



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2023. gada 13. decembrī
(OR. en)

15135/1/23
REV 1

Starpiestāžu lieta:
2023/0285 (NLE)

RECH 489
EDUC 418
COMPET 1082
IND 590
MI 944
EMPL 526

LEĢISLATĪVIE AKTI UN CITI DOKUMENTI

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

PADOMES IETEIKUMS

(... gada ...)

**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) Komisijas Ieteikumam 2005/251/EK¹ ir bijusi būtiska loma pētnieku un pētnieka karjeras atbalstīšanā Savienībā. Eiropas pētnieku harta un Rīcības kodekss par pētnieku pieņemšanu darbā (“Pētnieku harta un kodekss”) ir kļuvuši par atsauces punktiem pētniekiem un darba devējiem vai pētnieku finansētājiem, veicinot Eiropas Pētniecības telpas (EPT) nostiprināšanu un pievilcīgāka, atvērtāka un ilgtspējīgāka pētnieku darba tirgus izveidi Savienībā. 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.

¹ Komisijas Ieteikums 2005/251/EK (2005. gada 11. marts) par Eiropas Pētnieku hartu un Uzvedības kodeksu pētnieku pieņemšanai darbā (OV L 75, 22.3.2005., 67. lpp.).

- (2) 2020. gada 1. jūlijā pieņemtajā Komisijas paziņojumā “Eiropas Prasmju programma ilgtspējīgai konkurētspējai, sociālajam taisnīgumam un noturībai”¹ ir uzsvērts, ka pētnieki ir zinātnes un inovācijas priekšplānā un ka viņiem ir vajadzīgs īpašs prasmju kopums veiksmīgai karjerai akadēmiskajā vidē un ārpus tās. Tajā ir paredzēts definēt pētnieku prasmju taksonomiju, lai ļautu, *inter alia*, statistiski uzraudzīt intelektuālā darbaspēka apriti, izstrādāt Eiropas kompetences satvaru pētniekiem un atbalstīt to, lai pētnieki iegūtu starpnozarū mobilitātei vajadzīgās prasmes. Prasmju programmas pirmā pamatdarbība – Savienības Prasmju pilnveides pakts – veicina prasmju pilnveidi un pārkvalifikāciju sadarbībā ar rūpniecību, izglītības un mācību pakalpojumu sniedzējiem, sociālajiem partneriem un publiskajām iestādēm plaša mēroga prasmju partnerībās;

¹ 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).

- (3) 2020. gada 30. septembrī pieņemtajā Komisijas paziņojumā “EPT – pētniecības un inovācijas jaunā ēra”¹ ir atzīts, ka pasaules mēroga sacensībā par talantiem ir vajadzīgi karjeras attīstības apstākļi, kas piesaistītu un noturētu labākos pētniekus Savienībā, un nestabilai nodarbinātībai, it īpaši pētniekiem karjeras sākumposmā, pēdējo gadu laikā nav pievērsta pienācīga uzmanība. Tajā arī ir uzsvērtā bieži vērojamā nesaskaņotība starp pētnieku prasmēm un sabiedrības un ekonomikas vajadzībām, kā arī tas, cik svarīgi ir mācīt pētniekus un mudināt viņus veidot karjeru ārpus akadēmiskās vides, tostarp rūpniecībā. Minētajā paziņojumā ir norādīts – lai stiprinātu pētniecības karjeras Eiropā, ir vajadzīgs rīku kopums, kas būtu vērsts uz pētnieku prasmju atzīšanu, jāizstrādā kompetences satvars pētniekiem, jāuzlabo mobilitātes un apmaiņas mehānismi starp akadēmiskajām iestādēm un rūpniecību, vajadzīgas mērķorientētas mācību iespējas un vienota kontaktpunkta portāls, kur visi publiskā un privātā sektora pētnieki varētu piekļūt plašam atbalsta pakalpojumu klāstam. Minētajā paziņojumā arī ir paredzēts pilnveidot pētniecības novērtēšanas sistēmu, lai pamatoti un pienācīgi atzītu tādu karjeras ceļu un darbību daudzveidību, kas labāk atbilstu sabiedrības vajadzībām.
- (4) Padomes 2020. gada 1. decembra secinājumos par jauno Eiropas Pētniecības telpu ir uzsvērts, ka pievilcīgu un drošu darba nosacījumu izveide, kā arī pētniecības karjeras pievilcīguma uzlabošana, ņemot vērā atvērto zinātni, dzimumu līdztiesības jautājumus, digitālās prasmes, pētniecības novērtēšanu, pētniecības karjeru diversifikāciju un dažādus karjeras ceļus, ir vitāli svarīgi jaunās EPT elementi, kas veicina izcilu pētnieku piesaistīšanu un noturēšanu.

¹ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “EPT – pētniecības un inovācijas jaunā ēra” (COM(2020) 628 final).

- (5) 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” atzīts, ka pētnieki ir Savienības pētniecības un inovācijas sistēmu pamats un ka ir jāīsteno koordinētāka rīcība Savienības līmenī, lai pārvarētu pašreizējos izaicinājumus, ar kuriem saskaras pētnieki, un veidotu savietojamas un ilgtspējīgas karjeras pētniecībā – paverot iespējas daudzveidīgiem un vairākiem karjeras ceļiem –, stimulētu līdzsvarotu talantu apriti un padarītu Savienību par pētniekiem pievilcīgu galamērķi. Minētajos secinājumos tiek rosināts veikt analīzi, lai izvērtētu iespēju Pētnieku hartu un kodeksu pārveidot vienotā un visaptverošā satvarā, risinot visus ar pētniecības 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. Minētajā priekšlikumā ieteikts iekļaut tādus jautājumus kā pieņemšana darbā, stimuli pētniekiem karjeras sākumposmā, karjeras diversifikācija un attīstība, savietojamība ar visām sabiedrības jomām, tostarp rūpniecību, pētnieku novērtēšana, dzimumu līdztiesība, darba un privātās dzīves līdzsvars, kā arī labāka pārvaldība un tādi pakalpojumi kā *EURAXESS* un citi instrumenti, piemēram, *Europass*.

- (6) Padomes Ieteikumā (ES) 2021/2122 par Eiropas pētniecības un inovācijas paktu¹ pētniecības karjeras un pētnieku mobilitāte līdz ar pētniecības, pētnieku un iestāžu novērtēšanu ir minētas kā būtiskas jomas Savienības un dalībvalstu kopīgas prioritārās rīcības jomu kontekstā EPT atbalstam; ieteikumā arī ir precizēts kopīgu principu un vērtību kopums, kam jābūt Savienības pētniecības un inovācijas pamatā. Tajā arī ir uzsvērtā vajadzība lielāku vērtību pievērst pētnieku karjerai sākumposmā un vidusposmā, tostarp specifiskajiem šķēršļiem, ar kādiem minētajos posmos saskaras sievietes.

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

- (7) 2021. gada 26. novembrī pieņemtajiem Padomes secinājumiem par Eiropas Pētniecības telpas turpmāko pārvaldību pievienotajā EPT politikas programmā ir iekļautas īpašas darbības, ar ko “Virzīties uz reformām pētniecības, pētnieku un institūciju novērtēšanas sistēmā, lai uzlabotu to kvalitāti, sniegumu un ietekmi”, un “Veicināt pievilcīgas un stabilas karjeras iespējas pētniecībā, līdzsvarotu talantu apriti un starptautisku, starpdisciplināru un starpnozaru mobilitāti visā EPT”. Pēdējā minētā darbība paredz izstrādāt Savienības satvaru karjerai pētniecības jomā līdz ar esošo instrumentu 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, tostarp *HRS4R*, un projektam “*RESAVER*”, *ERA4You* iniciatīvas uzsākšanu talantu aprites veicināšanai starp nozarēm un visā Savienībā, paraugprakses apmaiņu attiecībā uz pētniecības un inovācijas sistēmām līdzsvarotas intelektuālās aprites veicināšanai un jaunā satvara karjerai pētniecības jomā īstenošanu sadarbībā ar Eiropas universitāšu aliansēm.
- (8) 2022. gada 18. janvārī pieņemtajā Komisijas paziņojumā par Eiropas universitāšu stratēģiju¹ ir paredzēts, ka līdz 2023. gadam tiks ierosināts izstrādāt satvaru karjerai pētniecības jomā sinerģijā ar Eiropas satvaru pievilcīgas un ilgtspējīgas karjeras iespējām augstākajā izglītībā.

¹ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Eiropas universitāšu stratēģiju (COM(2022) 16 final).

- (9) 2022. gada 5. jūlijā pieņemtajā Komisijas paziņojumā “Jauna Eiropas inovācijas programma”¹ atzīts, ka inovācija ir atkarīga no spējas sekmīgi piesaistīt, izaudzina un noturēt talantīgus cilvēkus un ka tai ir vajadzīgs plašs prasmju klāsts, un uzsvērtā starpnozaru mobilitātes nozīme.
- (10) Padomes Ieteikumā (ES) 2022/2415 par zināšanu valorizācijas pamatprincipiem² ir uzsvērts tas, cik nozīmīgi ir ieguldīt pētnieku un citu pētniecībā un inovācijā iesaistīto, tostarp starpnieku, kuru nepārtraukta profesionālā izaugsme ir būtiski svarīga, uzņēmējdarbības kultūras, prakses, prasmju un spēju attīstībā, lai maksimāli izmantotu pētniecības un inovācijas rezultātu pārveidi sabiedrībai vērtīgos risinājumos. Minētā ieteikuma īstenošana tiks atbalstīta ar rūpniecības un akadēmiskās vides sadarbības rīcības kodeksu.
- (11) Padomes secinājumos par iniciatīvu “Eiropas universitātes” – Veidot tiltu starp augstāko izglītību, pētniecību, inovāciju un sabiedrību: pavērt ceļu jaunai dimensijai Eiropas augstākajā izglītībā³ dalībvalstis un Komisija tiek aicinātas veicināt sinerģijas starp Eiropas izglītības telpas (EIT), EPT un Eiropas augstākās izglītības telpas (EAIT) augstākās izglītības dimensiju.

¹ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Jauna Eiropas inovācijas programma” (COM(2022) 332 final).

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

³ Padomes secinājumi par iniciatīvu “Eiropas universitātes” – Veidot tiltu starp augstāko izglītību, pētniecību, inovāciju un sabiedrību: pavērt ceļu jaunai dimensijai Eiropas augstākajā izglītībā (OV C 221, 10.6.2021., 14. lpp.).

- (12) Pētnieki ir fundamentāls sabiedrības resurss. Viņi veic pētniecību, veicina inovāciju, palīdz risināt sabiedrības problēmas un dalās ar savu pieredzi, lai politikas veidotāji varētu pieņemt uz informāciju balstītus lēmumus. Pētnieki ir augsti kvalificēti talanti ar lielu potenciālu labāk apmierināt darba tirgus pieprasījumu. Ir svarīgi uzlabot pētnieku vispārējos darba apstākļus un vidi, tostarp, piedāvājot viņiem pievilcīgas algas.
- (13) Pētniecības karjeras pievilcības un stabilitātes stiprināšana visā Savienībā ir būtisks EPT elements. Tāpēc ir skaidra vajadzība karjeru pētniecībā padarīt pievilcīgāku un iekļaujošāku studentiem un absolventiem un noteikt pamatnosacījumus, lai talantīgus pētniekus noturētu Savienībā, kā arī lai padarītu to par pievilcīgu un konkurētspējīgu galamērķi starptautiskajiem pētniekiem.

- (14) Pētniecības un inovācijas pamatprogrammu ietvaros Marijas Sklodovskas-Kirī vārdā nosauktās darbības (*MSCA*) jau vairāk nekā 25 gadus sniedz atbalstu – ar īpašu uzsvaru uz mācībām, prasmēm un karjeras attīstību – pētniekiem no visas pasaules jebkurā karjeras posmā. Programmai arī ir bijusi strukturējoša ietekme uz organizācijām – augstākās izglītības iestādēm, pētniecības organizācijām, uzņēmumiem utt. –, izplatot paraugpraksi un uzlabojot to starptautisko pievilcīgumu un pamanāmību, it īpaši izcilu doktorantūras programmu izveides rezultātā. *MSCA* veicina starpnozaru, starpdisciplināro un ģeogrāfisko mobilitāti, attīsta pētnieku prasmes, risina dzimumu līdzsvara jautājumus, notur Eiropā talantīgus pētniekus un piesaista jaunus talantus. Jo īpaši *MSCA* lietišķās ievirzes doktorantūras programmu var uzskatīt par paraugprakses piemēru, kurā par pētniecības pieredzi, vietu un doktoranta uzraudzību vienādā mērā ir atbildīgas akadēmiskas un neakadēmiskas iestādes, paredzot noteikumus akadēmisko standartu nodrošināšanai. Tas ir vērtīgs piemērs ekosistēmas dalībnieku savstarpējai mijiedarbībai un sadarbībai, veicinot caurviju prasmju attīstīšanu un starpnozaru mobilitāti un atbalstot rūpniecības nozares vajadzības pēc augsti kvalificētiem talantiem un pētnieku izpratni par rūpniecības problēmām, tādējādi cenšoties panākt lielākas pieņemšanas darbā iespējas ekosistēmā.

- (15) *Eurostat* dati liecina, ka Savienībā ir tendence palielināties pilnslodzes ekvivalenta pētnieku skaitam. 2021. gadā dalībvalstīs darbojās 2 miljoni pētnieku, kas ir par 627 000 vairāk nekā 2011. gadā. Vairums pētnieku strādāja uzņēmējdarbības sektorā (56 %) un augstākās izglītības sektorā (32 %), kam sekoja publiskais sektors (11 %). Ir svarīgi saglabāt šo pieaugumu ar atbilstošiem ieguldījumiem, infrastruktūru un politiku valstu un Savienības līmenī, kas veicina pētniecības karjeras pievilcīgumu, tostarp attiecībā uz daudzveidību, iekļautību un dzimumu līdztiesību, un kas veicina kultūras izveidi, kurā pētniecības karjera tiek novērtēta visās sabiedrības nozarēs.
- (16) Ir vajadzīga skaidra un vienota termina “pētnieks” definīcija un izpratne Savienības līmenī, piemēram, plaši pieņemtā definīcija, kas minēta *Frascati* rokasgrāmatā. Pētnieki būtu jāsaprot kā profesionāļi, kas veic pētniecības un inovācijas darbības visās nozarēs, tostarp akadēmiskā vide – augstākās izglītības iestādes, pētniecības organizācijas, pētniecības infrastruktūras –; uzņēmumi, tostarp rūpniecība, jaunuzņēmumi, atvasuzņēmumi vai mazie un vidējie uzņēmumi; publiskās pārvaldes struktūras, tostarp valdība, politikas veidošanas struktūras, publiskās laboratorijas un veselības aprūpes sistēma; un trešais sektors. Pētnieki var būt papildus iesaistīti dažāda veida darbībās jebkurā ekonomikas vai sabiedrības nozarē. Vajadzīgi centieni panākt pētniecības profesiju pilnīgu atzīšanu, kā arī jāuzlabo salīdzināmība visās dalībvalstīs un sektoros.

- (17) Augsta līmeņa pētniecībai un inovācijai ir nepieciešams citu profesionāļu atbalsts. To starpā pētniecības vadības un pētniecības tehniķu profesijas ir pelnījušas atbilstošu atzīšanu, tostarp, turpmāk analizējot un saskaņojot tās Savienības līmenī. Pētniecības vadības spējas būtu jāstiprina, nosakot vajadzīgās prasmes un kompetences, izstrādājot atbilstošas mācības, veicinot salīdzināmību un dodot iespēju efektīvi vadīt un atbalstīt pētniecību un inovāciju.
- (18) Eiropas prasmju, kompetenču, kvalifikāciju 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 pētniekiem vajadzīgās caurviju prasmes. *ESCO* klasifikācijas izmantošana *EUROPASS* un Eiropas Nodarbinātības dienestu tīklā (*EURES*) veicina minētās uzlabotās taksonomijas izmantošanu darba tirgū. Komisijai ir jāsadarbojas ar Starptautisko darba organizāciju, lai nodrošinātu specifiskās kategorijas “pētnieks” iekļaušanu Starptautiskās standartizētās profesiju klasifikācijas turpmākajās redakcijās, uz kuru pamata tiek veidota *ESCO* klasifikācija.

- (19) Kā atzīts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 13. pantā un norādīts 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 būtiski priekšnoteikumi, kas pētniekiem nepieciešami, lai attīstītu pētniecību un inovāciju. Komisija 2022. gada janvārī publicēja savu dienestu darba dokumentu par to, kā risināt jautājumu par ārēju iejaukšanos pētniecībā un inovācijā (P&I), kurā bija ieskicēti paraugprakses piemēri tam, kā atbalstīt augstākās izglītības iestādes un pētniecības organizācijas, lai tās varētu aizsargāt savas pamatvērtības, tostarp akadēmisko brīvību, integritāti un iestāžu autonomiju, kā arī aizsargāt savu personālu, studentus, pētniecības rezultātus un aktīvus.

- (20) Nepieciešams efektīvi pievērsties aizvien pastāvošajai dzimumu nevienlīdzībai – tostarp vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībai, ar dzimumu saistītiem aizspriedumiem novērtēšanā un atzīšanā, darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumiem, kā arī ar dzimumu saistītai vardarbībai –, papildus tam, ka pētniecības karjerā dzimums var pārklāties ar citiem neaizsargātības vai marginalizācijas faktoriem, piemēram, etnisko izcelsmi, invaliditāti un seksuālo orientāciju, jo tie visi ietekmē līdzdalību un karjeras attīstību. Šajā sakarā, pieņemot zināšanai Dzimumu līdztiesības stratēģiju 2020.–2025. gadam¹, svarīgi var būt institucionālie pārmaiņu instrumenti, piemēram, iekļaujoši dzimumu līdztiesības plāni. “*SHE FIGURES*” 2021. gada dati liecināja, ka sieviešu pārstāvība pētnieku vidū aizvien ir pārāk zema – tikai 33 % no pētnieku kopskaita Savienībā. Minētais ziņojums turklāt parādīja, ka lielāks sieviešu pētnieču procents tiek nodarbināts augstākās izglītības sektorā salīdzinājumā ar pētniekiem vīriešiem, bet valsts pārvaldes un uzņēmējdarbības sektoros sieviešu procents ir zemāks. Visā Savienībā sievietes pētnieces biežāk nekā vīrieši 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). Tāpēc ir vajadzīga konkrēta rīcība, lai novērstu dzimumu nevienlīdzību pētniecības profesijās un sieviešu nepietiekamu pārstāvību zinātnes, tehnoloģiju, inženierzinātņu un matemātikas jomās pētniecībā un inovācijā, kā arī augstākās izglītības sektorā, kā tas uzsvērts Eiropas universitāšu stratēģijā.

¹ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.–2025. gadam” (COM(2020) 152 final).

- (21) 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 cita starpā ir nodarbinātības un darba nosacījumu aspekts, piemēram, atšķirīgi studentu vai darbinieku statusi doktorantiem dažādās dalībvalstīs, bieži sastopams atklātas, pārredzamas un nopelnos balstītas darbā pieņemšanas procedūras trūkums, ar īstermiņa, projektiem piesaistītiem darba līgumiem saistīta nestabilitāte, neapmierinoša piekļuve vienlīdzīgām iespējām, starpnozaru mobilitātes iespēju trūkums doktorantūras studiju un pēcdoktorantūras darba gaitu laikā, darba un privātās dzīves līdzsvara trūkums, ģimenes aprūpe, fiziskās un psihiskās veselības labklājības pasākumi, kā arī sociālās aizsardzības rīku trūkumi, tostarp grūtības pārnest tiesības starp sektoriem un dalībvalstīm.

- (22) Pētnieku karjeras sākumposmā nodarbināmību un karjeras attīstību veicinātu īpaši stimuli viņu pieņemšanai darbā, piemēram, finansiāli un sociālās aizsardzības stimuli, tostarp iespējas noslēgt pastāvīgus vai beztermiņa darba līgumus atbilstoši Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvai 1999/70/EK¹. Šajā ziņā līdztekus projektos balstītam finansējumam varētu veicināt arī plašāku pamatfinansējuma vai pētniecības aprites cikla finansējuma izmantošanu. Pamatfinansējums augstākās izglītības iestādēm vai pētniecības organizācijām 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 projektos balstītu finansējumu, lai turpinātu izskatīt jaunas iespējas.

¹ Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamat nolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 10.7.1999., 43. lpp.).

- (23) Kā noteikts Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 22. pantā, cilvēkam kā sabiedrības loceklim ir tiesības uz sociālo nodrošinājumu un viņa pašcieņas uzturēšanai un personības brīvai attīstībai nepieciešamo tiesību īstenošanu ekonomiskajā, sociālajā un kultūras jomā. Eiropas Sociālo tiesību pīlāra 15. princips paredz, ka pensionētiem darba ņēmējiem un pašnodarbinātajiem ir tiesības uz pensiju, kas ir samērīga ar viņu iemaksām un kas nodrošina pienācīgu ienākumu līmeni. Taču mobilajiem pētniekiem ir grūtības uzkrāt pienācīgas papildpensijas tiesību nostiprināšanas periodu, augstu tiesību pārņemšanas maksu, ierobežotu zināšanu par sarežģītiem finanšu produktiem un ar pensijas iegūšanu saistītā administratīvā sloga, dēļ. Līdz ar to pētniekiem vajadzētu būt nodrošinātiem aizsardzības pasākumiem, pamatojoties uz Padomes Ieteikumu (2019. gada 8. novembris) par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai¹.
- (24) Projektam “*RESAVER*” – Komisijas atbalstītam Eiropas pensiju risinājumam, kas nodarbojas ar pētniecības organizāciju arodpensijas kapitāla uzkrāšanas jautājumiem un būs viens no jaunveidojamās EPT talantu platformas komponentiem, – ir plašs potenciāls risināt sociālās aizsardzības jautājumus, ar kuriem saskaras mobilie pētnieki. Tomēr tā izmantošanu kavē ierobežota informētība un ievērojami administratīvie un juridiskie šķēršļi. Nolūkā aizsargāt mobilo pētnieku tiesības uz arodpensiju būtu jāsniedz informācija par to, kā iespējamā mobilitāte varētu ietekmēt pensijas tiesības, un būtu jāapsver pētniecības organizāciju iesaiste projektā “*RESAVER*”.

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

- (25) 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, vienlaikus sekmējot un iespējējot nelineārus, daudzveidīgus karjeras ceļus. Minētie mobilitātes veidi, tostarp virtuālā mobilitāte, būtu jāveicina, jāstimulē un atbilstīgi jāintegrē pētnieku profesionālajā izaugsmē un būtu jārīkojas, lai novērstu jebkādos esošos mobilitātes šķēršļus, tostarp dotāciju ierobežotu pārnesamību, administratīvo slogu, piemēram, attiecībā uz darījumu braucieniem vai uzturēšanās atļauju atzīšanu mobiliem pētniekiem, pārceļšanās problēmām vai valodas barjeru, vai pensijas tiesību pārņemšanu.
- (26) Ir jāmaina pieeja, lai veicinātu savietojamas un starpnozaru pētniecības karjeras, kad novērtēšanas un atlīdzības sistēmā vienāda vērtība tiktu noteikta karjerām visās nozarēs un ģeogrāfiskā, starpdisciplinārā un starpnozaru mobilitāte, karjeras pārtraukumi vai ar karjeru saistīta pārceļšanās, tostarp akadēmiskie vai bērnu kopšanas atvaļinājumi, netiktu uzskatīti par mīnusu, un pētnieki apsvērtu karjeras gan akadēmiskajā vidē, gan ārpus tās. 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 lineāriem karjeras ceļiem, kas jāsaprot kā karjeras attīstība taisnā līnijā, virzoties augšup pa karjeras kāpnēm – parasti vienā un tajā pašā jomā vai disciplīnā.

- (27) Dažos gadījumos doktorantūras studijas joprojām ir vērstas galvenokārt uz akadēmisku karjeru, pietiekami neņemot vērā plašāku pētniekiem raksturīgu profesiju klāstu attiecīgajos sektoros, ne arī to, cik svarīgi ir veicināt uzņēmējdarbību pētnieku vidū. Labāku karjeras iespēju, starpnozaru mobilitātes un inovācijas nodrošināšanai un pētnieku karjeras Savienībā pievilcīguma uzlabošanai ļoti svarīgi ir pētnieku spēcīgās pētniecības prasmes papildināt ar caurviju prasmju apguvi formālās un neformālās mācībās.
- (28) Sadarbībā ar dalībvalstīm un ieinteresētajām personām Komisijas izstrādātajam Eiropas kompetences satvaram pētniekiem (*ResearchComp*) būs nozīmīga loma plaša caurviju prasmju kopuma nodrošināšanā pētniekiem un prasmju plaisas novēršanā starp akadēmisko vidi un visiem citiem attiecīgajiem sektoriem. Pētnieku mācības, tostarp doktorantūras studijas, varētu izstrādāt atbilstoši satvarā aprakstītajām kompetencēm un balstoties uz paraugprakses piemēriem, lai pētnieki varētu visu mūžu pilnveidot prasmes un pārkvalificēties. Būtu vajadzīgi atbilstoši formālo un neformālo mācību iespēju, tostarp mācību darbavietā, atzīšanas un validācijas mehānismi.

- (29) Lai nodrošinātu, ka pētnieku mācības tiek izstrādātas vai kopīgi izstrādātas atbilstoši faktiski nepieciešamajām prasmēm, varētu veicināt akadēmiskās vides, rūpniecības, uzņēmumu, publiskās pārvaldes, trešā sektora un visu citu attiecīgu ekosistēmas dalībnieku mijiedarbību un sadarbību, tostarp, piemēram, attiecībā uz stažēšanos, praksi vai “ēnošanu” darbā. Šajā sakarā varētu ņemt vērā inovatīvas doktorantūras principus, kas iekļauti EPT Cilvēkresursu un mobilitātes vadības grupas pieņemtajā 2011. gada ziņojumā, kā arī Padomes Ieteikumu (ES) 2022/2415 (2022. gada 2. decembris) par zināšanu valorizācijas pamatprincipiem¹, kurā uzsvērts, ka ir nepieciešama tāda sistēma, kas veicinātu uzņēmējdarbību, no kuras iegūtu pētnieki.
- (30) 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, tostarp investoru un kapitāla meklēšanas kompetence. Sekmīgai uzņēmējdarbībai ir nepieciešams pienācīgi izprast un efektīvi pārvaldīt intelektuālos aktīvus, piemēram, publikācijas, datus, zinātību un intelektuālo īpašumu, kā noteikts Padomes Ieteikumā 2022/2415/EK (2022. gada 2. decembris) par zināšanu valorizācijas pamatprincipiem ¹.

¹ Padomes Ieteikums (ES) 2022/2415 (2022. gada 2. decembris) par zināšanu valorizācijas pamatprincipiem (OV L 317, 9.12.2022., 141. lpp.).

- (31) Starpnozaru talantu aprītei un labākai pētniecības un inovācijas darbavietu savietojamībai starp nozarēm ir vajadzīga dažādu un savstarpēji papildinošu pasākumu kombinācija valstu un Savienības līmenī saskaņā ar akadēmiskās brīvības un institucionālās autonomijas principiem, tostarp sistēmas reformēšana. Politikas risinājums, kas ietver abpusēju mācīšanos uz sekmīgu starpnozaru mobilitātes shēmu modeļu pamata var veicināt akadēmiskās un neakadēmiskās vides savstarpēji izdevīgas sadarbības un inovācijas ekosistēmu stiprināšanu, pētniekiem, novatoriem un citiem pētniecības un inovācijas talantiem paredzētas labākas mācības un mūžizglītību, tostarp prasmju pilnveidi atbalsta spēju attīstīšanai, un darbā pieņemšanas sistēmas stiprināšanu, un pētnieku uzņēmējdarbības prasmju pilnveidi.
- (32) Pētnieki ne vienmēr apzinās politikas veidošanas izšķirošo lomu pētniecības un inovācijas jomā un zinātnes lomu politikas veidošanā. Abas dimensijas var ietekmēt gan pētniecības karjeras kopumā, gan pētniecības un inovācijas sistēmu. Ir svarīgi doktorantūras studijās iekļaut un veidot šo izpratni, lai nodrošinātu pētnieku lielāku iesaisti politikas veidošanas procesā un atzītu viņu zinātniskās darbības politikas kontekstā visas karjeras laikā.

- (33) 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 iestāžu un pētniecības organizāciju profiliem un dažādos un elastīgos akadēmiskajos virzienos, būtu jāveicina, tostarp, novēršot šķēršļus, kas saistīti ar iepriekšējā iestādē iegūto kompetenci un jaunajā iestādē vajadzīgo kompetenci.
- (34) 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 novērtējums un atvērtās zinātnes īstenošana” 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, tostarp sadarbība un atklāta rezultātu apmaiņa, un jānodrošina augsti pētniecības integritātes standarti un pētniecības sociālā ietekme. 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.

- (35) 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 pirmstenūras gaitai līdzīgu sistēmu izstrāde, ar to saprotot definētus satvarus, kad noteikta termiņa darba līguma gadījumā pastāv izredzes uz pastāvīgu darbavietu pozitīva novērtējuma gadījumā.
- (36) Kā uzsvērts Komisijas paziņojumā “Talantu izmantošana Eiropas reģionos”¹, neraugoties uz centieniem Savienības, valstu un reģionu līmenī, aizvien turpinās talantu emigrācija 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, tostarp pētniecības infrastruktūrām, pievilcīgiem darba nosacījumiem un profesionālajai kvalifikācijai un veiktajam darbam atbilstoša atalgojuma līmenim šajā kontekstā ir ļoti liela nozīme, taču to nodrošināšanai bieži ir vajadzīgas valsts pētniecības un inovācijas sistēmas reformas. 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.

¹ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Talantu izmantošana Eiropas reģionos” (2023. gada 17. janvāris) (COM(2023) 32 final).

- (37) 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 varētu paplašināt *EURAXESS* pētniekiem un augstākās izglītības iestādēm un pētniecības organizācijām nodrošināto informāciju un atbalsta pakalpojumus, 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 efektivitāti un saskaņotību labvēlīgi ietekmētu spēcīgas valstu atslēgas organizācijas.

- (38) Lai Savienība saglabātu spēju konkurēt pasaulē, tai ir jāklūst pievilcīgākai talantiem no visas pasaules, vienlaikus izvairoties no talantu emigrācijas, kas skar jaunattīstības valstis. 2022. gada 27. aprīlī pieņemtajā Komisijas paziņojumā “Prasmju un talantu piesaistīšana ES”¹ ir uzsvērtā vajadzība Savienībai uzlabot savu pievilcīgumu globāliem talantiem, sevišķi, veicinot inovāciju un uzņēmējdarbību Savienībā un izpētot iespējamās papildu ceļus likumīgai migrācijai uz Savienību vidējā termiņā un ilgākā termiņā. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas (ES) 2021/1883² pārskatīšana bija būtisks solis, lai uzlabotu Savienības pievilcīgumu, ļaujot augsti kvalificētiem migrantiem gūt labumu no plašākām tiesībām, kā arī ātrākām un racionalizētākām procedūrām. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2016/801³ arī veicina virzību uz minētajiem mērķiem, atvieglojot un padarot pievilcīgāku iespēju studentiem un pētniekiem ierasties Savienībā, vienlaikus veicinot zināšanu un prasmju apriti ar plašākām mobilitātes tiesībām Savienības iekšienē.

¹ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Prasmju un talantu piesaistīšana ES” (COM(2022) 657 final).

² 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.).

³ 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.).

- (39) Pētnieku harta un kodekss tiek pārskatīti, lai reaģētu uz jauno realitāti un pašreizējām problēmām, ar ko saskaras pētnieki un iestādes, tostarp, lai labāk integrētu dzimumu līdzsvaru, dzimumu līdztiesību un iekļaušanu, kas aptver pasākumus, kuru mērķis ir panākt tādu pētniecības vidi, kur nebūtu ar dzimumu saistītas vardarbības, kā arī atvērtās zinātnes prakses izmantošanu. Jaunā Pētnieku harta, kas iekļauta šā ieteikuma II pielikumā, ir racionalizēta, lai vienkāršotu tās īstenošanu un veicinātu tās ieviešanu arī ārpus akadēmiskā sektora. Visas organizācijas, kas nodarbina pētniekus vai nodrošina viņiem finansējumu, tiek aicinātas apstiprināt jauno Pētnieku hartu. Tiek uzskatīts, ka organizācijas, kas ir piemērojušas spēkā esošās Pētnieku hartas un kodeksa principus, turpina piemērot arī jauno Pētnieku hartu. Tas būtu īpaši attiecināms uz iestādēm, kas ir iesaistījušās *HRS4R* procesā, kurā Pētnieku hartas piemērošana ir pirmais solis, vai to jau pabeigušas.

- (40) Pētnieku karjeru observatorija, kur vienuviet tiktu apkopoti visi kvalitatīvākie Savienībā šobrīd pieejamie dati, ir vajadzīga, lai uzraudzītu pētnieku karjeru un 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 problēmām un iespējām, un jāveicina Eiropas pētniecības organizāciju pievilcīgums labāko talantu acīs. Attiecīgos gadījumos, varētu apsvērt sasaisti ar Eiropas augstākās izglītības nozares observatoriju, kuras veidošana tika ierosināta Eiropas universitāšu stratēģijā. Datus, kas tika apkopoti, piemērojot Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) 2019/1700¹, varētu pielāgot, lai tie atbilstu pētnieku karjeru observatorijas lietotāju vajadzībām.

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2019/1700 (2019. gada 10. oktobris), ar ko izveido vienotu ietvaru Eiropas statistikai par personām un mājāsaimniecībām, 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.).

- (41) Lai Eiropas satvars sekmīgi piesaistītu un noturētu Savienībā pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantus, ir vajadzīga dalībvalstu un visu iesaistīto ieinteresēto personu apņemšanās. Konkrētāk, varētu veicināt to, ka augstākās izglītības iestāžu apvienības, piemēram, tādas, kuras nodibinātas iniciatīvas “Eiropas universitātes” ietvaros un saņem *Erasmus+* programmas un pētniecības un inovācijas pamatprogrammu atbalstu, kā arī plašāka mēroga augstākās izglītības sektors, pētniecības organizācijas un visas attiecīgās ieinteresētās personas piedalītos pēc brīvprātības principa un izmantojot augšupēju pieeju, lai ar attiecīgām izmēģinājuma darbībām veicinātu plašāku satvara īstenošanu.
- (42) Minētie ieteikumi būtu jāīsteno, pienācīgi ņemot vērā plašo pētniecības un inovācijas sistēmu un apstākļu daudzveidību valstīs un augstākās izglītības iestāžu un pētniecības organizāciju institucionālās autonomijas principu visā Savienībā,

IR PIEŅĒMUSI ŠO IETEIKUMU.

1. Šajā ieteikumā:

“pētnieki” ir speciālisti, kuri iesaistās jaunu zinātnisko atziņu koncepcijas izveidē vai jaunu zinātnisko atziņu radīšanā, pamatojoties uz sākotnējām koncepcijām vai hipotēzēm. Viņi veic pētniecību un uzlabo vai izstrādā koncepcijas, teorijas, modeļus, infrastruktūras, metodes, instrumentus, programmatūru vai paņēmienus. Pētnieki ar pilnu vai daļēju slodzi jebkurā ekonomikas vai sabiedrības jomā var tikt iesaistīti tādās dažādās darbībās kā pamata vai lietišķā pētniecība, eksperimentālā izstrāde, pētniecības aprīkojuma ekspluatācija, kā arī izplatīt un valorizēt pētniecības rezultātus. Viņi var būt arī daļēji iesaistīti cita starpā projektu vadībā, mācīšanās, mentorēšanā, atbalstā uz pierādījumiem balstītas politikas veidošanai, atvērtās zinātnes praksē, zināšanu un tehnoloģiju pārneses darbībās un zinātniskajā saziņā. Pētnieki identificē jaunas iespējas pētniecības un izstrādes darbībām un tās plāno un pārvalda ar augsta līmeņa prasmēm un zināšanām, kas izkoptas formālā izglītībā un mācībās vai gūtas pieredzē.

2. Pētnieki savas darbības var vienlīdz svarīgi veikt visos sektoros, kur tiek veikta pētniecība un inovācija, ieskaitot akadēmisko vidi, rūpniecību, uzņēmējdarbību un valsts pārvaldi, kā arī trešajā sektorā, kur viņu prasmes, zināšanas un attieksme var būt noderīga Eiropas sabiedrībai, pētniecības un inovācijas sistēmai un ekonomikai.

3. Pētnieki un citi speciālisti var izvēlēties pētniecības vadības profesijas pētniecības un inovācijas darbību vadīšanai un atbalstīšanai. Pētniecības vadības profesijas būtu pienācīgi jāķategorizē un jāatzīst Savienības līmenī, nosakot attiecīgās prasmes un kompetences lai stiprinātu pētniecības vadītāju profesionālās spējas, dotu iespēju izstrādāt attiecīgas mācības un veicinātu salīdzināmību. Pētniecības vadītāji var veikt dažādus uzdevumus, piemēram:
- a) racionalizēt vai veicināt pētniecības un inovācijas plānošanu, izstrādi, vadību, *FAIR* datu pārvaldību, administrēšanu, pārraudzību, saziņu un valorizāciju;
 - b) nodrošināt atbilstību politikas mērķiem, finansējuma programmas prasībām, finanšu noteikumiem un tiesiskajam regulējumam;
 - c) uzlabot pētniecības un inovācijas projektu vai sistēmu produktivitāti un efektivitāti;
 - d) paplašināt pētniecības un inovācijas ietekmi uz politiku un sabiedrību;
 - e) atbalstīt pētniecības un inovācijas politikas, programmu un projektu izstrādi un īstenošanu.

4. Pētniecības tehniķi ir speciālisti, kuru galveno uzdevumu veikšanai ir vajadzīgas augsta līmeņa tehniskās zināšanas, mācības un pieredze vienā vai vairākās inženierzinātņu, fizikālo zinātņu un dabaszinātņu jomās vai sociālo un humanitāro zinātņu jomās. Viņi piedalās tādu zinātnisko un tehnisko uzdevumu veikšanā, kuri ir saistīti ar koncepciju un paņēmieni piemērošanu un pētniecības aprīkojuma izmantošanu, parasti pētnieku uzraudzībā. Pētniecības tehniķiem ir būtiska atbalsta nozīme augsta līmeņa pētniecības un inovācijas īstenošanā. Dalībvalstīm būt jāapsver pienācīga pētniecības tehniķu profesijas kategorizācija un atzīšana Savienības līmenī.
5. Visi pētnieki, neatkarīgi no to nodarbinātības statusa un sektora, būtu 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 sasnieguši ievērojamu neatkarības pakāpi paši savu pētījumu izstrādē, finansējuma piesaistē vai pētniecības grupas vadīšanā;

- c) R3 – pastāvīgs pētnieks: pētnieki ar doktora grādu vai līdzvērtīgu kompetenci un pieredzi, kuri var neatkarīgi izstrādāt paši savus pētījumus, piesaistīt finansējumu un 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.
6. Šajā ieteikumā profili R1 un R2 ir uzskatāmi par pētniekiem karjeras sākumā, profili R3 un R4 – par pieredzējušiem pētniekiem.

Dalībvalstīm tiek ieteikts mudināt izmantot atsauces uz profiliem visās vakancēs, kas ir īpaši paredzētas pētniekiem, vai attiecīgā gadījumā aicināt, lai to darītu augstākās izglītības iestādes un pētniecības organizācijas.

Profilu nebūtu obligāti uzskatāmi par kāda pakāpeniska karjeras ceļa posmiem.

I pielikumā ir pievienots neizsmeļošs saraksts ar pētnieku ieņemamo amatu piemēriem visos sektoros sadalījumā pa R1–R4 profiliem.

7. Dalībvalstīm un Komisijai tiek ieteikts sekmēt un atbalstīt pilnīgu pētniecības profesiju atzīšanu, kā arī vienādu cieņu un atalgojumu par dažādo virzību neatkarīgi no nodarbinātības vai darbības sektora un īstenot atbalsta pasākumus, lai tās būtu savietojamas un salīdzināmas visās dalībvalstīs, sektoros un iestādēs.
8. Dalībvalstis varētu sekmēt un atbalstīt nelineāru, multiprofesionālu un hibrīdvirzību, un tā būtu jāatzīst par līdzvērtīgu lineārai karjeras virzībai ar dažādiem kvalificētiem iznākumiem.
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, lai cilvēkresursu biroji visos sektoros pēc šā ieteikuma 5. punktā minētajiem profiliem kartētu karjeras iespēju struktūras pētniekiem.

Pieņemšana darbā un darba nosacījumi

11. Dalībvalstīm tiek ieteikts veicināt un atbalstīt atklātu, pārredzamu un nopelnos balstītu kandidātu atlasīšanu un ņemšanu darbā, par mīnusu neuzskatot karjeras pārtraukumus vai nelineāru, multiprofesionālu un hibrīdvirzību.
12. Dalībvalstīm tiek ieteikts mudināt uz koplīgumu ievērošanu un efektīvu sociālo dialogu, kā arī veikt atbalsta darbības, lai darba devēji un finansētāji piedāvātu pievilcīgus, iekļaujošus un konkurētspējīgus pētniecības un darba nosacījumus, kur pētnieki tiek novērtēti, iedvesmoti un atbalstīti. Šāda atbalsta darbība varētu arī būt:
 - a) nodrošināt samērīgu atlīdzību, darba un privātās dzīves līdzsvaru un elastīgus darba nosacījumus, kas, neietekmējot negatīvi karjeru, palīdz savienot privāto dzīvi, ģimeni, aprūpi, veselību, drošību un vispārēju labbūtību;
 - b) nodrošināt dzimumu līdztiesību, dzimumu līdzsvaru, vienādas iespējas un iekļautību pētniekiem neatkarīgi no izcelsmes, ieskaitot nepietiekami pārstāvētas un marginalizētas grupas, un veicināt to, lai pētniecības veicējas un finansētājas organizācijas izmantotu, īstenotu un pārraudzītu institucionālo pārmaiņu rīkus, piemēram, iekļaujošus dzimumu līdztiesības plānus, kuros ir iespējama pārklāšanās starp dzimumiem un citām sociālajām kategorijām atbilstoši jaunajam Eiropas Pētniecības telpas satvaram un Eiropas universitāšu stratēģijai;

- c) aizsargāt zinātniskās pētniecības brīvību no jebkādiem iespējamiem ierobežojumiem un iejaukšanās, tostarp no ārvalstu subjektu īstenotas iejaukšanās;
- d) piedāvāt pētniekiem īpašu atbalstu iestādes līmenī attiecībā uz administratīvo pienākumu izpildi;
- e) rīkoties izlēmīgi, lai apkarotu nestabilitāti un veicinātu darbavietas drošību un stabilitāti. Tas pēc brīvprātības principa varētu stimulēt to, lai katrai organizācijai no kopējiem pētnieku cilvēkresursiem tiktu noteikts maksimālais terminētu darba līgumu skaits. Pastāvīgu, ilgtermiņa vai regulāru pētniecības uzdevumu gadījumā kā piemērotāko instrumentu iesaka pastāvīgus vai beztermiņa darba līgumus;. Pētniekiem, ar kuriem ir noslēgti terminēti līgumi, vajadzētu gūt labumu no īpašiem pasākumiem, kas minēti šā ieteikuma 29. punktā un kas veicina viņu karjeras attīstību un nepārtrauktību;
- f) apsvērt dažādu finansējuma modeļu izmantošanu, piemēram, pamata, aprites cikla vai projektiem piesaistīta finansējuma izmantošanu, lai pētniecības organizācijas varētu izstrādāt ilgāka termiņa pētniecības stratēģijas un uzņemties stabilākas saistības attiecībā uz darbiniekiem;

g) nodrošināt piekļuvi pienācīgai sociālajai aizsardzībai neatkarīgi no nodarbinātības veida, neskarot dalībvalstu tiesības noteikt savu sociālās aizsardzības sistēmu pamatprincipus. Šie pasākumi varētu ietilpt šādās jomās, ja tās pastāv dalībvalstīs:

- 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 saistībā ar nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām.

13. Dalībvalstīm tiek ieteikts nodrošināt pētnieku piekļuvi atjauninātai, izsmeļošai, lietotājam draudzīgai un skaidri saprotamai informācijai par viņu sociālās aizsardzības tiesībām un pienākumiem, kā arī nodrošināt, lai tiesības (gan obligātajās, gan brīvprātīgajās shēmās iegūtās tiesības) tiktu saglabātas, uzkrātas un/vai būtu pārnesamas starp visa veida nodarbinātības un pašnodarbinātības statusiem un pāri robežām, starp ekonomikas sektoriem visā cilvēka darba mūžā vai konkrētā atsauces periodā, kā arī starp dažādām shēmām konkrētās sociālās aizsardzības jomas ietvaros.

14. Dalībvalstīm, kuras tiecas veicināt uzkrājumu veidošanu definētu iemaksu papildshēmās, tiek ieteikts veicināt, lai tiktu izmantoti projekta “*RESAVER*” pensiju fonda piedāvātie risinājumi, kas garantē atteikšanos no tiesību nostiprināšanas perioda un aktīvu pārvešanas maksas.
15. Dalībvalstīm tiek ieteikts mudināt uz konkrētiem pasākumiem, ar ko atbalsta pētniekus karjeras sākumposmā, kuri atbilst šī ieteikuma 5. punktā minētajiem R1 un R2 profiliem. Ņemot vērā apstākļus valstīs, šādi konkrēti pasākumi varētu būt:
- a) pirmā posma pētniekiem nodrošināt sociālo aizsardzību un darba nosacījumus, kas piemērojami pētniekiem citos karjeras posmos, un pienācīgus ienākumus;
 - b) pētniekiem karjeras sākumposmā nodrošināt finansiālus un sociālās aizsardzības stimulus;
 - c) veicināt stimulu izmantošanu un atbalstīt to, lai darba devējiem būtu stimuls visos sektoros pieņemt darbā pētniekus karjeras sākumposmā, īpaši uz pastāvīgu vai beztermiņa darba līgumu pamata;
 - d) veicināt un atzīt starpiestāžu, starpnozaru, starpdisciplīnu un ģeogrāfisko mobilitāti, ieskaitot virtuālo mobilitāti;

- e) veicināt sadarbību starp akadēmiskajām aprindām, pētniecības finansētājiem un citiem attiecīgajiem ekosistēmas dalībniekiem, sevišķi rūpniecības un citiem uzņēmumiem, kā arī publiskām un bezpeļņas organizācijām, attiecībā uz tām prasmēm, kas ir nepieciešamas, un tām prasmēm, kas tiek nodrošinātas, tā, lai attiecīgajās nozarēs veicinātu tādu augsti kvalificētu pētnieku pieņemšanu darbā, kuri atbilst meklētajām nepieciešamajām prasmēm;
- f) sekmēt to, lai pētniecības grupās iesaistītos pētnieki karjeras sākumposmā, un izvairīties no pieprasījuma pēc uzdevumiem, kas nav saistīti ar viņu zinātnisko izglītību.

Starpnozaru un starpdisciplīnu profesijām un uzņēmējdarbībai un inovācijai atbilstoši prasmīgi pētnieki

16. Pirmā posma pētnieka mērķis ir ar oriģinālu, konkrētu pētniecības projektu izkopt pētniecisko domāšanu, lolot domāšanas, radošuma un intelektuālās autonomijas elastību. Dalībvalstīm tiek ieteikts veikt attiecīgos pasākumus, lai mudinātu uz doktorantūras studiju pielāgošanu minētajiem mērķiem un lai tās būtu arī saderīgas ar savietojamām profesijām visos attiecīgajos sektoros un ar atvērtās zinātnes praksi, tostarp, izmantojot Eiropas kompetences sistēmu pētniekiem (*ResearchComp*), Inovatīvas doktorantūras principus, Eiropas Rīcības kodeksu par pētniecības integritāti un jebkuras citas turpmākas iniciatīvas, kas uzsāktas pētnieku caurviju prasmju nostiprināšanas nolūkā.

17. Komisijai tiek ieteikts rīkoties, lai atbalstītu un veicinātu *ResearchComp* izmantošanu, sekmētu labas prakses apmaiņu un apsvērtu turpmāku kompetences satvara pārskatīšanu pēc vajadzības, balstoties uz pētniecības un inovācijas sistēmas un darba tirgus attīstību.
18. Dalībvalstīm tiek ieteikts likt uzsvāru uz shēmām, kuru mērķis ir stiprināt transversālās prasmes, kas pētniekiem ir vajadzīgas, lai iesaistītos zināšanu valorizācijas darbībās un uzņēmējdarbībā. Šādās shēmās varētu iekļaut izpratnes veicināšanas pasākumus un mācības par attiecīgajiem tematiem, tostarp par intelektuālo aktīvu pārvaldību, standartizāciju, nozaru un akadēmiskās vides sadarbību un akadēmiskās vides un valsts pārvaldes sektora sadarbību, tostarp zinātni politikas darbību kontekstā, un sabiedrības iesaistīšanu.
19. Dalībvalstīm un Komisijai tiek ieteikts veicināt akadēmiskās vides, rūpniecības, citu uzņēmumu, valsts pārvaldes, trešās sektora un visu citu attiecīgo ekosistēmas dalībnieku mijiedarbību un sadarbību, tostarp, veidojot partnerības, un nodrošināt, lai doktorantūras studijas un mērķorientētas mācības tiktu izstrādātas vai kopīgi izstrādātas, ņemot vērā iesaistīto personu faktiskās vajadzības pēc prasmēm, tostarp, izmantojot paraugprakses piemērus, kas īstenoti Savienības un dalībvalstu līmenī pastāvošajās programmās.
- Šādu mijiedarbību un sadarbību ir īpaši ieteicams atbalstīt jomās, kurās ir vajadzīgas speciālas, modernākās pētniecības un tehnoloģiju infrastruktūras ekspluatācijas prasmes.

20. Dalībvalstīm un Komisijai tiek ieteikts rīkoties, lai pētniekiem veicinātu inovācijas un uzņēmējdarbības mentalitāti, tostarp, attīstot prasmes, kas nepieciešamas investīciju meklēšanai, ar mērķi dot personām, kuras izvēlas uzņēmēja karjeru, iespēju apvienot savas zinību radīšanas spējas ar zināšanu valorizācijas prasmēm, kas novatoriskas idejas pārvērš uzņēmējdarbībā un veicina inovāciju un progresu.

Īpaša uzmanība būtu jāpievērš uzņēmējdarbības un inovācijas veicināšanai sieviešu vidū un sieviešu vadītu atvasuzņēmumu radīšanai. Tāda pati pieeja būtu jāparedz attiecībā uz minoritāšu un marginalizētām grupām.

Dalībvalstis varētu apsvērt pasākumus, ar ko pētniekiem, kuri izvēlas karjeru uzņēmējdarbībā, tiek mazināti iespējamie riski, tostarp, šajā nolūkā nodrošinot viņiem iespēju atgriezties pie savas iepriekšējā karjeras ceļa.

21. Dalībvalstīm tiek ieteikts rīkoties, lai atbalstītu mērķtiecīgu mācību izstrādi un nodrošināšanu, veicinātu pētnieku prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas iespējas mūža perspektīvā un veicinātu starpnozaru un starpdisciplīnu mobilitāti. Dalībvalstīm tiek arī ieteikts spert vajadzīgos soļus, lai sekmētu taisnīgu un pārredzamu validācijas procedūru formālām un neformālām mācību iespējām, ieskaitot mācībām darbavietā.

22. Komisijai tiek ieteikts īstenot turpmāk minēto rīcību saistībā ar tādu iniciatīvu izstrādi, kuras veicina starpnozaru talantu apriti:
- a) atbalstīt dalībvalstu savstarpējo mācīšanos uz Komisijas izveidoto starpnozaru mobilitātes shēmu modeļu pamata trīs prioritārās jomās:
 - 1) stiprināt akadēmiskās un neakadēmiskās vides sadarbību,
 - 2) uzlabot pētnieku, novatoru un citu pētniecības un inovācijas talantu mācības un mūžizglītību,
 - 3) veicināt pētnieku vidū uzņēmējdarbību, transversālās prasmes un iesaistīšanos darbībās, kas palielina sociālo ietekmi;
 - b) stiprināt pastāvošajos pētnieku mobilitātes instrumentos iekļautos starpnozaru mobilitātes komponentus un papildināt tos ar jauniem instrumentiem, kur to uzskata par nepieciešamu;
 - c) veicināt izpratni par starpnozaru mobilitātes shēmām, izmantojot šī ieteikuma 33. punktā minēto EPT talantu platformas atzaru.

23. Dalībvalstīm tiek ieteikts apsvērt valsts shēmu 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, kuri kavē vai traucē mobilitāti starp nozarēm, tostarp, palīdzot pētniekiem pārvarēt ar ģimeni un personīgo dzīvi saistītos šķēršļus, attiecīgā gadījumā atbalstot profesiju savietojamību dažādos sektoros un veicinot īslaicīgu vai pastāvīgu mobilitāti, vienlaikus neradot šķēršļus lineārai pētnieku karjeras virzībai.
25. Dalībvalstīm un Komisijai tiek ieteikts veicināt pētnieku starpdisciplīnu mobilitāti, tostarp, pienācīgi ņemot vērā un novēršot tādas šķēršļus kā atzīšanas trūkums un grūtības nodrošināt finansējumu no tradicionālajiem avotiem.

Karjeras novērtējums, attīstība un izaugsme

26. Dalībvalstīm tiek ieteikts atbalstīt tās vērtības atzīšanu, kāda ir ģeogrāfiskajai, starpnozaru, starpiestāžu, starpdisciplīnu un pārdisciplīnu mobilitātei kā svarīgam līdzeklim zinātnisko atziņu un profesionālās izaugsmes veicināšanā visos pētnieka karjeras posmos. Virtuālā mobilitāte ir sevi apliecinājusi kā derīgu resursu, un arī tā ir apsverama. Novērtēšanas un atlīdzības sistēmā par mīnusu nebūtu jāuzskata nelineāra, multiprofesionāla un hibrīdvirzība.

27. Dalībvalstīm un Komisijai tiek ieteikts veicināt un atbalstīt pētnieku novērtēšanas un atalgošanas sistēmas, kas:
- a) ir balstītas kvalitatīvā, objektīvā, līdzbiedru un citu attiecīgu ekspertu sniegtā vērtējumā, kas pamatots ar atbildīgi izmantotiem kvantitatīvajiem rādītājiem;
 - b) atalgo par kvalitāti un dažādo iespējamo pētniecības ietekmi uz sabiedrību, zinātņi un inovāciju;
 - c) atzīst rezultātu daudzveidību, tostarp publikācijas, datu kopas, programmatūras, metodikas, protokoli, patenti, darbību daudzveidību, tostarp – mentorēšana, pētniecības uzraudzība, līderības loma, uzņēmējdarbība, *FAIR* datu pārvaldība (pēc principa atrodamā, piekļūstami, savietojami un atkalizmantojami dati), zinātniskā recenzēšana, mācīšana, zināšanu valorizācija, rūpniecības un akadēmisko aprindu sadarbība, atbalsts uz pierādījumiem balstītas politikas veidošanai, mijiedarbība ar sabiedrību, kā arī prakses daudzveidību, tostarp – atvērtā zinātne, savlaicīga zināšanu un datu apmaiņa un atvērtā sadarbība papildus visai mobilitātes pieredzei, kura minēta šā ieteikuma 26. punktā;
 - d) nodrošina, lai pētnieku profesionālā darbība atbilstu augstiem ētikas un integritātes standartiem, lai tajā tiktu piemērota pienācīga pētniecības veikšana, un tiktu augsti vērtēta laba prakse, tostarp atvērtā prakse pētījumu rezultātu un metodikas kopīgošanai, kur vien tas ir iespējams;

- e) izmanto vērtēšanas kritērijus un procesus, kuros tiek ņemta vērā pētniecības disciplīnu un valstu apstākļu dažādība;
- f) veicina pētnieku profilu un karjeras ceļu daudzveidību un novērtē gan individuālo devumu, gan komandu loma, sadarbības darbu un starpdisciplinārītāti;
- g) nodrošina dzimumu līdztiesību, dzimumu līdzsvaru, vienlīdzīgas iespējas un iekļautību.

Lai nodrošinātu saskanīgu šajā punktā uzskaitīto ieteikumu īstenošanu, dalībvalstis tiek mudinātas veicināt nepārtrauktas mācības, kas paredzētas novērtēšanas un atalgošanas procesā iesaistītajiem dalībniekiem.

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 savu kompetenču jomā novērst valsts mēroga administratīvos vai juridiskos šķēršļus šādi 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 veicināt pasākumus, tostarp konsultāciju un mentorēšanas mehānismus, 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 tiek ieteikts atbalstīt karjeras konsultāciju un atbalsta pasākumus, piemēram, *EURAXESS*, lai stimulētu starpnozaru, starpdisciplināro un ģeogrāfisko mobilitāti, kā arī uzņēmējdarbības sākšanu un attīstīšanu.
30. Dalībvalstīm tiek ieteikts sekmēt taisnīgu, vienlīdzīgu, iekļaujošu, pārredzamu, strukturētu un dzimumlīdztiesīgu karjeras iespēju un izaugsmes sistēmu pētniekiem akadēmiskajā vidē līdz pat augstākajiem amatiem. Šajā ziņā dalībvalstīm tiek ieteikts apsvērt tādu pirmstenūras gaitai līdzīgu sistēmu izstrādi, kas jāsaprot kā definēti satvari, kuros terminētiem līgumiem ir paredzēta iespēja pārtapt par pastāvīga amata līgumiem pozitīva novērtējuma gadījumā.

31. Dalībvalstīm tiek ieteikts rīkoties izlēmīgi, radot labvēlīgus, pievilcīgus un konkurētspējīgus nosacījumus pētniecības un inovācijas darbību veikšanai un ārzemēs esošu pētnieku pārnākšanai mājās. Pie šādiem pasākumiem varētu piederēt turpmāk minētie, bet ne tikai:
- a) stimuli, ar ko pētniecības darbības padara pievilcīgākas, ņemot vērā vajadzību nodrošināt godīgu talantu konkurenci;
 - b) juridisko un administratīvo prasību pētniekiem vienkāršošana;
 - c) investīcijas pētniecības un inovācijas sistēmā, tostarp atbalsts tīklu veidošanai Savienībā un ārpus tās, lai valstu pētniecības un inovācijas sistēmas savienotu ar Eiropas pētniecības tīkliem un integrētu tajos un lai valstu spējām un augsta līmeņa pētniecības un tehnoloģiju infrastruktūrai nodrošinātu labāku redzamību;
 - d) paraugprakses apmaiņa attiecībā uz pievilcīgas, drošas, iekļaujošas, dzimumlīdztiesīgas un konkurētspējīgas pētniecības un inovācijas vides veidošanu, pat attiecībā uz atlīdzības, darba nosacījumu un pakalpojumu uzlabošanu, administratīvo šķēršļu un valodas barjeru mazināšanu ārzemju un starptautiski mobiliem pētniekiem;

- e) dotācijas atgriešanās un karjeras reintegrācijas nolūkiem un pievilcīgi amati tiem pētniekiem, kuri atgriežas;
- f) iespēja paralēli ieņemt amatus iestādēs dažādās dalībvalstīs, tādējādi veicinot zināšanu pārnesi, prasmju pilnveidi un sadarbību un novēršot talantu noplūdi;
- g) iespēju meklējumi kopīgai pieejai attiecībā uz pētniecības infrastruktūru personālu, īpaši Eiropas pētniecības infrastruktūras konsorcijs (*ERIC*) gadījumā.

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

32. Komisijai tiek ieteikts īstenot šādas darbības, lai veicinātu līdzsvarotāku talantu apriti:

- a) atbalstīt dalībvalstu savstarpējo mācīšanos, lai tās reformētu savas pētniecības un inovācijas sistēmas, tostarp, izsludinot uzaicinājumus paust ieinteresētību par prakses kopienas veidošanu, dalībvalstīm piedāvājot mācības un norādījumus, kas balstīti uz sekmīgiem virzieniem un risinājumiem, kas paver ceļu līdzsvarotākai talantu apritei;

- b) uzraudzīt mobilitātes plūsmas Savienībā un no/uz trešām valstīm, izmantojot interaktīvu talantu aprites karti šā ieteikuma 40. punktā minētās pētnieku karjeru observatorijas ietvaros;
- c) veicināt starpvalstu saiknes ar pētniecības un inovācijas diasporu un trešo valstu kopienām un veicināt talantu piesaisti vai atgūšanu, izmantojot šā ieteikuma 33. punktā minēto EPT talantu platformu;
- d) veicināt līdzsvarotu pētnieku talantu apriti Savienības līmenī, stiprinot cilvēkresursu bāzi ar vairāk uz uzņēmējdarbību un vadību vērstiem un labāk izglītotiem pētniekiem un novatoriem.

Pētnieku karjeras atbalsta darbības

33. 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 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.

Pakalpojumus varētu paplašināt, iekļaujot talantu attīstības un karjeras pārvaldības pakalpojumus, koncentrējoties uz pētniekiem visās attiecīgajās sabiedrības dzīves jomās, ieskaitot akadēmisko vidi.

34. Komisijai tiek ieteikts nodrošināt saiknes un savietojamību starp EPT talantu platformu un citām attiecīgajām Savienības un valstu iniciatīvām, tostarp *Europass*, *ESCO* un *EURES*, un nodrošināt uzlabotu pārvaldības modeli platformai un ar to saistītajam pakalpojumu centru tīklam, lai labāk apmierinātu pētnieku un pētniecības organizāciju vajadzības.
35. Dalībvalstīm un Komisijai tiek ieteikts apzināties šā ieteikuma 36. punktā minētās Pētnieku hartas popularizēšanas un īstenošanas nozīmi.
36. 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 pētnieku karjeru atbalstam.

37. 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.
38. Komisijai tiek ieteikts sadarbībā ar dalībvalstīm un attiecīgajām ieinteresētajām personām regulāri pārskatīt un pielāgot visus rīkus pētnieku karjeru atbalstīšanai, balstoties uz pētnieku faktiskajām vajadzībām.
39. Komisijai un dalībvalstīm tiek ieteikts veicināt un atbalstīt augstākās izglītības iestāžu apvienības, piemēram Eiropas universitāšu alianses, visu augstākās izglītības, pētniecības un inovācijas sektoru Eiropā un visas attiecīgās ieinteresētās personas, lai uzsāktu šajā ieteikumā paredzētās attiecīgās darbības uz brīvprātības un augšupējas pieejas pamata.

40. Papildus vispārējām Eiropas Pētniecības telpas pārraudzības sistēmām Komisijai un dalībvalstīm tiek ieteikts pārraudzīt attiecīgos pētnieku karjeras aspektus Savienībā un šā ieteikuma īstenošanu, izmantojot īpašu observatoriju, kas sniegtu ieguvumus pētniecības kopienai, politikas veidotājiem, valsts pārvaldei un attiecīgajām organizācijām Eiropas un valstu līmenī. Observatorijai būtu jāpalīdz pētniekiem iegūt labāku izpratni par problēmām un iespējām, un tai būtu arī jāveicina Savienības pētniecības organizāciju pievilcība labākajiem talantiem, vienlaikus garantējot datu privātuma aizsardzību visā īstenošanas laikā.
41. Observatorijai būtu rūpīgi jāapsver un jānosaka palīgdatu veidi, kas būtu relevanti pētnieku karjeru novērošanā. Ja iespējams, būtu jāapsver saiknes ar esošajiem datiem un tās jānosaka par prioritāti, lai samazinātu administratīvo slogu dalībvalstīm un visām attiecīgajām ieinteresētajām personām. Dalībvalstīm tiek ieteikts sadarboties, efektīvā un ilgtspējīgā veidā apkopojot observatorijas izveidei vajadzīgos datus.
42. Komisija tiek aicināta, pamatojoties uz pētnieku karjeru observatorijas sniegtajiem datiem, ierosināt turpmākus pasākumus, kas sekmē un veicina pētnieku karjeras attīstību.

43. Komisijai sadarbībā ar dalībvalstīm tiek ieteikts attiecīgajā gadījumā apsvērt attiecīgās saiknes starp pētnieku karjeru observatoriju un Eiropas augstākās izglītības nozares observatoriju, kas ierosināta Eiropas universitāšu stratēģijā, un tādējādi paplašināt Eiropas Pētniecības telpas un Eiropas izglītības telpas sinerģiju.
44. Dalībvalstīm un Komisijai tiek ieteikts apsvērt iespēju pieskaņot Regulas (ES) 2019/1700 kontekstā apkopotos datus šī ieteikuma 40. punktā minētās observatorijas datu vajadzībām.

....,

*Padomes vārdā –
priekšsēdētājs / priekšsēdētāja*
