvi pētniecības talantiem. Tomēr *EURAXESS* pakalpojumu klāsts ir jāpaplašina, lai

<sup>36</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/40089aaa-57dc-11ec-91ac-01aa75ed71a1>.

atbalstītu arī pētniecības talantu plašāku attīstību, un attiecīgi būtu jāpilnveido arī esošais pārvaldes modelis.

- Darba tirgus izaicinājumi, ar kuriem saskaras pētnieki, liecina par vajadzību pēc jauniem un atšķirīgiem pētnieku karjeru atbalsta pasākumiem, lai izpildītu jaunās EPT mērķus. Turklāt, lai īstenotu jaunās EPT mērķus attiecībā uz pētnieku karjerām, visi esošie rīki būtu jāapvieno vienotā satvarā.

Galvenie ieteikumi, kas izriet no šiem secinājumiem, ir saistīti ar tālāk minētajām vajadzībām.

- Vienots politikas satvars attiecībā uz karjerām pētniecībā, īstenojot holistisku pieeju visu izaicinājumu risināšanā un īpašu uzmanību pievēršot visām sabiedrības dzīves jomām, kurās pētnieki darbojas.
- Atjaunināta Pētnieku harta un kodekss, kas atspoguļo esošos izaicinājumus un iespējas pētniekiem darba tirgū, un plašāka to popularizēšana un īstenošana, tajā skaitā privātajā sektorā, kas ir būtiska vispārējās EPT daļa.
- *EURAXESS* evolūcija, pārtopot par EPT talantu platformu, kas nodrošina holistisku atbalstu pētniekiem un ir balstīta uzlabotā pārvaldības modelī.
- Darba tirgus izaicinājumu, ar kuriem saskaras pētnieki, risināšana, piemēram, sociālā aizsardzība un pensiju tiesības.
- Atbalsts savstarpējai mācīšanās un ar pētnieku karjerām saistītas pieredzes apmaiņai.

Notika arī apspriešanās ar augstākās izglītības nozari, lai izstrādātu satvaru tās pētniecības un inovācijas misijas stiprināšanai sinerģijā ar izglītības misiju, kā rezultātā tika izstrādāti ieteikumi “Īstenojot ieceri par augstskolu nākotni Eiropā līdz 2030. gadam” (2020. gada oktobris)<sup>37</sup>, kas ietver arī cilvēkkapitāla un karjeras attīstības veicināšanu. Galvenie secinājumi šajā jomā:

- reformēt universitāšu karjeras attīstības, apmācību un novērtēšanas, atzīšanas un stimulu sistēmas un struktūras, veidojot holistisku, uz kvalitāti orientētu un mazāk uz kvantitāti vērstu vērtēšanas modeli;
- reformēt pētnieku karjeru novērtēšanu, virzoties uz līdzsvarotu sistēmu, kuras pamatā ir pētnieku spēju pilna spektra vērtējums karjeras posmam, meklētajam amatam un citiem kontekstuāliem faktoriem atbilstošā veidā, izvairoties no vienas pieejas visiem. Novērtējumā būtu jāņem vērā pētniecības rezultāti, pētniecības process, pakalpojumi un vadība, pētniecības ietekme, apmācība un uzraudzība un cita profesionālā pieredze;
- iekļaut prasmju apguvi un profesionālo izaugsmi pētniekiem visos līmeņos, paredzot ieguldījumus pētnieku apmācībā un karjeras attīstībā visos līmeņos (R1–R4), īpašu uzmanību pievēršot pētniekiem R1 un R2 līmenī (doktorantūrā un pēc doktorantūras), no kuriem lielākā daļa netiks pastāvīgi nodarbināti akadēmiskajā vidē;
- nodrošināt pētniekiem visos līmeņos (R1–R4) apmācības atvērtās zinātnes praksē;
- paplašināt ģeogrāfiskās mobilitātes koncepciju, iekļaujot virtuālo mobilitāti;
- atjaunināt Eiropas pētnieku hartu un Rīcības kodeksu pētnieku pieņemšanai darbā atbilstoši izmaiņām ES pētniecības un inovācijas ainā un atspoguļot aktuālās diskusijas akadēmiskajā vidē. Šeit īpaši būtu arī jāņem vērā atvērtā zinātne, atvērta un atbildīga inovācijas prakse, daudzveidība, pētniecības uzticamība, amatierzinātne

<sup>37</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a3cde934-12a0-11eb-9a54-01aa75ed71a1/>

un četru veidu mobilitāte (starpvalstu, starpnozaru, starpdisciplīnu un virtuālā) karjeras attīstībā;

- veicināt akadēmiskās vides un neakadēmisko sektoru sadarbību, lai stiprinātu universitāšu lomu kā inovācijas ekosistēmu centrālajiem dalībniekiem.

2022. gadā pabeigtā pētījuma “Zināšanu ekosistēmas jaunajā EPT” ietvaros tika analizēti ar pētnieku karjeru saistīti aspekti, sevišķi prasmes<sup>38</sup>, nodarbinātība un darba nosacījumi, intelektuālā darbaspēka emigrācijas fenomens un talantu aprīte<sup>39</sup>. Tajā uzmanība pievērsta arī pētnieku karjeras observatorijas metodikas izstrādei. Pētījumā tika kartēti un modelēti starpnozaru mobilitātes pasākumi visā Eiropā, balstoties uz iepriekšējo Komisijas pētījumu “Industriālo talantu veicināšana pētniecībā Eiropas mērogā” (2018. gada janvāris)<sup>40</sup>. Saistībā ar šo pētījumu tika rīkotas daudzas apspriešanās, tai skaitā:

- pētnieku tiešsaistes aptauja (2021. gada aprīlī–maijā), lai gūtu ieskatu ar darbu pētniecībā saistītajās prasmēs, sociālās apdrošināšanas un darba nosacījumu jautājumos, kam sekoja trīs darba grupas sanāksmes 2021. gada maijā, lai validētu un precizētu interviju rezultātus;
- tiešsaistes aptauja (2021. gada maijā–jūnijā), lai validētu pētnieku darbam akadēmiskajā un privātajā sektorā būtiskāko prasmju kopumu;
- intervijas ar pētniekiem (2021. gada otrajā ceturksnī) dažādos karjeras posmos, kuri strādā akadēmiskajā vidē un citos sektoros, koncentrējoties uz kompetenci, prasmju apguves iespējām un starpnozaru mobilitāti;
- intervijas ar augstākās izglītības jumta organizāciju pārstāvjiem, pētniecības organizāciju asociācijām, dalībvalstu un uzņēmējdarbības pārstāvjiem (2021. gada otrajā ceturksnī), koncentrējoties uz Eiropas prasmju, kompetences, kvalifikācijas un profesiju klasifikācijas (*ESCO*) atjaunināšanu, Eiropas pētnieku kompetences sistēmas izstrādi, termiņlīgumu nākotni un pētnieku karjeru diversifikāciju;
- fokusa grupa (2021. gada septembrī) ar ES pētniecībā iesaistītajām jumta organizācijām (universitātēm, pētniecības organizācijām, pētniecības un tehnoloģiju organizācijām utt.), nozares asociācijām un ES un valstu politikas veidotājiem, lai validētu Eiropas kompetences sistēmas pētniekiem projektā ieguldīto darbu;
- darbseminārs (2021. gada oktobrī) ar vairāk nekā 450 dalībniekiem – ieinteresētajām personām no visiem sektoriem, ar kurām tika pārrunāti ar karjeru pētniecībā saistītie izaicinājumi, īpaši kompetences jomā;
- darbseminārs (2022. gada martā), iesaistot plašu ieinteresēto personu klāstu no visiem sektoriem, lai pārrunātu pētnieku prasmes un nodarbinātības nosacījumus, starptautiski mobilu pētnieku sociālās aizsardzības jautājumus un pētnieku karjeru observatorijas koncepciju;
- noslēdzošais darbseminārs (2022. gada septembrī) par kompetenci, līdzsvarotu talantu aprīti un starpnozaru mobilitāti.

Pētījuma galvenie secinājumi ir apkopoti zemāk.

<sup>38</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1/language-en>

<sup>39</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/94a6a2ca-00c1-11ed-b94a-01aa75ed71a1/language-en>  
un <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ec09bd95-00c2-11ed-b94a-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>

<sup>40</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a33eb97c-437d-11e8-a9f4-01aa75ed71a1>

- Pētniekiem ir fundamentāla nozīme Eiropas pētniecības un inovācijas sistēmā, un ir svarīgi stiprināt viņu karjeras, lai tās būtu pievilcīgākas un ilgtspējīgas. Pirmais risināmais jautājums ir termina “pētnieks” vienota definīcija Eiropas mērogā.
- 2011. gadā ieviestie profila apzīmējumi R1–R4 bieži tiek izmantoti un uz tiem atsaucas, pieņemot darbā pētniekus akadēmiskajā sektorā, taču vajadzīga lielāka skaidrība, kā arī jāveicina to izmantošana ārpus akadēmiskās vides, lai nodrošinātu vienkāršāku pētnieku lomu savietojamību un salīdzināmību dažādos sektoros un dalībvalstīs.
- Pētnieki uzskata, ka caurviju prasmes ir svarīgas darba iegūšanai un karjeras attīstībai, taču tikai neliela daļa doktorantu ES uzskata, ka doktorantūras studiju laikā caurviju prasmes tiek apgūtas apmierinoši. Ieinteresētās personas ļoti gaida Eiropas kompetences sistēmas pētniekiem ieviešanu, tomēr tai nebūtu jābūt saistošai un tajā būtu jāparedz elastība lietotājiem attiecībā uz tās īstenošanu.
- Prasmēm ir fundamentāla nozīme pētnieku starpnozaru mobilitātes kontekstā, un pētniekiem būtu jābūt pieejamām sertificētām formālām un neformālām apmācībām, tostarp koordinācijā un sadarbībā ar uzņēmumiem un citiem attiecīgiem darba tirgus dalībniekiem, lai aizvērtu pētnieku pieprasījuma un piedāvājuma plaisu. Tomēr vienlīdz svarīgi ir arī nodrošināt atbalstu un norādījumus pētniekiem par karjeras iespējām ārpus akadēmiskās vides, tostarp mentorēšanas un karjeras attīstības pakalpojumu ietvaros.
- Biežais atklātas, pārredzamas un nopelnos balstītas darbā pieņemšanas procedūras trūkums, neskaidri darba nosacījumi un nestabils karjeras ceļš ir šķēršļi optimālai cilvēkresursu attīstībai pētniecībā. Ir vajadzīgas iniciatīvas, tostarp apsverot iespēju ES līmenī veidot termiņlīgumu paraugsistēmu vai citādu pārredzamu karjeras sākšanas un attīstības sistēmu.
- Ar sistēmu, pētniecības vidi, darbā pieņemšanu un darba nosacījumiem un pētniecības izcilību saistītās intelektuālā darbaspēka emigrācijas galveno iemeslu kartēšana, identificējot nosacījumus līdzsvarotākai mobilitātei. Līdztekus kartēšanai ir jāidentificē ceļi uz līdzsvarotāku talantu apriti dalībvalstu līmenī, balstoties uz esošo un turpmāko praksi dalībvalstīs un pētniecības organizācijās, kā arī ceļi ES līmenī, strukturējot tos ap salāgošanas, iedvesmošanas un atbalstīšanas aspektiem.
- Modeļu, paraugprakses un ieteikumu identificēšana starpnozaru mobilitātes veicināšanai trīs kategorijās: i) akadēmiskās un uzņēmējdarbības sektoru sadarbības stiprināšana; ii) talantu prasmju pilnveide un pārkvalificēšana atbilstoši uzņēmumu pieprasījumam vai pētniecības un inovācijas atbalsta jaudas attīstīšanai; iii) uzņēmējdarbības veicināšana un uzņēmumu radīšana.
- Sociālās drošības un tās pārnesamības problēmas var demotivēt ārvalstu pētniekus vai apgrūtināt mobilitāti. Mobilitātes problēmas rada vairāku veidu sociālās drošības plaisas, kas visvairāk skar mobilos pētniekus. Pirmā lielākā plaisa ir nevienāds nodarbinātības statuss un tam atbilstošā sociālā aizsardzība. Nodarbinātības statusa maiņas dēļ, pārceļoties uz citu valsti, var mainīties sociālās aizsardzības tiesības. Piemēram, ja pētnieki doktoranti tiek klasificēti kā studenti, nevis darbinieki, viņiem var būt ierobežota sociālā aizsardzība vai tādas var nebūt nemaz. Turklāt mobilajiem pētniekiem bieži ir ierobežota piekļuve kvalitatīvai informācijai. Noteiktu sociālās aizsardzības veidu kontekstā pastāv noteiktas plaisas. Bez šaubām būtiskas bažas rada pensijas, sevišķi papildpensijas, jo mobilie pētnieki, kuri bieži strādā uz īstermiņa līgumu pamata, var neizpildīt papildpensiju programmas noteiktās tiesību

nostiprināšanas perioda prasības. Lemjot par piekļuvi bezdarbnieka pabalstam un tā apmēru, tiek ņemta vērā iepriekšējā reģistrētā nodarbinātība jebkurā valstī.

- Pētnieku karjeru uzraudzības metodoloģija un indikatori, balstoties uz esošajiem datiem un papildinot tos ar aptaujās balstītu pieeju četros aspektos: darba vietas, nosacījumi, prasmes un mobilitāte (sagatavošanās darbi pētniecības karjeru observatorijas izveidei).

Izstrādājot Komisijas priekšlikumu Padomes ieteikumam par Eiropas pētniecības un inovācijas paktu<sup>41</sup> un EPT politikas programmu, sevišķi 4. darbību, kuras mērķis ir veicināt pievilcīgas un ilgtspējīgas karjeras pētniecībā, līdzsvarotu talantu apriti un starptautisko, starpdisciplināro un starpnozaru mobilitāti visā EPT, tika veiktas papildu konsultācijas ar dalībvalstīm, programmas “Apvārsnis Eiropa” asociētajām valstīm un ieinteresētajām personām.

Šajā priekšlikumā arī ir ņemts vērā *ERAC* trīsstūra darba grupas paveiktais, pārskatot Pētnieku hartu un kodeksu, Eiropas universitāšu stratēģijas sabiedriskajā apspriešanā saņemtie ieinteresēto personu viedokļi un trešo personu, ieskaitot ESAO, informācija un pētījumi. Turklāt 2020. gada decembrī sadarbībā ar *ERAC* trīsstūra darba grupu un trīs prezidentvalstīm tika arī sarīkots *ERAC* seminārs par pētniekiem.

---

<sup>41</sup>Virknē pasākumu tika apkopoti daudzu ieinteresēto personu viedokļi. Tā, EPT pārkārtošanās forumā (izveidots kā neformāla Komisijas ekspertu grupa) tika uzklauti padomi Komisijai, un tas nodrošināja iespēju strukturēti ņemt vērā dalībvalstu un ieinteresēto personu viedokļus. Attiecīgās ieinteresētās personas un jumta organizācijas tika aicinātas dalīties viedokļos (piemēram, semināros 2021. gada 20. aprīlī un 25. maijā). No 2021. gada 15. aprīļa līdz 13. maijam notika arī sabiedriskā apspriešana, kas apkopoja plašākas sabiedrības viedokli.

Priekšlikums

**PADOMES IETEIKUMS**

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

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 182. panta 5. punktu un 292. panta pirmo un otro teikumu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

tā kā:

- (1) Līguma par Eiropas Savienības darbību 179. pantā noteikts, ka Savienības mērķis ir stiprināt savus zinātniskos un tehnoloģiskos pamatus, izveidojot Eiropas zinātniskās izpētes telpu, kurā var notikt brīva zinātnieku, uzkrātās zinātniskās pieredzes un tehnoloģiju apmaiņa. Šajā kontekstā Līguma par Eiropas Savienības darbību 180. pantā noteikts, ka, papildinot dalībvalstīs veiktās darbības, Savienība veic vairākas darbības, ieskaitot zinātnieku mācību un mobilitātes stimulēšanu Savienībā un Savienības sasniegumu pētniecībā izplatīšanu un vairošanu.
- (2) Komisijas Ieteikumam 2005/251/EK<sup>42</sup> ir bijusi būtiska loma pētnieku un pētnieka karjeras atbalstīšanā Savienībā. Pētnieku harta un Rīcības kodekss pētnieku pieņemšanai darbā (“Pētnieku harta un kodekss”) ir kļuvuši par atsaucē punktiem pētniekiem un darba devējiem vai pētnieku finansētājiem, veicinot Eiropas Pētniecības telpas nostiprināšanu un pievilcīgāka, atvērta un ilgtspējīga pētnieku darba tirgus izveidi Eiropā. Kopš 2008. gada ir spēkā Cilvēkresursu stratēģija pētniekiem (*HRS4R*), kas ir Eiropas procedūra, ar ko iestāde apliecina apņēmību un progresu Pētnieku hartas un kodeksa principu īstenošanā.
- (3) 2020. gada 1. jūlijā pieņemtajā Komisijas paziņojumā “Eiropas Prasmju programma ilgtspējīgai konkurētspējai, sociālajam taisnīgumam un noturībai”<sup>43</sup> ir uzsvērts, ka pētnieki ir zinātnes un inovācijas priekšplānā, un viņiem ir vajadzīgs īpašs prasmju kopums veiksmīgai karjerai akadēmiskajā vidē un ārpus tās. Tajā ir paredzēts definēt pētnieku prasmju taksonomiju, tostarp intelektuālās aprites statistiskās uzraudzības nodrošināšanai, izstrādāt Eiropas kompetences sistēmu pētniekiem un atbalstīt to, lai pētnieki iegūtu starpnozaru mobilitātei vajadzīgās prasmes. Prasmju programmas pirmais pamatuzdevums – ES Prasmju pilnveides pakts – veicina prasmju pilnveidi un pārkvalifikāciju sadarbībā ar rūpniecību, izglītības un apmācību sniedzējiem, sociālajiem partneriem un valsts varas iestādēm liela mēroga prasmju partnerībās.

<sup>42</sup>Komisijas 2005. gada 11. marta Ieteikums 2005/251/EK par Eiropas Pētnieku hartu un Rīcības kodeksu pētnieku pieņemšanai darbā (OV L 75, 22.3.2005., 67. lpp.).

<sup>43</sup>Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Eiropas Prasmju programma ilgtspējīgai konkurētspējai, sociālajam taisnīgumam un noturībai” (COM/2020/274 final).

- (4) 2020. gada 30. septembrī pieņemtajā Komisijas paziņojumā “EPT – pētniecības un inovācijas jaunā ēra”<sup>44</sup> ir norādīts, ka pasaules mēroga sacensībā par talantiem ir vajadzīgi karjeras attīstības apstākļi, kas piesaistītu un noturētu labākos pētniekus Eiropā, un nestabila nodarbinātība, it īpaši jaunpieņacējiem, pēdējo gadu laikā nav pienācīgi uzlabojusies. Tajā arī ir uzsvērtā bieži vērojamā nesaskaņotība starp pētnieku prasmēm un sabiedrības un ekonomikas, sevišķi rūpniecības un uzņēmumu, vajadzībām, kā arī tas, cik svarīgi ir mudināt pētniekus veidot karjeru ārpus akadēmiskās vides. Paziņojuma ir norādīts, ka, lai stiprinātu pētnieku karjeras Eiropā, ir vajadzīgs rīku kopums, kas būtu vērsts uz pētnieku prasmju atzīšanu, jāizstrādā kompetences sistēma pētniekiem, jāuzlabo mobilitāte un apmaiņa starp akadēmiskajām iestādēm un rūpniecību, vajadzīgas mērķorientētas apmācības iespējas un vienota kontaktpunkta portāls, kur pētnieki var piekļūt plašam atbalsta pakalpojumu klāstam. Paziņojumā arī ir paredzēts pilnveidot pētniecības novērtēšanas sistēmu.
- (5) Padomes 2020. gada 1. decembra secinājumos par jauno Eiropas Pētniecības telpu<sup>45</sup> ir uzsvērts, ka pievilcīgu un drošu darba nosacījumu izveide, kā arī pētnieku karjeru pievilcīguma uzlabošana, ņemot vērā atvērto zinātņi, dzimumu līdztiesības jautājumus, digitālās prasmes, pētnieku karjeru diversifikāciju un dažādus karjeras ceļus, ir vitāli jaunās Eiropas Pētniecības telpas elementi, kas veicina izcilu pētnieku piesaistīšanu un noturēšanu.
- (6) 2021. gada 28. maijā pieņemtajos Padomes secinājumos “Eiropas Pētniecības telpas padziļināšana: nodrošināt pētniekiem pievilcīgu un ilgtspējīgu karjeru un darba apstākļus un padarīt intelektuālā darbaspēka apriti par realitāti”<sup>46</sup> norādīts, ka pētnieki ir Eiropas pētniecības un inovācijas sistēmas pamats, un ir jāisteno koordinētāka rīcība Eiropas līmenī, lai pārvarētu pašreizējos izaicinājumus, ar kuriem saskaras pētnieki, un veidotu pienācīgas un ilgtspējīgas karjeras pētniecībā, stimulētu līdzsvarotu talantu apriti un padarītu Eiropu par pētniekiem pievilcīgu galamērķi. Secinājumos tiek rosināts veikt analīzi, lai izvērtētu iespēju Pētnieku hartu un kodeksu pārveidot vienotā un visaptverošā satvarā, risinot visus ar pētnieku karjeru saistītos izaicinājumus, ejot tālāk par vērtībām un principiem, un pievēršot uzmanību visām iespējamajām pētnieku nodarbinātības jomām, kā arī Komisija tiek aicināta 2022. gadā izstrādāt priekšlikumu. Priekšlikumā ieteikts iekļaut tādas aspektus kā pieņemšana darbā, stimuli pētniekiem karjeras sākumposmā, karjeras diversifikācija un attīstība, savietojamība ar citām sabiedrības jomām, ieskaitot rūpniecību, pētnieku novērtēšana, dzimumu līdztiesība, darba un privātās dzīves līdzsvars, kā arī labāka *EURAXESS* pārvaldība un pakalpojumi.
- (7) Padomes Ieteikumā (ES) 2021/2122<sup>47</sup> pētnieku karjeras un pētnieku mobilitāte līdz ar pētniecības, pētnieku un iestāžu novērtēšanu ir minētas kā būtiskas jomas Savienības un dalībvalstu kopīgas prioritārās rīcības jomu kontekstā Eiropas Pētniecības jomas atbalstam. Ieteikumā arī ir precizēts kopīgu principu un vērtību kopums, kam jābūt Eiropas pētniecības un inovācijas pamatā. Tajā arī ir uzsvērtā vajadzība lielāku vērtību pievērst pētnieku karjerai sākumposmā vai vidusposmā, tostarp specifiskajiem šķēršļiem, ar kādiem minētājos posmos saskaras sievietes.

<sup>44</sup>Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "EPT – pētniecības un inovācijas jaunā ēra" (COM(2020) 628 final).

<sup>45</sup> Padomes dokuments Nr. 13567/20.

<sup>46</sup> Padomes dokuments Nr. 9138/21.

<sup>47</sup>Padomes Ieteikums (ES) 2021/2122 (2021. gada 26. novembris) par Eiropas pētniecības un inovācijas paktu (OV L 431, 2.12.2021., 1. lpp.).



- (8) 2021. gada 26. novembrī pieņemtajiem Padomes secinājumiem par Eiropas Pētniecības telpas turpmāko pārvaldību pievienotajā EPT politikas programmā<sup>48</sup> ir iekļautas īpašas darbības, lai “veicinātu pētnieku, pētniecības un iestāžu novērtēšanas sistēmas reformēšanu nolūkā uzlabot to kvalitāti, rezultātus un ietekmi” un “veicinātu pievilcīgas un ilgtspējīgas karjers pētniecībā, līdzsvarotu talantu apriti un starptautisku, starpdisciplināru un starpnozaru mobilitāti visā EPT”. Pēdējā minētā darbība paredz izstrādāt Eiropas pētniecības karjeras satvaru līdz ar esošo rīku un iniciatīvu jaunināšanu un jaunu izveidi. Tas ietver pētniecības karjeru observatorijas darbības uzsākšanu, Pētnieku hartas un kodeksa attīstīšanu, EPT talantu platformas izveidi, kas būtu vienots tiešsaistes kontaktpunkts piekļuvei *EURAXESS* pakalpojumiem, tīklam un portāliem, ieskaitot *HRS4R* un projektam “RESAVER”, *ERA4You* iniciatīvas uzsākšanu talantu aprites veicināšanai starp nozarēm un ES ietvaros, paraugprakses apmaiņu attiecībā uz pētniecības un inovācijas sistēmām līdzsvarotas intelektuālās aprites veicināšanai un jaunā pētnieku karjeru satvara īstenošanu sadarbībā ar Eiropas universitāšu aliansēm.
- (9) 2022. gada 18. janvārī pieņemtajā Komisijas paziņojumā par Eiropas universitāšu stratēģiju<sup>49</sup> ir paredzēts 2023. gadā izstrādāt priekšlikumu satvaram karjerām pētniecībā sinerģijā ar Eiropas satvaru pievilcīgas un ilgtspējīgas karjeras iespējām augstākajā izglītībā.
- (10) 2022. gada 5. jūlijā pieņemtajā Komisijas paziņojumā “Jauna Eiropas inovācijas programma”<sup>50</sup> norādīts, ka inovācija ir atkarīga no spējas sekmīgi izaudzināt, piesaistīt un noturēt talantīgus cilvēkus, un tai ir vajadzīgs plašs prasmju klāsts, un uzsvērtā starpnozaru mobilitātes nozīme.
- (11) Padomes Ieteikumā (ES) 2022/2415<sup>51</sup> ir uzsvērts tas, cik nozīmīgi ir ieguldīt pētnieku un citu pētniecībā un inovācijā iesaistīto, ieskaitot starpnieku, kuru nepārtraukta profesionalitāte ir būtiski svarīga, uzņēmējdarbības kultūras, prakses un prasmju un spēju attīstībā, lai maksimāli izmantotu pētniecības un inovācijas rezultātu pārveidi sabiedrībai vērtīgos risinājumos. Ieteikuma īstenošana tiks atbalstīta ar rūpniecības un akadēmiskās vides sadarbības rīcības kodeksu
- (12) Pētnieki ir fundamentāls sabiedrības resurss. Viņi veic pētniecību, rada inovācijas, dod ieguldījumu risinājumu izstrādē, kas maina sabiedrību, ieskaitot digitālo un zaļo pārkārtošanos, tādējādi veicinot Komisijas vispārējo prioritāšu “Digitālajam laikmetam gatava Eiropa” un “Eiropas zaļais kurss” īstenošanu. Pētnieki ir augsti kvalificēti talanti ar lielu potenciālu apmierināt darba tirgus pieprasījumu, tādējādi veicinot vēl vienas virsprioritātes – ekonomikas cilvēku labā – īstenošanu. Ir svarīgi uzlabot viņu vispārējos darba nosacījumus, stiprinot pētnieku karjeras, to efektivitāti un nodrošinot to savietojamību dažādos sektoros.
- (13) Pētnieku karjeru pievilcības un stabilitātes stiprināšana visā Savienībā ir būtisks Eiropas Pētniecības telpas elements. Līdz ar to ir skaidra vajadzība karjeru pētniecībā padarīt pievilcīgāku skolu absolventiem, un noteikt pamatnosacījumus, lai talantīgus pētniekus noturētu Savienībā, kā arī lai padarītu to par pievilcīgu un konkurētspējīgu galamērķi starptautiskajiem pētniekiem.

<sup>48</sup> Padomes dokuments Nr. 14308/21.

<sup>49</sup> Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Eiropas universitāšu stratēģiju (COM(2022) 16 final).

<sup>50</sup> Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Jauna Eiropas inovācijas programma” (COM(2022) 332 final).

<sup>51</sup> Padomes Ieteikums (ES) 2022/2415 (2022. gada 2. decembris) par zināšanu valorizācijas pamatprincipiem (OV L 317, 9.12.2022., 141. lpp.).

- (14) Talants ir inovācijas kodols. Tāpēc būtiska nozīme ir tādu nosacījumu radīšanai, kas nodrošinātu augsti kvalificētu un noturīgu talantu caurplūdi Eiropas atlabšanas un konkurētspējas veicināšanai. Tas ietver spēcīgāku saikni starp akadēmisko vidi un rūpniecību, kā arī uzņēmējdarbības un inovācijas kultūru, lai talanti savas izstrādātās idejas varētu piedāvāt tirgū.
- (15) Pētniecības un inovācijas pamatprogrammu ietvaros Marijas Kirī vārdā nosauktās darbības (*MSCA*) jau vairāk nekā 25 gadus sniedz atbalstu pētniekiem no visas pasaules, jebkurā karjeras posmā, ar īpašu uzsvāri uz apmācībām, prasmēm un karjeras attīstību. Programmai arī ir bijusi strukturējoša ietekme uz organizācijām (universitātēm, pētniecības centriem, uzņēmumiem utt.), izplatot paraugpraksi un uzlabojot to starptautisko pievilcīgumu un pamanāmību, sevišķi izcilu doktorantūras programmu izveides rezultātā. *MSCA* ir labākās prakses piemērs tam, kā veicināt starpnozaru, starpdisciplināro un ģeogrāfisko mobilitāti, attīstīt pētnieku prasmes, risināt dzimumu līdzsvara jautājumus, noturēt Eiropā talantīgus pētniekus un piesaistīt jaunus talantus. *MSCA* nozaru doktorantūras programmas, kurās par pētniecības pieredzi, vietu un doktoranta uzraudzību vienādā mērā atbild gan akadēmiska, gan neakadēmiska iestāde, ir vērtīgs piemērs ekosistēmas dalībnieku savstarpējai mijiedarbībai un sadarbībai, veicinot caurviju prasmju attīstīšanu un starpnozaru mobilitāti, kā arī palīdzot apmierināt rūpniecības nozares vajadzības pēc augsti kvalificētiem talantiem.
- (16) *Eurostat* dati liecina, ka pētnieku skaits Eiropā palielinās. 2021. gadā dalībvalstīs darbojās 2 miljoni pētnieku (mērot pilnslodzes ekvivalentos), kas bija par 627 000 vairāk nekā 2011. gadā. Vairums pētnieku strādāja uzņēmējdarbības sektorā (56 %) un augstākās izglītības sektorā (32 %), kam sekoja valdības sektors (11 %). Ir svarīgi saglabāt šo pieauguma tendenci ar atbilstošiem ieguldījumiem, infrastruktūru un politiku valstu un Savienības līmenī, veicinot pētnieku karjeru pievilcīgumu, ieskaitot attiecībā uz daudzveidību un dzimumu līdztiesību, un veicināt kultūras izveidi, kurā pētniecības karjerai jebkurā nozarē ir vienāda vērtība un atalgojums.
- (17) Ir vajadzīga skaidra un vienota termina “pētnieks” definīcija Eiropas līmenī, piemēram, plaši pieņemtajā *Frascati* rokasgrāmatā izmantotā definīcija, un vienota izpratne par profesijām pētniecībā. Profesijas pētniecībā būtu jāparedz kā nodarbošanās, kam pētnieki var pievērsties visās attiecīgajās nozarēs – akadēmiskajā vidē (universitātēs, politehniskos un pētnieciskos institūtos), uzņēmējdarbībā (arī rūpniecības laboratorijās, jaunuzņēmumos, atdalījušos uzņēmumos vai mazos un vidējos uzņēmumos), valsts pārvaldes iestādēs (ieskaitot valsts laboratorijas un veselības aprūpes sistēmu) un bezpeļņas sektorā. Vajadzīgi centieni nodrošināt pētnieka profesijas pilnīgu atzīšanu un tiekties uz pētnieku profesiju salīdzināmību visās dalībvalstīs un sektoros, tostarp atjauninot 2011. gadā ieviestos R1–R4 pētnieku profilus un veicinot to plašāku izmantošanu pētniecības darba sludinājumos.
- (18) Augsta līmeņa pētniecībai un inovācijai ir nepieciešams dažādu to pētniecības vadības lomu atbalsts, ko uzņemas pētnieki un citi profesionāļi. Šis ļoti nozīmīgās profesijas ir pelnījušas atbilstošu atzīšanu, tostarp turpmāk analizējot un saskaņojot tās Savienības līmenī, lai stiprinātu to jaudu, izstrādātu atbilstošas apmācības, veicinātu salīdzināmību un dotu tām iespēju efektīvi vadīt un atbalstīt pētniecību un inovāciju.
- (19) Eiropas prasmju, kompetences, kvalifikācijas un profesiju klasifikācija (*ESCO*) tika atjaunināta 2022. gadā, iekļaujot uzlabotas pētnieku prasmju un profesiju taksonomijas, tādējādi precizējot pētniekiem būtiskās profesijas visos darba tirgus sektoros un caurviju prasmes, kas pētniekiem vajadzīgas sekmīgai darbībai. *ESCO*

klasifikācijas izmantošana *EUROPASS* un Eiropas darba vietu mobilitātes portālā (*EURES*) veicina šīs uzlabotās terminoloģijas izmantošanu darba tirgū. Komisijai būtu jāsadarbojas ar Starptautisko darba organizāciju, lai specifisko kategoriju “pētnieks” iekļautu turpmākās Starptautiskās standartizētās profesiju klasifikācijas redakcijās, uz kuru pamata tiek veidota *ESCO* klasifikācija.

- (20) Kā norādīts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 13. pantā un 2020. gada 20. oktobra Bonnas deklarācijā par zinātniskās pētniecības brīvību, 2020. gada 19. novembrī pieņemtajā Eiropas augstākās izglītības telpas Romas komunikē un Padomes Ieteikumā (ES) 2021/2122, akadēmiskā brīvība un zinātniskās pētniecības brīvība ir jāaizsargā kā obligāti priekšnoteikumi turpmākai pētniecības un inovācijas attīstībai. Šajā kontekstā Komisija 2021. gada janvārī publicēja dienestu darba dokumentu par to, kā mazināt ārvalstu interferenci pētniecībā un inovācijā. Šajā dokumentā ir ieskicēti paraugprakses piemēri tam, kā atbalstīt augstākās izglītības un pētniecības iestādes, lai tās varētu aizsargāt savas pamatvērtības, ieskaitot akadēmisko brīvību, uzticamību un iestāžu autonomiju, kā arī aizsargāt savu personālu, studentus, pētniecības rezultātus un aktīvus.
- (21) Sieviešu pārstāvētība pētnieku vidū aizvien ir pārāk zema – tikai 33 % no pētnieku kopskaita Savienībā. Dati arī liecina, ka lielāks pētnieču procents tiek nodarbināts augstākas izglītības sektorā salīdzinājumā ar pētniekiem vīriešiem, bet valsts pārvaldes un uzņēmējdarbības sektoros sieviešu procents ir zemāks. Visa Savienībā pētnieces biežāk nekā pētnieki strādā nepilnu slodzi un ar nestabiliem darba līgumiem augstākajā izglītībā (11 % sieviešu un 7 % vīriešu), un sievietes ieņem tikai 26 % no augstākajiem akadēmiskajiem amatiem (pilntiesīgs profesors vai līdzvērtīgs pētnieka amats). Ar institucionālām pārmaiņām, par instrumentu izmantojot arī iekļaujošus dzimumu līdztiesības plānus, nepieciešams efektīvi risināt aizvien pastāvošo dzimumu nelīdztiesību pētniecības karjerās, ieskaitot vīriešu un sieviešu atalgojuma atšķirību, darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumus, kā arī dzimumvardarbības jautājumus, kas visi ietekmē iesaisti un karjeras attīstību. Turklāt ir vajadzīga konkrēta rīcība, lai novērstu sieviešu nepietiekamu pārstāvību zinātnes, tehnoloģiju, inženierzinātņu un matemātikas (*STEM*) jomās pētniecībā un inovācijā, kā arī augstākās izglītības sektorā, kā tas uzsvērts Eiropas universitāšu stratēģijā, kurā tiek rosināts uz *STE(A)M* jomām orientētu universitāšu manifestu par dzimumiekļaujošu *STE(A)M* izglītību.
- (22) Pētnieku, un sevišķi karjeras sākumposmā esošo pētnieku, visaptverošas personīgās un profesionālās izaugsmes veicināšanai Savienībā ir būtiski risināt esošos izaicinājumus, kam ir negatīva ietekme uz pētniecības un inovācijas sistēmu Savienībā kopumā un uz iekšējo pētniecības tirgu. Tādi izaicinājumi, citastarp, ir nodarbinātība un darba nosacījumi, piemēram, atšķirīgi studentu/darbinieku statusi doktorantiem dažādās dalībvalstīs, bieži sastopams atklātas, pārredzamas un nopelnos balstītas darbā pieņemšanas procedūras trūkums, ar īstermiņa, projektiem piesaistītiem darba līgumiem saistīta nestabilitāte, darba un privātās dzīves līdzsvars un labklājības rādītāji, kā arī sociālās aizsardzības rīku trūkumi, ieskaitot grūtības pārnest tiesības starp sektoriem un dalībvalstīm.
- (23) Pētnieku karjeras sākumposmā nodarbināmību un karjeras attīstību veicinātu īpaši stimuli viņu pieņemšanai darbā, piemēram finansiālā vai sociālās aizsardzības jomā, ieskaitot iespējas noslēgt pastāvīgus vai beztermiņa darba līgumus atbilstoši 1999. gada 28. jūnija Padomes Direktīvas 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un *EAK*

noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku<sup>52</sup> iecerei. Šajā ziņā līdztekus projektos balstītam finansējumam varētu veicināt arī plašāku pamatfinansējuma vai pētniecības aprites cikla finansējuma izmantošanu. Pamatfinansējums universitātēm un pētniecības centriem ļauj rēķināties ar garantētu finansiālu atbalstu apmaiņā pret noteiktu rezultātu un kvalitātes standartu izpildi. Aprites cikla finansējuma gadījumā sākotnēji notiek konkurss finansējuma saņemšanai, šīs tiesības pagarinot pēc pozitīva novērtējuma uzraudzības procesa rezultātā. Tādējādi pētniecības organizācijas var izstrādāt ilgāka termiņa pētniecības stratēģijas un uzņemties ilgtspējīgas saistības pret darbiniekiem, izmantojot projektiem piesaistītu finansējumu, lai turpinātu izskatīt jaunas iespējas.

- (24) Kā noteikts Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 22. pantā, katram cilvēkam kā sabiedrības loceklim ir tiesības uz sociālo nodrošinājumu un viņa personības pašcieņas uzturēšanai un brīvai attīstībai vajadzīgo tiesību īstenošanu ekonomiskajā, sociālajā un kultūras jomā. Līguma par Eiropas Savienības darbību 9. pantā teikts, ka nosakot un īstenojot savu politiku un darbības, Savienība ņem vērā prasības, kas saistītas ar atbilstīgas sociālās aizsardzības nodrošināšanu. Eiropas Sociālo tiesību pīlāra 15. princips paredz, ka darba ņēmējiem un pašnodarbinātajiem pensijas vecumā ir tiesības uz pensiju, kas ir samērīga ar viņu iemaksām un nodrošina pienācīgu ienākumu līmeni. Taču mobilajiem pētniekiem ir grūtības uzkrāt pienācīgas papildpensijas tiesību nostiprināšanas periodu, augstu tiesību pārņemšanas maksu, ierobežotas finanšu prasības un administratīvā sloga pensijas vecumā dēļ. Līdz ar to pētniekiem būtu jānodrošina aizsardzības pasākumi, pamatojoties uz Padomes 2019. gada 8. novembra Ieteikumu par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai<sup>53</sup>.
- (25) Projektam “RESAVER” – Komisijas atbalstītai Eiropas mēroga iestādei, kas risina pētniecības organizāciju arodpensijas kapitāla uzkrāšanas jautājumus un būs viens no jaunveidojamās EPT talantu platformas komponentiem – ir plašs potenciāls risināt mobilo pētnieku sociālās aizsardzības jautājumus, taču tā izmantošanu kavē ierobežota informētība un ievērojami administratīvie un juridiskie šķēršļi. Nolūkā aizsargāt mobilo pētnieku tiesības uz arodpensiju būtu jāsniedz informācija par to, kā mobilitāte varētu ietekmēt pensijas tiesības, un būtu jāveicina pētniecības organizāciju iesaiste projektā “RESAVER”.
- (26) Starpnozaru, starpdisciplinārai un ģeogrāfiski līdzsvarotai mobilitātei ir būtiska nozīme, lai pētniecības karjeras Savienībā būtu efektīvākas, ilgtspējīgākas un pievilcīgākas. Šāda mobilitāte uzlabo vispārējās pētniecības un inovācijas sistēmas konkurētspēju un veicina labāku zināšanu radīšanu, apriti un izmantošanu. Šie mobilitātes veidi būtu jāveicina, jāstimulē un atbilstīgi jāintegrē pētnieku profesionālajā izaugsmē, un būtu jārīkojas, lai veicinātu jebkādu esošo šķēršļu, ieskaitot, piemēram, dotāciju pārvedamības ierobežojumu, novēršanu.
- (27) Akadēmiskajai videi un pētniekiem būtu jāmaina pieeja, lai pētnieku karjeras tiktu uzskatītas par pilnībā savietojamām starp nozarēm, atlīdzības sistēmā vienāda vērtība tiktu noteikta karjerām visās nozarēs un ģeogrāfiskā, starpdisciplinārā un starpnozaru mobilitāte vai karjeras pārtraukumi, ieskaitot akadēmiskos vai bērnu kopšanas

<sup>52</sup>Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 10.7.1999., 43. lpp.).

<sup>53</sup>Padomes 2019. gada 8. novembra Ieteikums par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai, 2019/C 387/01 (OV C 387, 15.11.2019., 1. lpp.).

atvaļinājumus, netiktu sodīti un pētnieki apsvērtu karjeras gan akadēmiskajā vidē, gan ārpus tās.

- (28) Dažos gadījumos doktorantūras studijas vēl ir vērstas galvenokārt uz akadēmisku karjeru, nepietiekami rēķinoties ar plašāku pētniekiem raksturīgu profesiju klāstu visos sektoros, kā arī pētnieku uzņēmējdarbības veicināšanas nozīmi. Labāku karjeras iespēju, starpnozaru mobilitātes un inovācijas nodrošināšanai, kā arī pētnieku karjeras Savienībā pievilcīguma uzlabošanai ļoti svarīgi ir pētnieku spēcīgās pētniecības prasmes papildināt ar caurviju prasmju apguvi formālās un neformālās apmācībās. Pētniekiem arī būtu svarīgi skaidri apzināties savu sociālo atbildību un savu pētījumu ietekmi uz sabiedrību, tai skaitā ar ilgtspēju saistītos aspektos.
- (29) Sadarbībā ar dalībvalstīm un ieinteresētajām personām Komisijas izstrādātajai Eiropas kompetences sistēmai pētniekiem (*ResearchComp*) būs nozīmīga loma plaša caurviju prasmju kopuma nodrošināšanā pētniekiem un prasmju plaisas novēršanā starp akadēmisko vidi un pārējiem sektoriem. Doktorantūras studijas un mērķorientētas apmācību iespējas būtu jāizstrādā atbilstoši sistēmā aprakstītajai kompetencei, tostarp balstoties uz paraugprakses piemēriem, lai celt kvalifikāciju un pārkvalificēties pētnieki varētu visu mūžu. Būtu jānodrošina atbilstoši formālo un neformālo apmācību iespēju, ieskaitot apmācību darbā, atzīšanas un validācijas mehānismi.
- (30) Lai nodrošinātu, ka pētnieku apmācības tiek izstrādātas vai kopīgi izstrādātās atbilstoši faktiski nepieciešamajām prasmēm, būtu jāveicina akadēmiskās vides, uzņēmumu, valsts pārvaldes, bezpeļņas sektora un visu citu attiecīgu ekosistēmas dalībnieku mijiedarbība un sadarbība, ieskaitot, piemēram, attiecībā uz stažēšanos, praksi vai “ēnošanu” darbā.
- (31) Zināšanu valorizācijas uzlabošanai un novatorisku ideju pārveidei jaunos pakalpojumos un produktos ar augstāku potenciālu izmantošanai tirgū, ilgtspējīgai izaugsmei, inovācijai un sabiedriskajam noderīgumam ir būtiski, lai tiktu veicināta pētnieku uzņēmējdarbības mentalitāte un ar to saistītā kompetence. Sekmīgai uzņēmējdarbībai ir nepieciešams pienācīgi izprast un efektīvi pārvaldīt intelektuālos aktīvus, piemēram, publikācijas, datus, zinātni un intelektuālo īpašumu, kā minēts Padomes Ieteikumā 2008/416/EK<sup>54</sup>.
- (32) Starpnozaru talantu aprītei, labākai pētniecības un inovācijas amatu savietojamībai dažādos sektoros un spēcīgākai akadēmiskās vides un uzņēmumu sadarbībai gan zināšanu, gan talantu pārnesei ir vajadzīga dažādu un savstarpēji papildinošu pasākumu kombinācija valstu un Savienības līmenī, ieskaitot sistēmas reformēšanu. Politikas risinājums, kas ietver abpusēju mācīšanos uz sekmīgu starpnozaru mobilitātes shēmu modeļu pamata var veicināt i) akadēmiskās un neakadēmiskās vides sadarbības un inovācijas ekosistēmu stiprināšanu, ii) pētnieku, novatoru un citu pētniecības un inovācijas talantu labāku apmācību un mūžizglītību, ieskaitot prasmju pilnveidi spēju attīstīšanai, un iii) pētnieku uzņēmējdarbības prasmju pilnveidi.
- (33) Pētnieki būtu jāinformē par politikas veidošanas un politikas pasākumu pētniecības jomā būtisko nozīmi un to, kā viņi var ietekmēt pētniecības karjeras un pētniecības un inovācijas sistēmu kopumā. Būtu svarīgi doktorantūras studijās iekļaut un veidot šo izpratni, lai nodrošinātu pētnieku lielāku iesaisti politikas veidošanā pētniecības jomā.

---

<sup>54</sup>Komisijas Ieteikums 2008/416/EK (2008. gada 10. aprīlis) par intelektuālā īpašuma pārvaldību zināšanu nodošanas darbībās un par prakses kodeksu universitātēm un citām sabiedriskām pētniecības iestādēm (OV L 146, 5.6.2008., 19. lpp.).

- (34) Pētnieki, sevišķi pētnieki karjeras sākumposmā, būtu jāinformē par visu sektoru piedāvātajām iespējām un to izmantošanu savas personīgās un profesionālās izaugsmes papildināšanai. Pētnieku vajadzībām pielāgotiem karjeras konsultāciju un atbalsta pakalpojumiem ir nozīmīga loma starpnozaru, starpdisciplinārās, ģeogrāfiskās un virtuālās mobilitātes veicināšanā un uzņēmējdarbības attīstīšanas iespēju izmantošanā. Starpiestāžu mobilitāte, sevišķi starp dažādiem augstākās izglītības profiliem un pētniecības iestādēm un dažādos un elastīgos akadēmiskajos virzienos, būtu jāveicina, tostarp novēršot šķēršļus, kas saistīti ar iepriekšējā iestādē iegūto kompetenci un jaunajā iestādē vajadzīgo kompetenci.
- (35) Pētniecības novērtēšanā būtu jāvērtē pētnieku un pētniecības sniegums, lai sasniegtu augstāko kvalitāti un ietekmi. Kā uzsvērts 2022. gada Parīzes aicinājumā uz pētniecības novērtēšanu, Komisijas 2021. gadā publicētajā un plašās konsultācijās ar ieinteresētajām personām balstītajā izpētes ziņojumā “Ceļā uz pētniecības novērtēšanas sistēmas reformu” (*Towards a reform of the research assessment system*), Padomes 2022. gada 10. jūnija secinājumos “Pētniecības novērtēšana un atvērtās zinātnes īstenošana”<sup>55</sup> un 2022. gada jūlijā publicētajā Pētniecības novērtēšanas reformēšanas līgumā (*Agreement on Reforming Research Assessment*), pienācīgai snieguma novērtēšanai ir jāatzīst aizvien daudzveidīgāki pētniecības rezultāti, darbības un prakse, ieskaitot sadarbību un atklātu rezultātu apmaiņu, un jānodrošina augsti pētniecības uzticamības standarti. Līdz ar to pētnieku novērtēšanā būtu jāpāriet uz pieeju, kur pētniecības kvantitatīvais un kvalitatīvais novērtējums ir labākā līdzsvarā, priekšroku dodot zinātniski recenzētai kvalitatīvai novērtēšanai, kas tiek balstīta uz kvantitatīvo rādītāju atbildīgu izmantošanu.
- (36) Pētniecības novērtēšanā būtu jāveicina pētnieku karjeru vienlīdzīga atzīšana un atalgošana neatkarīgi no nodarbinātības vai darbības jomas un tai būtu jābūt balstītai objektīvā uz talantu orientētā pieejā. Daudzveidīgi karjeras ceļi, ko raksturo ģeogrāfiskā, nozaru un starporganizāciju mobilitāte, vai hibrīdiski ceļi, ko raksturo vienlaicīga darbība vairākos sektoros, ir pelnījuši tikt pilnvērtīgi atzīti un uzskatīti par līdzvērtīgiem lineāram karjeras ceļam.
- (37) Lai stiprinātu karjeras akadēmiskajā vidē līdz pat augstākajiem amatiem, ir vajadzīga pārredzama, strukturēta, iekļaujoša un dzimumiem līdztiesīga karjeras sākšanas un izaugsmes sistēma. 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.
- (38) Kā norādīts Komisijas paziņojumā “Izmantot talantus Eiropas reģionos”<sup>56</sup>, neraugoties uz centieniem Savienības, valstu un reģionu līmenī, aizvien turpinās talantu noplūde no mazāk attīstītiem Savienības reģioniem, un ir vajadzīgi papildu pasākumi, lai panāktu līdzsvarotāku pētnieku ģeogrāfisko mobilitāti. Komisijas talantu aprites analīze 2021.–2022. gadā liecina, ka esošajām darbībām Savienības līmenī ir pozitīva ietekme uz līdzsvarotākas talantu aprites veicināšanu, taču identificēti arī aizvien pastāvoši izaicinājumi un norādīti intelektuālā darbaspēka ieplūšanas veidi. Izcilai pētniecības videi, pievilcīgiem darba nosacījumiem un profesionālajai kvalifikācijai un veiktajam darbam atbilstošam atalgojumam šajā kontekstā ir ļoti liela nozīme, taču to nodrošināšanai bieži ir vajadzīgas valsts pētniecības un inovācijas sistēmas reformas.

<sup>55</sup> Padomes dokuments Nr. 10126/22.

<sup>56</sup> Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Izmantot talantus Eiropas reģionos” (2023. gada 17. janvāris), COM(2023)32 final.

Būtu jāīsteno uz šādu sistēmas pārveidi vērsts un to stimulējošs politikas risinājums, kas ietvertu savstarpēju mācīšanos uz tādas sekmīgas pieredzes pamata, kas palīdz nodrošināt līdzsvarotāku talantu apriti dalībvalstīs.

- (39) Pētnieku mobilitātes un karjeras attīstības atbalstīšana, vienlaikus nodrošinot ilgtspējīgu talantu plūsmu pētniecības un inovācijas jomā un pilnveidojot Savienības un pārējās pasaules zinātnisko sadarbību, ir viens no galvenajiem mērķiem *EURAXESS* – unikālai Eiropas mēroga iniciatīvai, kas nodrošina bezmaksas informāciju un atbalsta pakalpojumus pētniekiem un viņu ģimenēm. Šā mērķa turpmākai veicināšanai būtu jāpaplašina *EURAXESS* pētniekiem un augstākās izglītības un pētniecības iestādēm nodrošinātā informācija un atbalsta pakalpojumi, optimizējot pakalpojumu un pārvaldības struktūru, uzlabojot digitālo un lietotāju pieredzi un sadarbību ar citām Savienības iniciatīvām, piemēram, *Europass* un *EURES*. *EURAXESS* informācijas portālu un pakalpojumu labākai efektivitātei un saskaņotībai būtu jāstiprina valstu atslēgas organizāciju finanšu un cilvēkresursu jauda, sevišķi attiecībā uz iniciatīvu īstenošanu Savienības un valstu līmenī, izmantojot ekspertu bāzi un uzdevumu sadalīšanu starp *EURAXESS* struktūrām valstu līmenī, vienlaikus uzraugot sniegumu un mērot rezultātus.
- (40) Lai ES saglabātu spēju konkurēt pasaulē, tai ir jāklūst pievilcīgākai talantiem no visas pasaules. 2022. gada 27. aprīlī pieņemtajā Komisijas paziņojumā “Prasmju un talantu piesaistīšana ES”<sup>57</sup> ir uzsvērtā vajadzība ES uzlabot savu pievilcīgumu globāliem talantiem, sevišķi, veicinot inovāciju un uzņēmējdarbību ES un izpētīt iespējamus papildu ceļus likumīgai migrācijai uz ES vidējā termiņā un ilgākā termiņā. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas (ES) 2021/1883<sup>58</sup> pārskatīšana bija būtisks solis, lai uzlabotu ES pievilcīgumu, ļaujot augsti kvalificētiem migrantiem gūt labumu no plašākām tiesībām, kā arī ātrākām un racionalizētākām procedūrām. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2016/801<sup>59</sup> arī veicina virzību uz šiem mērķiem, atvieglojot un padarot pievilcīgāku iespēju studentiem un pētniekiem ierasties ES, vienlaikus veicinot zināšanu un prasmju apriti ar plašākām mobilitātes tiesībām ES iekšienē.
- (41) Pētnieku harta un kodekss ir jāpārskata, lai reaģētu uz jauno realitāti un esošajiem izaicinājumiem, ar kuriem saskaras pētnieki un iestādes, tostarp nodrošinot labāku dzimumu līdztiesību un iekļaušanu, kā arī atvērtās zinātnes prakses izmantošanu. Jaunā redakcija būtu jāracionalizē, lai vienkāršotu tās īstenošanu, un būtu arī jāveicina tās izmantošana ārpus akadēmiskās vides. Pārskatīšanai nevajadzētu radīt negatīvu ietekmi uz iestādēm, kas jau piemēro esošās Pētnieku hartas un kodeksa principus. Būtu jāuzskata, ka šīs iestādes turpina piemērot Pētnieku hartu un kodeksu arī pārskatītajā redakcijā. Tas būtu īpaši attiecināms uz iestādēm, kas ir iesaistījušās *HRS4R* procesā, kurā Pētnieku hartas un kodeksa piemērošana ir pirmais solis.
- (42) Pētnieku karjeru observatorija, kur vienuviet tiktu apkopoti visi kvalitatīvākie Savienībā šobrīd pieejamie dati, ir vajadzīga, lai uzraudzītu pētnieku karjeru un

<sup>57</sup>Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Prasmju un talantu piesaistīšana ES” (COM(2022) 657 final).

<sup>58</sup>Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2021/1883 (2021. gada 20. oktobris) par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem augsti kvalificētas nodarbinātības nolūkā un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2009/50/EK (OV L 382, 28.10.2021., 1. lpp.).

<sup>59</sup>Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2016/801 (2016. gada 11. maijs) par nosacījumiem attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanu un uzturēšanos pētniecības, studiju, stažēšanās, brīvprātīga darba, skolēnu apmaiņas programmu vai izglītības projektu un viesaukles darba nolūkā (OV L 132, 21.5.2016., 21. lpp.).

sistēmas reformēšanas pasākumu īstenošanu. Tai būtu jāapmierina dalībvalstu un pētniecības organizāciju datu vajadzības, kas saistītas ar pētniecības karjeru politikas izstrādi un pielāgošanu. Tāpat tai arī būtu jāsniedz atbalsts pētniekiem, nodrošinot labāku izpratni par izaicinājumiem un iespējām, un jāveicina Eiropas pētniecības organizāciju pievilcīgums labāko talantu acīs. Būtu jāapsver attiecīga sasaiste ar Eiropas augstākās izglītības nozares observatoriju, kuras veidošana ir rosināta Eiropas universitāšu stratēģijā. Datus, kas apkopoti, īstenojot Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) 2019/1700<sup>60</sup>, varētu pielāgot atbilstoši pētniecības karjeru observatorijas lietotāju vajadzībām.

- (43) Lai Eiropas satvars sekmīgi piesaistītu un noturētu Eiropā pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantus, vajadzīga dalībvalstu un visu iesaistīto ieinteresēto personu līdzdalība. Tā, varētu veicināt augstskolu, piemēram to, kuras nodibinātas iniciatīvas “Eiropas universitātes” ietvaros un saņem *Erasmus+* programmas un pētniecības un inovācijas pamatprogrammu atbalstu, kā arī augstākās izglītības sektora plašākā mērogā un visu attiecīgo ieinteresēto personu apvienību veidošanu pēc brīvprātības principa, un izmantojot augšupēju pieeju, lai veicinātu plašāku satvara izmantošanu, īstenojot attiecīgas izmēģinājuma darbības.

IR PIENĒMUSI ŠO IETEIKUMU.

### **Pētnieku Eiropas Pētniecības telpā un pētniecības profesiju definīcija**

1. Šajā ieteikumā:

“pētnieki” ir speciālisti, kuri iesaistās jaunu zinību koncepcijas izveidē vai jaunu zinību radīšanā. Viņi veic pētniecību un uzlabo vai izstrādā koncepcijas, teorijas, modeļus, metodes, instrumentāciju, programmatūru vai paņēmienus. Pētnieki var būt pilnā vai daļēji slodzē iesaistīti dažādās darbībās (piemēram, pamata vai lietišķajā pētniecībā, eksperimentālajā izstrādē, pētniecības aprīkojuma ekspluatācijā, projektu pārvaldībā) jebkurā ekonomikas vai sabiedrības jomā. Pētnieki identificē jaunas iespējas pētniecības un izstrādes darbībām un tās plāno un pārvalda, pielietojot augsta līmeņa prasmes un zināšanas, kas izkoptas formālā izglītībā un apmācībā vai praktiskā pētniecības pieredzē.

2. Pētnieku profesijas ar vienādu vērtību var pastāvēt jebkurā sektorā, kurā tiek veikta pētniecība un inovācija, ieskaitot akadēmisko vidi, uzņēmējdarbību, valsts laboratorijas un valsts pārvaldi, kā arī bezpeļņas sektoru, kur pētnieku prasmes, zināšanas un attieksme var būt noderīga Eiropas sabiedrībai, pētniecības un inovācijas sistēmai un ekonomikai.

3. Pētnieku profesijas ietver karjeras pētniecības vadībā, ko pētnieki un citi speciālisti var uzņemt, lai vadītu un atbalstītu pētniecības un inovācijas darbības. Tās var ietvert jebkuru no šajā neizsmeļošajā sarakstā minētajiem uzdevumiem:

- (a) pētniecības un inovācijas plānošanas, izstrādes, vadības, administrēšanas, komunikēšanas un valorizācijas racionalizēšana vai veicināšana;
- (b) atbilstības politikas mērķiem, finansējuma programmas prasībām, finanšu noteikumiem un tiesiskajam regulējumam nodrošināšana;

<sup>60</sup>Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2019/1700 (2019. gada 10. oktobris), ar ko izveido vienotu ietvaru Eiropas statistikai par personām un māsasaimniecībām, kuras pamatā ir no izlasēm savākti dati individuālā līmenī, ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (EK) Nr. 808/2004, (EK) Nr. 452/2008 un (EK) Nr. 1338/2008 un ar ko atceļ Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 1177/2003 un Padomes Regulu (EK) Nr. 577/98 (OV L 261I, 14.10.2019., 1. lpp.).



- (c) pētniecības un inovācijas projektu/sistēmas produktivitātes un efektivitātes uzlabošana;
  - (d) pētniecības un inovācijas ietekmes uz sabiedrību paplašināšana.
4. Visi pētnieki, neatkarīgi no faktiskā nodarbinātības statusa un sektora, kuri veic pētniecības darbības, ir kategorizējami šādos profilos:
- (a) R1 – pirmā posma pētnieks: pētnieki, kuri veic pētījumus citu uzraudzībā, līdz doktoranta vai līdzvērtīgas kompetences un pieredzes līmenim;
  - (b) R2 – atzīts pētnieks: pētnieki ar doktora grādu vai līdzvērtīgu kompetenci un pieredzi, kuri vēl nav pilnīgi neatkarīgi spējā izstrādāt paši savus pētījumus, piesaistīt finansējumu vai vadīt pētniecības grupu;
  - (c) R3 – pastāvīgs pētnieks: pētnieki ar doktora grādu vai līdzvērtīgu kompetenci un pieredzi, kuri ir pilnīgi neatkarīgi spējā izstrādāt paši savus pētījumus, piesaistīt finansējumu vai vadīt pētniecības grupu;
  - (d) R4 – vadošais pētnieks: pētnieki ar doktora grādu vai līdzvērtīgu kompetenci un pieredzi, kurus kolēģi ir atzinuši par vadošiem savā pētniecības jomā.
5. Šajā ieteikumā profili R1 un R2 ir uzskatāmi par pētniekiem karjeras sākumā, profili R3 un R4 – par pieredzējušiem pētniekiem.
- Dalībvalstīm tiek ieteikts veicināt atsauču uz profiliem izmantošanu darba sludinājumos, kas konkrēti adresēti pētniekiem.
- Izņemot pirmā posma pētniekus, šie profili nav obligāti uzskatāmi par progresējošas karjeras posmiem.

Papildināms piemēru saraksts ir dots I pielikumā.

### **Pētniecības profesiju atzišana un pētniecības karjeru savietojamība un salīdzināmība**

6. Dalībvalstīm tiek ieteikts nodrošināt pētniecības profesiju pilnvērtīgu atzišanu, veicināt vienādu cieņu un atalgojumu dažādiem pētniecības karjeras ceļiem neatkarīgi no nodarbinātības vai darbības sektora un īstenot pasākumus, lai pētniecības karjeras būtu savietojamas un salīdzināmas visās dalībvalstīs, sektoros un iestādēs.
7. Karjeras pētniecības vadībā būtu pienācīgi jāformulē un jāatzīst Savienības līmenī, lai stiprinātu to spēju, izstrādātu attiecīgas apmācības un veicinātu salīdzināmību.
8. Dalībvalstīm būtu jāveicina un jāatbalsta nelineāri un daudzveidīgi karjeras ceļi, ko iezīmē ģeogrāfiska, starpdisciplināra, starpnozaru un starpiestāžu mobilitāte, vai hibrīdiski ceļi, kas vienlaikus apvieno vairākus sektorus, un tie būtu jāatzīst par līdzvērtīgiem lineāram karjeras ceļam ar dažādiem profesionālajiem rezultātiem. Attiecīgi jāpielāgo atalgošanas sistēma.
9. Dalībvalstīm tiek ieteikts izmantot jaunas un atjauninātas Eiropas prasmju, kompetences, kvalifikācijas un profesiju klasifikācijas redakcijas, īpašu uzmanību pievēršot pētnieku profesijām un prasmēm.
10. Dalībvalstīm tiek ieteikts mudināt cilvēkresursu birojus visos sektoros kartēt karjeras struktūras pētniekiem, izmantojot šā ieteikuma 4. punktā minētos profilus.

## Pieņemšana darbā un darba nosacījumi

11. Dalībvalstīm tiek ieteikts veicināt un atbalstīt atklātu, pārredzamu un nopelnos balstītu kandidātu atlasīšanu un ņemšanu darbā, nesodot kandidātus par karjeras pārtraukumiem vai starpnozaru mobilitāti.
12. Dalībvalstīm tiek ieteikts nodrošināt kopīgumu ievērošanu un efektīvu sociālo dialogu, kā arī spert visus vajadzīgos soļus, lai pētnieku darba devēji un/vai finansētāji garantētu pievilcīgus un konkurētspējīgus pētniecības un darba nosacījumus, novērtējot, iedvesmojot un atbalstot pētniekus visos karjeras posmos un neatkarīgi no tā, vai viņiem ir pastāvīgi vai noteikta termiņa darba līgumi. Šiem centieniem būtu jāietver:
  - (a) garantēt samērīgu atlīdzību, darba un privātās dzīves līdzsvaru un elastīgus darba nosacījumus, lai varētu bez negatīvas ietekmes uz karjeru savienot privāto dzīvi, ģimeni, bērnus un karjeru, un vispārēju labklājību;
  - (b) nodrošināt dzimumu līdztiesību, vienādas iespējas un iekļautību pētniekiem neatkarīgi no izcelsmes, ieskaitot nepietiekami pārstāvētas un marģinalizētas grupas, un veicināt to, lai pētniecības veicējas un finansētājas organizācijas izmantotu institucionālo pārmaiņu rīkus, piemēram, iekļaujošus dzimumu līdztiesības plānus, kas iekļauj dažādus dzimumus un citas sociālās kategorijas atbilstoši jaunajam Eiropas Pētniecības telpas satvaram un Eiropas universitāšu stratēģijai;
  - (c) aizsargāt zinātniskās pētniecības brīvību no ierobežojumiem un iejaukšanās, tostarp ārvalstu subjektu īstenotās;
  - (d) piedāvāt pētniekiem īpašu atbalstu iestādes līmenī attiecībā uz administratīvo pienākumu izpildi;
  - (e) rīkoties izlēmīgi, lai apkarotu nestabilitāti un veicinātu darbavietas drošību un stabilitāti. Tam būtu jāietver maksimāls kopējais noteikta termiņa līgumu darbības periods un jāstimulē maksimālās robežas noteikšana, lai konkrēta darba devēja pētniecības cilvēkresursu ietvaros ar noteikta termiņa līgumiem strādātu ne vairāk kā trešā daļa darbinieku. Darba devējiem, kuri ieteikuma pieņemšanas brīdī jau atrodas zem šī sliekšņa, tiek mudināti tiekties uz zemāku rādītāju. Pastāvīgu, ilgtermiņa vai regulāru pētniecības uzdevumu gadījumā piemērotākais instruments ir pastāvīgi vai beztermiņa darba līgumi;
  - (f) veicināt plašāku pamata finansējuma vai pētniecības aprites cikla finansējuma izmantošanu papildus projektiem piesaistītam finansējumam, lai pētniecības organizācijas varētu izstrādāt ilgākā termiņā vērstas pētniecības stratēģijas un varētu uzņemties ilgtspējīgas saistības pret darbiniekiem;
  - (g) garantēt piekļuvi pienācīgai sociālajai aizsardzībai neatkarīgi no nodarbinātības veida (piemēram, pastāvīga, beztermiņa, noteikta termiņa vai dotācijām piesaistīti līgumi), neskarot dalībvalstu tiesības noteikt savu sociālās aizsardzības sistēmu pamatprincipus. Šiem pasākumiem būtu jābūt saistītiem ar šādām jomām, ciktāl par tām atbild dalībvalstis:
    - (1) bezdarbnieka pabalsti;
    - (2) slimības pabalsti un veselības aprūpes pabalsti;
    - (3) grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, paternitātes atvaļinājums un vecāku atvaļinājums un ar to saistītie pabalsti;

- (4) invaliditātes pabalsti;
  - (5) vecuma pabalsti un apgādnieka zaudējuma pabalsti;
  - (6) pabalsti sakarā ar nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām.
13. Dalībvalstīm tiek ieteikts nodrošināt, lai pētniekiem būtu piekļuve atjauninātai, izsmeļošai, lietotājam draudzīgai un skaidri saprotamai informācijai par savām sociālās aizsardzības tiesībām un pienākumiem, kā arī nodrošināt, lai tiesības (gan obligātajās, gan brīvprātīgajās shēmās iegūtās) tiktu saglabātas, uzkrātas un būtu pārnesamas starp visa veida nodarbinātības un pašnodarbinātības statusiem un pāri ģeogrāfiskām robežām, starp ekonomikas sektoriem visā cilvēka darba mūžā, kā arī starp dažādām shēmām konkrētās sociālās aizsardzības jomas ietvaros.
14. Dalībvalstīm, kuras vēlas veicināt uzkrājumu veidošanu definētu iemaksu papildshēmās, tiek ieteikts veicināt projekta “RESAVER” pensiju fonda piedāvāto risinājumu izmantošanu, kas garantē atteikšanos no tiesību nostiprināšanas perioda un aktīvu pārvešanas maksas.
15. Dalībvalstīm tiek ieteikts garantēt konkrētus pasākumus, lai atbalstītu pētniekus karjeras sākumposmā, kas atbilst šī ieteikuma 4. punktā minētajiem R1 un R2 profiliem. Šādi konkrēti pasākumi varētu ietvert:
- (a) tādu pašu darba nosacījumu, ienākumu un sociālās aizsardzības tiesību nodrošināšanu doktorantiem, kādas tiek nodrošinātas pētniekiem citos karjeras posmos;
  - (b) stimulu pētniekiem karjeras sākumposmā, ieskaitot finanšu un sociālās aizsardzības stimulus, izmantošanas veicināšanu un atbalstīšanu;
  - (c) stimulu izmantošanas veicināšanu un atbalstīšanu, lai darba devēji visos sektoros ņemtu darbā pētniekus karjeras sākumposmā, sevišķi uz pastāvīgu vai beztermiņa darba līgumu pamata;
  - (d) starpiestāžu, starpnozaru, starpdisciplīnu un ģeogrāfiskās mobilitātes, ieskaitot virtuālo mobilitāti, veicināšanu un novērtēšanu;
  - (e) augstskolu, pētniecības finansētāju un citu attiecīgu ekosistēmas dalībnieku, sevišķi rūpniecības un citu uzņēmumu, sadarbības veicināšanu attiecībā uz nepieciešamajām un nodrošinātajām prasmēm, lai attiecīgajās nozarēs veicinātu augsti un atbilstoši prasmīgu pētnieku pieņemšanu darbā.

### **Starpnozaru un starpdisciplīnu karjerām un uzņēmējdarbībai un inovācijai atbilstoši prasmīgi pētnieki**

16. Dalībvalstīm tiek ieteikts spert atbilstošus soļus, lai veicinātu doktorantūras studiju pielāgošanu visos attiecīgajos sektoros savietojamām karjerām un atvērtās zinātnes praksei, tostarp izmantojot Eiropas kompetences sistēmu pētniekiem (*ResearchComp*), Inovatīvas doktorantūras principus un jebkuras citas turpmākas Komisijas iniciatīvas, kas vērstas uz pētnieku caurviju prasmju nostiprināšanu.
17. Komisijai tiek ieteikts rīkoties, lai atbalstītu un veicinātu Eiropas kompetences sistēmas pētniekiem (*ResearchComp*) izmantošanu, veicinātu paraugprakses apmaiņu, un izvērtēt turpmāku kompetences sistēmas pārskatīšanu pēc vajadzības, balstoties uz pētniecības un inovācijas sistēmas un darba tirgus attīstību.

18. Dalībvalstīm tiek ieteikts pievērst īpašu uzmanību shēmām, kuru mērķis ir jau karjeras sākumposmā stiprināt pētniekiem nepieciešamās prasmes, lai iesaistītos zināšanu valorizācijas aktivitātēs. Šādās shēmās būtu jāiekļauj izpratnes veicināšanas pasākumi un apmācības par attiecīgām tēmām, ieskaitot intelektuālo aktīvu pārvaldību, standartizāciju, nozaru un akadēmiskās vides sadarbību un sadarbību ar sabiedrību.
19. Dalībvalstīm un Komisijai tiek ieteikts veicināt akadēmiskās vides, rūpniecības, citu uzņēmumu, valsts pārvaldes, bezpeļņas sektora un visu citu attiecīgo ekosistēmas dalībnieku mijiedarbību un sadarbību, tostarp veidojot partnerības, un nodrošināt, lai doktorantūras studijas un mērķorientētas apmācības tiek izstrādātas vai kopīgi izstrādātas, ņemot vērā iesaistīto personu faktiskās vajadzības, tostarp izmantojot esošo programmu ietvaros Savienības un dalībvalstu līmenī identificētu paraugpraksi.
- Mijiedarbība un sadarbība būtu sevišķi atbalstāma jomās, kurās vajadzīgas konkrētas prasmes modernākās pētniecības un tehnoloģiju infrastruktūras ekspluatācijai.
20. Dalībvalstīm un Komisijai tiek ieteikts rīkoties, lai veicinātu pētnieku inovācijas un uzņēmējdarbības mentalitāti, cita starpā attīstot prasmes, kas nepieciešamas ieguldījumu meklēšanai, nolūkā panākt, lai personas, kuras izvēlas uzņēmēja karjeru, varētu apvienot savas zināšanu radīšanas spējas ar efektīvu zināšanu valorizāciju, novatoriskas idejas pārvēršot uzņēmējdarbībā un veicinot inovāciju un progresu.
- Īpaša uzmanība būtu jāpievērš sieviešu uzņēmējdarbības un inovācijas veicināšanai un sieviešu vadītu ar universitātēm saistītu uzņēmumu radīšanai.
- Dalībvalstīm būtu jāapsver pasākumi, lai mazinātu riskus pētniekiem, kuri izvēlas karjeru uzņēmējdarbībā, ieskaitot nodrošinot viņiem iespēju atgriezties iepriekšējā karjeras ceļā.
21. Dalībvalstīm un Komisijai tiek ieteikts rīkoties, lai atbalstītu mērķorientētu apmācību, ieskaitot apmācību, kuru rezultātā tiek iegūta mikrodiplomi<sup>61</sup>, izstrādi un nodrošināšanu un ar individuālo mācību kontu<sup>62</sup> palīdzību, ja tie ir pieejami, prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas iespējas pētniekiem nodrošināt visu mūžu un veicināt starpnozaru un starpdisciplināro mobilitāti. Dalībvalstīm un Komisijai arī tiek ieteikts spert visus vajadzīgos soļus, lai nodrošinātu taisnīgu un pārredzamu formālo un neformālo apmācību, ieskaitot apmācību darbavietā, validācijas procedūru uz saskaņotu kritēriju pamata.
22. Komisijai tiek ieteikts īstenot turpmāk minētās darbības starpnozaru talantu apriti veicinošu iniciatīvu izstrādes kontekstā.
- (a) Atbalstīt dalībvalstu savstarpēju mācīšanos uz Komisijas izveidoto starpnozaru mobilitātes shēmu modeļu pamata trīs prioritārajās jomās:
- (1) akadēmiskās un neakadēmiskās vides sadarbības stiprināšana;
  - (2) pētnieku, novatoru un citu pētniecības un inovācijas talantu apmācību un mūžizglītības uzlabošana;
  - (3) pētnieku veiktas uzņēmējdarbības veicināšana.

<sup>61</sup>Padomes Ieteikums 2022/C 243/02 (2022. gada 16. jūnijs) par Eiropas pieeju mikroapliecinājumiem mūžizglītībā un nodarbināmībā (OV C 243, 27.6.2022., 10. lpp.).

<sup>62</sup>Padomes Ieteikums 2022/C 243/03 (2022. gada 16. jūnijs) par individuāliem mācību kontiem (OV C 243, 27.6.2022., 26. lpp.).

- (b) Esošajos pētnieku mobilitātes instrumentos iekļauto starpnozaru mobilitātes komponentu stiprināšana un to papildināšana ar jauniem instrumentiem, kur tas konstatēts par nepieciešamu.
  - (c) Izpratnes veicināšana par starpnozaru mobilitātes shēmām, izmantojot šī ieteikuma 32. punktā minēto EPT talantu platformās atzaru.
23. Dalībvalstīm tiek ieteikts apsvērt valsts shēmas izveidi starpnozaru mobilitātes veicināšanai vismaz vienā no šī ieteikuma 22. punktā minētajām trim prioritārajām jomām.
24. Dalībvalstīm tiek ieteikts īstenot visus vajadzīgos centienus, lai veicinātu esošo strukturālo un administratīvo šķēršļu novēršanu, kas kavē vai traucē mobilitāti starp nozarēm, tostarp atbalstot karjeru savietojamību dažādos sektoros un veicinot īslaicīgu vai pastāvīgu mobilitāti.

### **Karjeras attīstība un izaugsme**

25. Dalībvalstīm tiek ieteikts atbalstīt ģeogrāfiskās, starpnozaru, starpiestāžu, starpdisciplīnu un pārdisciplīnu un virtuālas mobilitātes vērtības atzīšanu kā svarīgiem līdzekļiem zinātnisko atziņu un profesionālās attīstības veicināšanai visos pētnieka karjeras posmos.
26. Dalībvalstīm tiek ieteikts veicināt pasākumus, kuru ietvaros pētnieki, sevišķi pētnieki karjeras sākumposmā, tiek informēti par visos attiecīgajos sektoros pieejamajām iespējām, un veicināt karjeras diversifikācijas kultūru pilnvērtīgākai personīgajai un profesionālajai izaugsmei. Šajā ziņā dalībvalstīm un Komisijai būtu jāatbalsta karjeras konsultāciju un atbalsta pasākumu nodrošināšana, lai stimulētu starpnozaru, starpdisciplināro un ģeogrāfisko mobilitāti, kā arī uzņēmumu izveidi un attīstīšanu.
27. Dalībvalstīm tiek ieteikts veicināt un atbalstīt pētnieku novērtēšanas un atalgošanas sistēmas, kas:
- (a) ir balstītas kvalitatīvā līdzbiedru sniegtā vērtējumā, kas pamatots ar atbildīgi izmantotiem kvantitatīvajiem rādītājiem;
  - (b) atalgo par kvalitāti un pētniecības dažādo iespējamo ietekmi uz sabiedrību, zinātņi un inovāciju;
  - (c) atzīst rezultātu (citastarp publikāciju, datu kopu, programmatūras, metodoloģiju, protokolu, patentu), darbību (citastarp mentorēšanas, pētniecības uzraudzības, līderības lomu, uzņēmējdarbības, datu pārvaldības, zinātniskā recenzēšanas, pasniegšanas, zināšanu valorizācijas, rūpniecības un akadēmiskās vides sadarbības, pierādījumos balstītas politikas veidošanas atbalstīšanas, sadarbības ar sabiedrību) un prakses (citastarp agrīno zināšanu un datu kopīgošanas, atvērtas sadarbības) daudzveidību, kā arī visu šā ieteikuma 25. punktā minētās mobilitātes pieredzi;
  - (d) jānodrošina, ka pētnieku profesionālā darbība atbilst augstām morāles un uzticamības normām, atlīdzina par pienācīgu rīcību pētniecībā un augsti vērtē paraugpraksi, sevišķi pētījumu rezultātu un metodoloģijas atklātas kopīgošanas praksi, kur vien tas iespējams;
  - (e) izmanto vērtēšanas kritērijus un procesus, kuros tiek ņemta vērā pētniecības disciplīnu un valstu konteksta dažādība;

- (f) veicina pētnieku profilu un karjeras ceļu daudzveidību un novērtē gan individuālo devumu, gan komandu, kopdarba un starpdisciplīnu darba nozīmi;
- (g) nodrošina dzimumu līdztiesību, vienādas iespējas un iekļautību.

Lai nodrošinātu šo ieteikumu saskaņīgu īstenošanu, dalībvalstīm tiek ieteikts veicināt novērtēšanas un atalgošanas procesā iesaistīto dalībnieku nepārtrauktas apmācības.

- 28. Dalībvalstis tiek aicinātas mudināt organizācijas pievienoties koalīcijām, apvienībām vai iniciatīvām, kas izveidotas novērtēšanas sistēmu attīstīšanai atbilstoši šī ieteikuma 27. punktā uzskaitītajiem ieteikumiem. Dalībvalstis arī tiek mudinātas novērst valsts mēroga šķēršļus šādai pētniecības novērtēšanas attīstībai un palīdzēt novērst jebkādas pretrunas vai nesaderības šī ieteikuma 27. punktā minēto ieteikumu piemērošanā, novērtējot pētniecību, pētniekus un pētniecības organizācijas.
- 29. Dalībvalstīm tiek ieteikts rīkoties, lai nodrošinātu taisnīgu, vienlīdzīgu, iekļaujošu, pārredzamu, strukturētu un dzimumlīdztiesīgu karjeras attīstības un izaugsmes sistēmu pētniekiem akadēmiskajā vidē līdz pat augstākajiem amatiem. Šajā ziņā dalībvalstīm tiek ieteikts apsvērt termiņlīgumu sistēmas ieviešanu, paredzot noteikta termiņa darba līgumus ar iespēju ieņemt pastāvīgu amatu pozitīva novērtējuma gadījumā.

### **Līdzsvarota talantu aprīte un Savienības veidošana par pievilcīgu galamērķi**

- 30. Dalībvalstīm tiek ieteikts rīkoties izlēmīgi, radot labvēlīgus, pievilcīgus un konkurētspējīgus nosacījumus pētniecības un inovācijas darbību veikšanai un ārzemēs pieredzi gūstošu pētnieku mudināšanai atgriezties mājās. Šādi pasākumi cita starpā var ietvert:
  - (a) stimulus, lai pētniecības darbības būtu pievilcīgākas, ņemot vērā vajadzību nodrošināt godīgu talantu konkurenci;
  - (b) juridisko un administratīvo prasību pētniekiem vienkāršošanu;
  - (c) ieguldījumus pētniecības un inovācijas sistēmā, ieskaitot atbalstu tīklu veidošanai Savienībā un ārpus tās, lai valstu pētniecības un inovācijas sistēmas savienotu ar Eiropas pētniecības tīkliem un tajos integrētu, kā arī nodrošinātu valstu spēju un augsta līmeņa infrastruktūras labāku redzamību;
  - (d) paraugprakses apmaiņu attiecībā uz pievilcīgas un konkurētspējīgas pētniecības un inovācijas vides veidošanu, ieskaitot attiecībā uz atlīdzības, darba nosacījumu un pakalpojumu uzlabošanu, administratīvo šķēršļu un valodas barjeru mazināšanu ārzemju un starptautiskiem pētniekiem;
  - (e) atgriešanās dotācijas un pievilcīgus amatus tiem pētniekiem, kuri atgriežas;
  - (f) iespēju paralēli ieņemt amatus iestādēs dažādās dalībvalstīs, tādējādi veicinot zināšanu pārnesi un sadarbību un novēršot talantu noplūdi.

Komisijai tiek ieteikts atbalstīt dalībvalstis to centienos, tai skaitā veicinot sinerģiju veidošanu starp Savienības programmām un starp Savienības un valstu programmām.

- 31. Komisijai tiek ieteikts īstenot šādas darbības, lai veicinātu līdzsvarotāku talantu aprīti:
  - (a) atbalstīt dalībvalstu savstarpēju mācīšanos, reformējot savas pētniecības un inovācijas sistēmas, ieskaitot izsludinot uzaicinājumus paust ieinteresētību par

prakses kopienas veidošanu, dalībvalstīm piedāvājot apmācības un norādījumus, balstoties uz sekmīgiem virzieniem un risinājumiem, tādējādi paverot ceļu līdzsvarotākai talantu aprītei;

- (b) uzraudzīt mobilitātes plūsmas, izmantojot interaktīvu talantu aprītes karti šā ieteikuma 39. punktā minētās pētnieku karjeru observatorijas ietvaros;
- (c) veicināt starpvalstu saiknes ar zinātnieku diasporas kopienām un veicināt talantu piesaisti vai atgūšanu, izmantojot šā ieteikuma 32. punktā minēto EPT talantu platformu;
- (d) veicināt pētnieku karjeras sākumposmā līdzsvarotu talantu aprīti, izmantojot jaunus instrumentus Savienības līmenī, stiprinot paplašināšanas valstu cilvēkresursu bāzi ar vairāk uz uzņēmējdarbību un vadību vēršiem un labāk apmācītiem pētniekiem un novatoriem.

### **Pētnieku karjeru atbalsta darbības**

32. Komisijai un dalībvalstīm tiek ieteikts īstenot atbilstošus pasākumus, lai stiprinātu *EURAXESS* portālus, pakalpojumus, kā arī to starptautisko aspektu un attīstīt EPT talantu platformu kā vienotu tiešsaistes kontaktpunktu pētniekiem un iestādēm visos sektoros, ieviešot jaunu pārvaldības satvaru ar obligātām saistībām un pakalpojumu sniegšanā iesaistītajām attiecīgajām valsts struktūrām un iestādēm paredzot koordinējošu lomu.

EPT talantu platformai būtu jānodrošina šādas iespējas:

- (a) pētniekiem pārvaldīt savas mācību un apmācību iespējas un karjeras;
- (b) pētniecības un inovācijas iestādēm, darba devējiem un finansētājiem īstenot tīklošanas darbības, labāk pārvaldīt savus talantu fondus, sadarboties un apmainīties ar paraugpraksi, vienlaikus veicinot talantu piesaisti un noturēšanu, kā arī pilnveidot datu kvalitāti, lai labāk izprastu mobilitātes tendences Eiropā un ārpus tās.

Pakalpojumi būtu jāpaplašina, iekļaujot talantu attīstības un karjeras pārvaldības pakalpojumus, koncentrējoties uz pētniekiem visās attiecīgajās sabiedrības dzīves jomās, ieskaitot akadēmisko vidi.

33. Komisijai tiek ieteikts nodrošināt saiknes un savietojamību starp EPT talantu platformu un citām attiecīgajām Savienības un valstu iniciatīvām, ieskaitot *Europass*, *ESCO* un *EURES*, ieviešot ES pieteikšanās sistēmu autentifikācijai, un nodrošināt uzlabotu pārvaldības modeli platformai un ar to saistītajam pakalpojumu centru tīklam, lai labāk izpildītu pētnieku un pētniecības organizāciju vajadzības.
34. Dalībvalstīm un Komisijai tiek ieteikts apzināties Pētnieku hartas un kodeksa, kā arī šā ieteikuma 35. punktā minētās Pētnieku hartas popularizēšanas un īstenošanas nozīmi.
35. Ieteikuma 2005/251/EK pielikumā dotā Pētnieku harta un kodekss būtu jāaizstāj ar šī ieteikuma II pielikumā izklāstīto jauno Pētnieku hartu. Dalībvalstīm un Komisijai tiek ieteikts veicināt jaunās Pētnieku hartas popularizēšanu un izmantošanu pētniecības darba devēju un finansētāju vidū visos sektoros, tostarp paredzot īpašus stimulus, lai to padarītu par strukturālu rīku pētnieku un pētniecības karjeru atbalstam.

36. Komisijai tiek ieteikts pielāgot Cilvēkresursu stratēģiju pētniekiem vai līdzīgu īstenošanas mehānismu nākotnē jauno Pētnieku hartai un nodrošināt nepārtrauktību attiecībā uz iestādēm, kuras ir ievērojušas iepriekšējās Pētnieku hartas un kodeksa principus un rīkojušās atbilstoši Cilvēkresursu stratēģijai pētniekiem, sevišķi, uzskatot, ka tās turpina ievērot šā ieteikuma II pielikumā izklāstīto Pētnieku hartu. Komisijai tiek ieteikts piemērot tādus pašus pārejas pasākumus iestādēm, kuras ir sākušas īstenot Cilvēkresursu stratēģiju pētniekiem saskaņā ar iepriekšējo Pētnieku hartu un kodeksu.
37. Komisijai tiek ieteikts sadarbībā ar dalībvalstīm un attiecīgajām ieinteresētajām personām regulāri pārskatīt un pielāgot visus rīkus pētnieku karjeru atbalstīšanai, balstoties uz pētnieku faktiskajām vajadzībām.
38. Komisijai un dalībvalstīm tiek ieteikts veicināt un atbalstīt augstskolu apvienības, piemēram Eiropas universitāšu alianses, visu augstākās izglītības sektoru Eiropā un visas attiecīgās ieinteresētās personas, lai uzsāktu šajā ieteikumā paredzētās attiecīgās darbības uz brīvprātības un augšupējas pieejas pamata.

### **Pētniecības karjeru pārraudzība**

39. Papildus vispārējām Eiropas Pētniecības telpas pārraudzības sistēmām Komisijai un dalībvalstīm tiek ieteikts pārraudzīt pētniecības karjeras Savienībā un šī ieteikuma īstenošanu, izmantojot īpašu pētniecības karjeru observatoriju, kas sniegtu ieguvumus politikas veidotājiem, organizācijām, valsts pārvaldes iestādēm un pētniekiem Eiropas un valstu līmenī. Observatorijai būtu jāapmierina dalībvalstu un pētniecības organizāciju datu vajadzības, kas saistītas ar pētniecības karjeru politikas izstrādi un pielāgošanu. Tāpat tai arī būtu jāsniedz atbalsts pētniekiem, nodrošinot labāku izpratni par izaicinājumiem un iespējām, un jāveicina Savienības pētniecības organizāciju pievilcīgums labāko talantu acīs.
40. Dalībvalstīm tiek ieteikts sadarboties, efektīvā un ilgtspējīgā veidā apkopojot observatorijas izveidei vajadzīgos datus.
41. Komisijai tiek ieteikts apsvērt attiecīgās saiknes ar Eiropas universitāšu stratēģijā piedāvāto Eiropas augstākās izglītības nozares observatoriju un tādējādi paplašināt Eiropas Pētniecības telpas un Eiropas izglītības telpas sinerģiju.
42. Dalībvalstīm un Komisijai tiek ieteikts apsvērt iespēju pieskaņot Regulas (ES) 2019/1700 kontekstā apkopotus datus šī ieteikuma 39. punktā minētās observatorijas datu vajadzībām.

Briselē,

*Padomes vārdā –  
priekšsēdētājs*