



Briselē, 2021. gada 28. maijā
(OR. en)

9138/21

RECH 267
COMPET 424
EDUC 215
SOC 352
EMPL 261

DARBA REZULTĀTI

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
Datums:	2021. gada 28. maijs
Saņēmējs:	delegācijas
Iepr. dok. Nr.:	9009/21
Temats:	Eiropas Pētniecības telpas padziļināšana: nodrošināt pētniekiem pievilcīgu un ilgtspējīgu karjeru un darba apstākļus un padarīt intelektuālā darbaspēka apriti par realitāti - Padomes secinājumi (pieņemti 28.5.2021.)

Pielikumā pievienoti Padomes secinājumi par Eiropas Pētniecības telpas padziļināšanu: nodrošināt pētniekiem pievilcīgu un ilgtspējīgu karjeru un darba apstākļus un padarīt intelektuālā darbaspēka apriti par realitāti, kurus Padome pieņēma savā 3797. sanāksmē, kas notika 2021. gada 28. maijā.

**Padomes secinājumi par
Eiropas Pētniecības telpas padziļināšanu: nodrošināt pētniekiem pievilcīgu un ilgtspējīgu
karjeru un darba apstākļus un padarīt intelektuālā darbaspēka apriti par realitāti**

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ATGĀDINOT

- Padomes 2000. gada jūnija rezolūciju ¹, ar kuru izveido Eiropas pētniecības un jauninājumu telpu (EPT) un kurā galvenā uzmanība pievērsta cilvēkresursiem un zinātnes un tehnoloģiju jomas profesiju pievilcīgumam;
- Padomes 2003. gada 10. novembra rezolūciju par pētnieka profesiju un karjeru Eiropas Pētniecības telpā; rezolūcijā dalībvalstis un Komisija tika aicinātas cita starpā dalīties informācijā par novērtēšanas un atestācijas sistēmām un pilnveidot tās, uzlabot pētnieku darba apstākļus un veicināt pētnieku starpnozaru mobilitāti un Komisija tika aicināta regulāri iesniegt ziņojumus ²;
- Padomes 2005. gada 18. aprīļa secinājumus par cilvēkresursu stiprināšanu zinātnē un tehnoloģijā Eiropas pētniecības telpā ³;
- Eiropadomes 2008. gada 13. un 14. marta secinājumus, kuros dalībvalstis tika aicinātas likvidēt šķēršļus zināšanu brīvai kustībai, izveidojot "piekto brīvību", kuras pamatā jo īpaši ir nolūks rīkoties, lai pētnieku darba tirgus būtu atvērtāks un konkurētspējīgs, nodrošinot labākas karjeras iespējas, pārskatāmību, un darīt to labvēlīgu ģimenēm;
- Padomes 2008. gada 30. maija secinājumus par ģimenei draudzīgām zinātnieku karjerām – ceļā uz integrētu modeli; secinājumos tika atgādināts par to, cik svarīga Eiropai ir pētījumu un tehnoloģijas attīstības politika sakarā ar Lisabonas stratēģiju, un uzsvērtā sieviešu svarīgā nozīme zinātnes un tehnoloģiju jomā un nepieciešamība radīt apstākļus labākam darba un personīgās dzīves samēram, lai padarītu zinātniskās karjeras ģimenei draudzīgākas ⁴;

¹ OV C 205, 19.7.2000., 1. lpp.

² OV C 282, 25.11.2003.

³ Dok. 8194/05.

⁴ Dok. 10212/08.

- Padomes 2008. gada 26. septembra secinājumus par Eiropas partnerību pētniekiem – labāka karjera un lielāka mobilitāte; secinājumos ir uzsvērts, ka Eiropas mēroga atvērtība ir jālīdzsvaro ar vajadzību ievērot pētniecības un augstāko mācību iestāžu autonomiju, jāstiprina Eiropas pētnieku hartā un Rīcības kodeksā par pētnieku pieņemšanu darbā ⁵ (turpmāk "Harta" un "Kodekss") minētie principi un vērtības un jāpārtrauc gūtie panākumi gan valsts, gan ES līmenī ⁶;
- ministru *Biltgen* (LU) un *Gago* (PT) 2009. gada 18. maija ziņojumu par Eiropas partnerību ar mērķi uzlabot pievilcību karjerai pētniecības un tehniskās attīstības (PTA) jomā un nosacījumus pētnieku mobilitātei Eiropā ⁷, ierosinot dažādas iespējas karjeras veidošanai pētniecības jomā, divējādas karjeras veidošanu, pētnieku ģimenes apstākļu uzlabošanu un elastdrošību un aicinot strādāt sinerģijā ar citiem Padomes sastāviem;
- Padomes 2010. gada 2. marta secinājumus par Eiropas pētnieku mobilitāti un karjeru ⁸ un 2015. gada 1. decembra secinājumus par pētniecības integritāti ⁹ un par dzimumu līdztiesības veicināšanu ¹⁰;
- Eiropas Parlamenta 2010. gada aprīlī publicēto rezolūciju ¹¹ par labāku karjeru un lielāku mobilitāti; rezolūcijā konkrēti aicina izveidot vienotu Eiropas karjeras modeli, mudina izveidot Eiropas pensiju fondu un aicina dalībvalstis ieinteresēt pētniekus atgriezties savas valsts pētniecības iestādēs;
- Eiropadomes 2011. gada februāra secinājumus ¹², kuros uzsvērts, ka Eiropai ir vajadzīga vienota pētniecības telpa, lai piesaistītu talantus un investīcijas, un kuros aicināts izveidot īstu vienoto tirgu zināšanām, pētniecībai un inovācijai;
- Padomes 2011. gada 28. un 29. novembra secinājumus par augstākās izglītības modernizēšanu, kuros aicina ieviest atklātas un pārredzamas darbā pieņemšanas procedūras un Eiropas pētnieku karjeru sistēmu;

⁵ 2005/251/EK (2005. gada 11. marts).

⁶ Dok. 13671/08, 7652/1/08 REV1.

⁷ Dok. 10003/09.

⁸ Dok. 6833/10.

⁹ Dok. 14853/15.

¹⁰ Dok. 14846/15.

¹¹ 2010/C 87 E/20.

¹² Dok. EUCO 2/11.

- Padomes 2015. gada 29. maija secinājumus ¹³ par Eiropas pētniecības telpas ceļvedi 2015.–2020. gadam, kuros cita starpā uzsvērtā cilvēkkapitāla loma EPT attīstīšanā un vajadzība nostiprināt visaptverošas cilvēkresursu stratēģijas un iespēju nodrošināšana jauniem pētniekiem, sniedzot viņiem pievilcīgas karjeras iespējas;
- Padomes 2016. gada 27. maija secinājumus ¹⁴ par pāreju uz atvērtās zinātnes sistēmu;
- Padomes 2016. gada novembra secinājumus ¹⁵ par pasākumiem, kuru mērķis ir atbalstīt pētniekus karjeras sākumposmā un vairoot pētnieka karjeras pievilcību; secinājumos norāda uz šīs karjeras sasaisti ar Prasmju programmu un aicina Komisiju konkrēti izstrādāt pārraudzības procesus, ar ko mērīt pētnieku mobilitāti Eiropas Savienībā (ES) un ar trešām valstīm;
- Komisijas 2018. gada 25. aprīļa Ieteikumu (ES) 2018/790 par piekļuvi zinātniskajai informācijai un tās saglabāšanu; ieteikumā konkrēti aicina dalībvalstis noteikt un īstenot skaidru politiku, lai attiecībā uz zinātnisko informāciju pielāgotu pētnieku darbā pieņemšanas un karjeras izvērtēšanas sistēmu, pētniekiem paredzēto dotāciju piešķiršanas izvērtēšanas sistēmu un pētniecības iestāžu izvērtēšanas sistēmas;
- Padomes 2018. gada 30. novembra secinājumus ¹⁶ par Eiropas pētniecības telpas pārvaldību, kuros uzsvērts, cik svarīgi ir attīstīt pētnieku darba tirgu Eiropā, sasaistot atvērtu zinātni ar atlīdzības un novērtēšanas mehānismiem, kā arī prasmju attīstību un pētniekiem paredzētām shēmām, un kuros aicina veidot labākas sinerģijas ar Eiropas augstākās izglītības telpu (EAIT);
- Eiropas Pētniecības telpas un inovācijas jautājumu komitejas (ERAC) 2019. gada 17. decembrī pieņemto atzinumu par EPT nākotni ¹⁷; atzinumā ir izklāstīti "jaunas EPT" galvenie elementi;
- Bratislavas 2016. gada deklarāciju par gados jauniem pētniekiem, kurā norādīts, ka ir jāuzlabo pētniecības karjeras, un Zagrebas 2020. gada aicinājumu rīkoties saistībā ar intelektuālā darbaspēka apriti, kurā pētnieka karjeras uzlabošana tiek sasaistīta ar nepieciešamību panākt valsts un vietējā mēroga pētniecības ekosistēmu labāku sniegumu, lai veicinātu līdzsvarotāku intelektuālā darbaspēka apriti;

¹³ Dok. 9351/15.

¹⁴ Dok. 9526/16.

¹⁵ Dok. 15013/16.

¹⁶ Dok. 14989/18.

¹⁷ ERAC 1201/20.

- Eiropas Prasmju programmu, kuru Komisija pieņēma 2020. gada 30. jūnijā un kurā aicina izstrādāt Eiropas kompetenču satvaru pētniekiem, tādējādi atbalstot to, ka saskaņā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru tiek izstrādāts pētnieku pamatprasmju kopums, prasmju taksonomija un ar to saistīta apmācība;
- Komisijas 2020. gada 30. septembra paziņojumu ¹⁸ "EPT – pētniecības un inovācijas jaunā ēra";
- Padomes 2020. gada 1. decembra secinājumus ¹⁹ par jauno Eiropas Pētniecības telpu, kuros prezidentvalsti Portugāli aicina sadarbībā ar Komisiju virzīt uz priekšu jautājumu par pētniecības karjeru un uzsver, ka ir jāveido spēcīgākas sinerģijas starp EPT un Eiropas Izglītības telpas elementiem, kas saistīti ar augstāko izglītību;
- Eiropas sociālo tiesību pīlāru, kurā uzsvērts, ka EPT ir viens no stūrakmeņiem, kas nodrošina Eiropas konkurētspēju un ilgtspēju un paver iespējas, ko sniedz inovācija, un ar to saistīto Padomes ieteikumu par sociālo aizsardzību ²⁰, kurā dalībvalstis tiek mudinātas uzlabot ikviena piekļuvi sociālajai aizsardzībai.

I. Ievads

1. ATZĪST, ka pētniecības un inovācijas sistēmu centrālais elements ir pētnieki un citi pētniecības un izstrādes jomas darbinieki visā publiskajā un privātajā sektorā un ka ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 179. pantu izveidotās EPT mērķis ir radīt pētniecības iekšējo tirgu, kurā būtu brīva pētnieku, zināšanu un tehnoloģiju aprīte, lai nodrošinātu augstas kvalitātes zināšanu radīšanu, izplatīšanu un inovāciju; un UZSVĒR, ka, neraugoties uz līdz šim panākto, joprojām pastāv problēmas un ir vajadzīga saskaņotāka rīcība.

¹⁸ Dok. 11400/20 + ADD 1.

¹⁹ Dok. 13567/20.

²⁰ Padomes Ieteikums 2019/C 387/01 (2019. gada 8. novembris).

2. Lai īstenotu EPT politikas programmu un paturot prātā Komisijas izklāstīto EPT ceļvedi, proti, prioritāti "padziļināt EPT", ATZĪMĒ, cik svarīgi ir adekvāti pamatnosacījumi pētnieku karjerām, tostarp darba un privātās dzīves līdzsvars ²¹, nodarbināmība un tas, ka ikvienam ir piekļuve sociālajai aizsardzībai ²².
3. ATGĀDINA, ka pētnieka karjeras pievilcīguma vairošana visā Savienībā ir vitāli svarīgs elements jaunajā EPT, radot iekļaujošus un atbalstošus darba un nodarbinātības apstākļus, tostarp mūžizglītības iespējas, ilgtspējīgākai un interesantākai pētnieka karjerai un attiecīgi piesaistot labākos talantus, bez jebkādiem aizspriedumiem, un paturot izcilus pētniekus no Eiropas un ārvalstīm.
4. PAUŽ GANDARĪJUMU par EPT paziņojumā izklāstītajiem Komisijas priekšlikumiem par atbalsta pasākumu kopumu, ar ko stiprināt pētnieku karjeras un citas ar tām saistītas darbības, piemēram, tās, kas saistītas ar atvērto zinātņi, iekļautību un piekļuvi izcilībai (piemēram, *EURAXESS* un intelektuālā darbaspēka aprites veicināšana).
5. UZSKATA, ka pētnieku karjeras nav saistītas tikai ar pētniecības un inovācijas politiku, tās mobilizē arī citas publiskās politikas jomas, piemēram, nodarbinātības, sociālo un izglītības politiku, tādējādi atzīstot iespējas veidot sinerģijas un horizontālu koordināciju; UZSVER, cik nozīmīgas ir valsts, reģionālās un nozaru dimensijas un cik svarīgi ir saglabāt organizāciju autonomiju.
6. UZSVER, ka ilgtspējīgas un pievilcīgas pētnieka karjeras attīstību veicina pārrobežu un starpnozaru sadarbība, atvērtība, dalīšanās, taisnīga pieņemšana darbā, konkurence un vērtības radīšana no pētniecības un inovācijas darbībās balstītām zināšanām.
7. UZSVER, ka EPT ir sekmīgi veicinājusi pētnieku mobilitāti, novērsusi šķēršļus aprītei un karjeras attīstībai, cita starpā ar Hartas, Kodeksa un tā īstenošanas mehānismu palīdzību, tostarp Cilvēkresursu stratēģiju pētniekiem un *EURAXESS*, Marijas Sklodovskas-Kirī vārdā nosauktajām darbībām (MSKD), Eiropas sadarbību zinātnes un tehnoloģiju jomā (*COST*) un paplašināšanas pasākumiem; tomēr, neraugoties uz panākto, attiecībā uz Eiropas un starptautisko dimensiju pētnieku karjerās joprojām ir nepieciešami nepārtraukti dalībvalstu un Savienības kopīgie centieni un apņemšanās.

²¹ Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs).

²² Padomes Ieteikums 2019/C 387/01 (2019. gada 8. novembris).

II. Mobilitāte, intelektuālā darbaspēka aprīte un pētniecības un inovācijas sistēmas

8. ATGĀDINA, ka pētnieku un citu pētniecības un izstrādes jomas darbinieku ģeogrāfiskā, starpnozaru un starpdisciplinārā mobilitāte ir viena no jaunās EPT pamatdimensijām un ka Savienībai un dalībvalstīm būtu jācenšas panākt intelektuālā darbaspēka aprīti, lai risinātu pētnieku plūsmas nelīdzsvarotības jautājumu; ATZĪST, ka intelektuālā darbaspēka aprīte ir atkarīga no atbilstīgiem pamatnosacījumiem, sadarbīpējīgām un pievilcīgām pētnieku karjerām un pētniecības sistēmas vispārējās kvalitātes un pievilcīguma; MUDINA dalībvalstis uzlabot pētniecības un inovācijas sistēmu kvalitāti, ieviešot atbilstīgus pamatnosacījumus, tostarp, veicot pietiekamas investīcijas pētniecības un inovācijas jomā un vajadzības gadījumā īstenojot reformas.
9. ATZĪST, ka mobilitātes ietekme uz pētnieku karjeru attīstību ir ļoti svarīga karjeras sākumposmā, jo pētnieki, visticamāk, meklēs piemērotus amatus, viņiem svarīga būs mentorēšana, iespējas gūt panākumus karjerā, labāki atalgojuma un nodarbinātības apstākļi, labbūtība, darba un privātās dzīves līdzsvars, kā arī pētniecības ekosistēmu kvalitāte.
10. UZSVER, ka taisnīga pieņemšana darbā un sacensība par talantu piesaistīšanu starp iestādēm un sistēmām [...] ir būtiski elementi pētniecības sistēmu pievilcības uzlabošanai; ĪPAŠI NORĀDA, ka ir nepieciešamas investīcijas valsts un vietējā mēroga pētniecības sistēmās un ir jārada atbilstīgi un taisnīgi darba apstākļi karjeras attīstībai, lai likvidētu galveno cēloni, kas rada plūsmu nelīdzsvarotību iekšējā tirgū un ārpus tā.
11. UZSVER, ka jautājums par nevienmērīgām pētnieku plūsmām un intelektuālā darbaspēka aprīti ir [...] jārisina ne tikai valsts, bet arī Eiropas līmenī, izmantojot politikas pasākumus un instrumentus, kuriem ir vajadzīgi salīdzināmi dati no dažādām valstīm; AICINA Komisiju izstrādāt instrumentus un pasākumus šā mērķa sasniegšanai, piemēram, izmantojot EPT centrus un *ERA4You*, paplašināšanas darbības un atbalsta instrumentus ar mērķi izstrādāt un īstenot reformas valstu pētniecības un inovācijas sistēmās, tostarp ar "Apvāršņa" politikas atbalsta instrumenta palīdzību.

12. UZSVER, cik svarīga nozīme mobilitātes un karjeras attīstības veicināšanā Eiropas līmenī ir stimulu shēmām (*ERASMUS+*, *MSKD*, *EPP*, *COST*), kā arī valstu shēmām atgriešanas un integrācijas jomā; šajā sakarā GAIDA, kāds būs iznākums pētījumam par atbalsta pasākumiem, kuru mērķis ir panākt, lai pētnieki atgrieztos savā izcelsmes valstī Savienībā, un kuri paredzēti pamatprogrammā "Apvārsnis Eiropa", kas var būt noderīgs instruments, ja tas ir atbilstīgi un pamatoti, lai modernizētu vai uzlabotu pētniecības mācību programmas un sistēmas, kā arī lai palielinātu iestāžu pievilcību visā pasaulē.

III. *Pētniekiem atvērts darba tirgus*

13. UZSVER, ka viena no EPT ceļvedī (2015–2020) minētajām prioritātēm – "Pētniekiem atvērts darba tirgus" (EPT 3. prioritāte) – ir palielināt pētnieku mobilitāti Eiropā ar atvērtību attiecībā uz pieņemšanu darbā, lai pētniekiem izveidotu labi funkcionējošu darba tirgu; GAIDA tā izvērtējumu, tostarp iespējamus ieteikumus un pasākumus.
14. UZSVER, ka daudzās valstīs arvien vairāk vērojama tendence virzībā uz nestabilu nodarbinātību akadēmiskajā vidē, talantu zaudēšanu un darbavietas drošības mazināšanos, un Covid-19 pandēmija to ir pastiprinājusi; NORĀDA, ka starp iestāžu finansēšanu un projektiem paredzētu finansējumu nav optimāla līdzsvara un tā rezultāts ir īstermiņa un projektos balstīti līgumi, kas pētniekiem nesniedz ilgtermiņa perspektīvu, par ko liecina tas, ka akadēmiskās karjeras sākumposmā dominē dotācijās balstīti pagaidu līgumi; ATZĪST, ka akadēmisko amatu skaits ir ierobežots un arvien lielāka ir iespējamība, ka pētnieki darbu atradīs ārpus akadēmiskās vides vai pastāvīgu akadēmisko amatu iegūs vēlākā savas profesionālās karjeras posmā; un AICINA dalībvalstis un Komisiju ieviest atbilstīgus instrumentus un rīkus, ar ko veicina pievilcīgus darba apstākļus akadēmiskajā vidē un ārpus tās.
15. ATZĪST, ka ir daudz šķēršļu, ar ko pētnieki karjeras sākumposmā saskaras gan akadēmiskajā vidē, gan ārpus tās, trūkst atbilstīgu konsultāciju mehānismu un viņu apmācības un karjeras attīstības sistēmās nav pietiekami iesaistītas citas nozares, kas var novest pie prasmju neatbilstības darba tirgū pieejamām darbavietām; UZSVER, ka pētnieces karjeras sākumposmā saskaras ar īpašiem papildu šķēršļiem.

16. UZSVER, ka prasmju neatbilstība, kas novērota daudzu valstu darba tirgos, izriet no tā, ka doktorantūrā galvenā uzmanība tiek pievērsta karjeras veidošanai akadēmiskās pētniecības jomā, pētnieciskajām prasmēm un standarta akadēmiskajiem stimuliem, tādējādi nepiedāvājot talantiem pareizās transversālās prasmes, lai tie varētu atrast darbu citās nozarēs, kuru spēja piesaistīt akadēmiskos profilus ir ierobežota; UZSVER, ka ir jāatbalsta karjeras attīstības un konsultāciju pakalpojumi, tostarp konsultācijas par karjeras izvēli visos karjeras posmos; un MUDINA panākt, lai prasmju apzināšanai būtu lielāka loma izsvērtu lēmumu pieņemšanā un apsvērumos par pētniekiem un pētnieku karjerām, kad tiek izstrādāti valsts pasākumi vai stratēģijas šajā jomā; un UZSVER, ka doktorantūra sadarbībā ar privāto sektoru palīdz pārvarēt kultūratšķirības un uzlabot vajadzīgās pētnieciskās prasmes ārpus akadēmiskās vides, tādējādi veicinot nodarbināmību.
17. UZSVER, ka šajā kontekstā svarīga nozīme ir prasmju pilnveidei un pārkvalifikācijai, kā arī transversālajām prasmēm, jo īpaši digitālajām prasmēm; un AICINA Komisiju veicināt iniciatīvas sinerģijā ar Prasmju pilnveides paktu, lai maksimāli palielinātu ietekmi, ko rada investīcijas prasmēs, pulcējot kopā publiskā un privātā sektora ieinteresētās personas.
18. ĪPAŠI IZCEĻ nepieciešamību, pamatojoties uz MSKD doktorantūras tīklu piemēru, paplašināt doktorantūras mācību programmas ārpus akadēmiskās izglītības, tostarp karjeras sākumposmā esošo pētnieku mācību sistēmās no paša sākuma ietverot caurviju prasmes, kas ir vērtīgas citām nozarēm, un iesaistot citas nozares, lai uzlabotu atbilstību prasmju prasībām ārpus akadēmiskā sektora. Šajā sakarā ATZĪST, cik svarīgi ir politikas pasākumi, kas veicina plašāku piekļuvi mācībām, un karjeras attīstības instrumenti, kā arī vērtības radīšanas no zināšanām veicināšana, uzņēmējdarbība un attiecīgā gadījumā atbalsts jaunuzņēmumu izveidei; un AICINA Komisiju, izstrādājot *ERA4You*, izpētīt šīs iespējas, pamatojoties uz dalībvalstu paraugpraksi.
19. NORĀDA, ka dažādie faktori, kas ietekmē nevienmērīgu pētnieku plūsmu, cita starpā ir atalgojuma līmeņi, pensijas, sociālais nodrošinājums un citi nodarbinātības nosacījumi, kas lielā mērā tiek noteikti valsts, reģionālā vai institucionālā līmenī.

20. ATZĪMĒ daudzveidīgās un būtiskās lomas, kādas sekmīgās pētniecības un inovācijas sistēmās visā EPT ir augsti kvalificētiem talantiem, piemēram, – cita starpā – datu pārvaldniekiem, pētniecības (e-)infrastruktūras operatoriem, pētniecības veicinātājiem, zināšanu starpniekiem, inovācijas un tehnoloģiju nodošanas vadītājiem un koordinatoriem; NORĀDA, ka šīs lomas ir jāatzīst un jāatbalsta, izmantojot mācības un karjeras attīstības instrumentus, lai optimizētu nodarbinātības iespējas; un AICINA dalībvalstis un Komisiju izstrādāt pasākumus, lai atbalstītu karjeras dažādošanu un vairākus karjeras ceļus.

IV. *Pievilcīga Eiropas pētnieku karjeru sistēma*

21. ATZĪST, ka elastīga Eiropas pētnieku karjeru sistēma ir būtiska, lai radītu apstākļus talantu paturēšanai un piesaistīšanai Eiropā, kas atvieglotu sadarbību, salīdzināmību, karjeras pārtraukumus un mobilitāti; ATZINĪGI VĒRTĒ Komisijas veikto tehnisko darbu virzībā uz *ESCO* klasifikācijas ²³ atjaunināšanu 2021. gadā un Eiropas kompetenču satvara izstrādi pētniekiem, lai šo profesiju varētu atzīt Eiropas līmenī; tāpat ŅEM VĒRĀ darbu, kas jāveic saistībā ar *EURES* ²⁴, un LŪDZ Komisiju izstrādāt pētnieku prasmju taksonomiju ²⁵, lai varētu veikt intelektuālā darbaspēka aprites statistisko pārraudzību un attiecīgi apspriesties ar dalībvalstīm par rādītāju kopumu, un ierosināt mācību shēmu, lai veicinātu valstu speciālās zināšanas.
22. ATZĪST, ka saskaņoti globāli, Eiropas un valstu taksonomijas līmeņi veicinās sadarbību starp dažādu nozaru karjerām un starpnozaru mobilitāti, pilnībā ievērojot universitāšu, pētniecības organizāciju un uzņēmumu autonomiju.

²³ *ESCO* – Eiropas prasmes, kompetences, kvalifikācijas un profesijas.

²⁴ Regula (ES) 2016/589 (2016. gada 13. aprīlis) par Eiropas Nodarbinātības dienestu tīklu (*EURES*), darba ņēmēju piekļuvi mobilitātes pakalpojumiem un turpmāku darba tirgu integrāciju.

²⁵ Dok. 9349/20.

23. UZSVER, ka pašreizējā atalgošanas un novērtēšanas prakse lielā mērā balstās uz bibliometriku, nevis uz to, kādu rezultātu pētnieki gūst un kā (izcilība un ietekme), un ka tai būtu jāvirzās uz kvalitatīvāku novērtējumu, kas var ietekmēt pētnieku karjeru dažādošanu, ņemot vērā atvērtu sadarbību un zināšanu un datu apmaiņu, pētniecības vērtības celšanu, starpnozaru aspektus un attiecīgā gadījumā sabiedrības iesaistīšanos; ĪPAŠI IZCEĻ nepieciešamību izpētīt kvalitātes novērtēšanu, kas būtu vairāk balstīta uz talantiem un vairāk ņemtu vērā daudzveidības aspektu, neaprobežojoties tikai ar publikāciju un citēšanas rādītājiem un cita starpā ņemot vērā izcilību pētniecībā, mācīšanās un prasmēs, ietekmi, pakalpojumus sabiedrībai (piemēram, pacientu aprūpi), atvērtās zinātnes praksi, komandas zinātni, mobilitāti, vadības un līderības prasmes, uzņēmējdarbību un sadarbību ar nozari; ATZĪMĒ pašreizējo pieredzi un reformas dalībvalstīs un pētniecības organizācijās un universitātēs, kas prasa Eiropas pieeju pētnieku talantu izvērtēšanai; ATZINĪGI VĒRTĒ Komisijas pašlaik īstenoto apspriešanos par pētniecības novērtējuma reformēšanu starp politikas veidotājiem (ES, dalībvalstu līmenī), pētniecības finansētājiem, pētniecības veicējiem un citām ieinteresētajām personām.
24. ATZĪMĒ, ka ar EPT saistītās grupas un Komisija kopīgi ar ieinteresētajām personām pašlaik pārskata darbības jomu, uz ko attiecas Harta un Kodekss, un APSVER analīzi par turpmāku virzību uz vienotu sistēmu ar holistiskāku pieeju, kas pievēršas visiem problemātiskajiem jautājumiem, ne vien vērtībām un principiem, un paplašina savu ievirzi, pievēršoties arī nozarēm, kas nav akadēmiskās aprindas; UZSVER, ka atjaunotajā "Hartā un Kodeksā" būtu jāparedz pamatnostādnes turpmākiem uzlabojumiem pētnieku darbā pieņemšanas, atlases, atalgošanas un novērtēšanas sistēmās visā Eiropā; šajā sakarā AICINA Komisiju izanalizēt paraugpraksi valstu līmenī un līdz 2022. gadam nākt klajā ar priekšlikumiem, cita starpā attiecībā uz tenūrgaitas sistēmām, pētniecības novērtējumu, karjeras dažādošanu, darba un privātās dzīves līdzsvaru, stimuliem pieņemt darbā karjeras sākumposmā esošus pētniekus un pievērsties dzimumu līdztiesībai, sadarbībai ar nozari un *EURAXESS* pārvaldības un pakalpojumu uzlabošanai.

25. PAUŽ GANDARĪJUMU par *EURAXESS* tīkla, pakalpojumu un portālu reformu un paplašināšanu nolūkā izveidot talantu pārvaldības platformu ar saiknēm ar *EURES* un *EUROPASS* un citiem transnacionāliem tīkliem, jo īpaši valstu kontaktpunktu paplašināšanu, pētnieku un iestāžu kontaktu veidošanu un palīdzību talantu absorpcijai valstīs un reģionos, vienlaikus turpinot nodrošināt netraucētus kvalitatīvus pakalpojumus visā tīklā; AICINA Komisiju un dalībvalstis kopīgi plānot un kopīgi izvērst nākamo *EURAXESS* posmu virzībā uz EPT talantu platformu.
26. ĪPAŠI NORĀDA, cik svarīgi ir garantēt un stiprināt zinātniskās pētniecības un pētnieku karjeru brīvību; NORĀDA, ka pētnieki, piedaloties debatēs, daloties ar saviem rezultātiem un sekmējot zināšanu attīstību, arvien vairāk saskaras ar draudiem un naidu; UZSVER, ka dalībvalstīm, pētniecības organizācijām un augstākās izglītības iestādēm ir jārisina šī problēma.

V. Labāku darba apstākļu un ģimenei labvēlīgas vides nodrošināšana pētnieku karjerām

27. ATZĪST, ka pētnieku karjeras parasti netiek izvērstas tikai vienā nozarē vai valstī un ka mobiliem pētniekiem parasti ir vairāki pētnieka karjeras ceļi, savukārt viņu sociālās aizsardzības pabalsti ²⁶, tostarp pensijas, bieži nav pārvedami vai salīdzināmi, un parasti ir spēkā tikai tajā valstī, kurā tie ir iegūti.
28. APZINĀS, ka sociālā nodrošinājuma un pensiju shēmas ir valstu kompetencē, un ATZĪMĒ progresu, ko guvusi Eiropas papildu pensiju shēma *RESAVER*, un vajadzību panākt lielāku pamanāmību un portfeļu dažādošanu, lai organizācijām, tostarp fondiem un uzņēmējdarbības nozarei, atvieglotu pieņemšanu un sekmētu labāku sasaisti ar valstu sistēmām; ĪPAŠI NORĀDA, ka būtu jāveicina esošo instrumentu un rīku analizēšana un paraugprakses apmaiņa.

²⁶ Sk. 22. zemspītras piezīmi.

29. UZSVER, ka ir jāveicina labāks darba un privātās dzīves līdzsvars un ģimenei draudzīga vide kā daļa no karjeras iespējām, tostarp bērnu aprūpes un izglītības nodrošināšana, karjeras pārtraukumi, bērna kopšanas atvaļinājums un duālas karjeras iespējas.
30. UZSVER, cik svarīgi ir veicināt vienlīdzīgas iespējas, iekļautību un dzimumu līdzsvaru, konkrēti, karjeras uzsākšanā un tās gaitā, tostarp vadošos amatos, samazināt nestabilitāti, kā arī novērtēt Covid-19 ietekmi cita starpā uz sieviešu un minoritāšu grupu karjeru.

VI. Piekļuve izcilībai, talantu atbalstīšana un nevienlīdzības izpausmju mazināšana

31. UZSVER, ka ir jāstiprina publiskās un privātās investīcijas pētniecībā un izstrādē Eiropā un jāatbalsta zemākas veikspējas pētniecības sistēmas, lai palielinātu to pievilcību nolūkā novērst intelektuālā darbaspēka emigrāciju, konkurētspējas zudumu ilgstošas nevienlīdzības dēļ un veicināt talantu paturēšanu visā to daudzveidībā; ĪPAŠI NORĀDA, ka šos mērķus sasniegt palīdzēs tiekšanās uz to, lai pētniecībai un izstrādei būtu atvēlēti 3 % no IKP, un sinerģijas panākšana starp ES programmām un ES un valstu programmām.
32. UZSVER, cik svarīgi ir atbalstīt reformas valstu pētniecības sistēmās, lai nodrošinātu pētnieka karjeras pievilcību un risinātu atalgojuma līmeņu atšķirības, vienlaikus uzlabojot atalgošanas un novērtēšanas sistēmas. Plānot un īstenot šīs vajadzīgās reformas var palīdzēt pārveidoti Komisijas rīki, piemēram, tehniskā atbalsta instruments un "Apvāršņa" politikas atbalsta instruments; UZSKATA, ka dzimumu līdztiesības plāni programmā "Apvārsnis Eiropa" varētu būt daudzsološs instruments nolūkā panākt lielāku līdztiesību pētnieku karjerās.

VII. Starpnozaru, starpdisciplinārā, virtuālā un starptautiskā mobilitāte

33. UZSVER to, cik svarīga ir starpdisciplīnu pētniecība zinātnes izcilības veicināšanā un starpnozaru mobilitāte – zinātniskās nodarbinātības sekmēšanā, panākot labāku zināšanu apmaiņu un ieviešanu dzīvē, iegūstot plašāku ar pētniecību saistītu prasmju kopumu un labāk saskaņojot tās ar vajadzībām ārpus akadēmiskajām aprindām.
34. ĪPAŠI IZCEĻ, cik svarīga nozīme ir starpnozaru mobilitātei, lai nodrošinātu būtiskas nodarbinātības un karjeras attīstības iespējas, jo īpaši pētniekiem karjeras sākumposmā; ĪPAŠI NORĀDA, ka mobilitāte starp nozarēm var notikt daudzos veidos (no akadēmiskajām aprindām uz rūpniecību, uzņēmējdarbību, publiskām struktūrām, bezpeļņas organizācijām, kultūras nozarēm un otrādi, kā arī var tikt veidoti uzņēmumi), un UZSVER, ka mācību un karjeras attīstības sistēmām būtu jāveido mobilitātes iespējas un konsultāciju mehānismi *STEM* jomām, kā arī sociālajām un humanitārajām zinātnēm; ATZĪST, cik svarīgi ir pienācīgi kritēriji, lai pareizi izvērtētu un atalgotu pētniekus, kas veic starpnozaru mobilitāti.
35. UZSKATA, ka Komisijai un dalībvalstīm ir kopīgi jāizstrādā *ERA4You* shēma, lai veicinātu mobilitāti un piekļuvi izcilībai, tostarp pētniekiem valstīs ar zemu sniegumu pētniecības un inovācijas jomā, un tai galvenokārt vajadzētu būt vērstai uz pētniekiem karjeras sākumposmā, sagatavojot viņus karjeras iespējām ārpus akadēmiskajām aprindām; ĪPAŠI NORĀDA, ka ir jāveicina starptautiskā un starpnozaru mobilitāte un jāuzlabo saiknes starp akadēmiskajām aprindām, uzņēmumiem un sabiedrību, piedāvājot iespējas dalībvalstu un ES līmenī, šajā sakarā izpētot paraugpraksi un jaunas shēmas, kuru pamatā ir tās, kas tiek piedāvātas ar tādu programmu starpniecību kā MSKD, kas nodrošina tās stipendiātiem starpnozaru un starptautisku pieredzi.

36. NORĀDA, ka ir jāveido stabilas partnerības starp akadēmiskajām aprindām un neakadēmiskajām nozarēm, lai apzinātu vajadzīgās prasmes, pētnieku mācību un karjeras attīstības sistēmas; UZSVER, cik liela nozīme ir doktorantūrām, par kurām atbildīgas ir akadēmiskās aprindas un kas izveidotas partnerībā ar nozari, kā labas prakses piemēram, kas jau tiek īstenots MSKD, izmantojot arī virtuālus līdzekļus.
37. UZSKATA, ka talantu piesaistīšanai un paturēšanai Eiropā ir vajadzīgs uzlabot apstākļus pētniekiem karjeras sākumposmā, ir jāveicina dzimumu līdztiesība, jālikvidē atlikušie administratīvie šķēršļi un jāveicina meritokrātija, kā arī ir jāpielāgo atalgojuma, sociālā nodrošinājuma un pensiju sistēmas nelineārām karjerām.
38. APSVER labumu, kādu nes nesen izveidotās taksonomijas izmantošana ilgtspējīgam finansējumam, lai veicinātu inovatīvus uzņēmumus, uzņēmējdarbību un rosinātu pētnieku karjeras rūpniecībā, MVU un uzņēmumos, kā arī palielinātu darījumdarbības un privātās pētniecības un izstrādes līmeni un tvērumu.

VIII. Sinerģijas starp Eiropas augstākās izglītības telpu un Eiropas Pētniecības telpu

39. ATGĀDINA, ka ir jāturpina attīstīt spēcīgākas sinerģijas un savstarpējas saiknes starp EPT, ar augstāko izglītību saistītajiem Eiropas izglītības telpas elementiem un EAIT (Boloņas process); UZSKATA, ka sinerģiju starp jauno EPT un Eiropas izglītības telpu, iespējams, varētu īstenot, izmantojot visaptverošu augstākās izglītības pārveides programmu, ko izstrādātu kopā ar dalībvalstīm un ieinteresētajām personām un kas ļaus nodrošināt Eiropas augstākās izglītības nozarei pilnvērtīgas iespējas tās uzdevumu veikšanai izglītības, pētniecības, inovācijas un sabiedrībai sniegto pakalpojumu jomā; UZSVER, ka šīs programmas būtiskam elementam vajadzētu būt pētnieku karjeru stiprināšanai un pētniecības saikņu nostiprināšanai ar mācīšanos un mācīšanu, kā arī uz pētniecību balstītas izglītības atbalstīšanai.

40. Lai nodrošinātu pilnīgu sinerģiju starp EPT, EAIT un Eiropas izglītības telpu, AICINA Komisiju atbalstīt dalībvalstis tādu politikas pasākumu izstrādē, kas paredzēti netraucētai un vērienīgai transnacionālai sadarbībai starp augstākās izglītības iestādēm Eiropā, jo īpaši akadēmisko un pētnieku karjeru jomā, kas bieži vien ir savstarpēji saistītas, veicinot iekļautību, sekmējot izcilību un palielinot Eiropas augstākās izglītības nozares starptautisko konkurētspēju un tādējādi padarot to pievilcīgāku talantiem no Eiropas un ārpus tās.
41. UZSKATA, ka Eiropas universitāšu iniciatīva, ko atbalsta programmā "*Erasmus +*" un ko papildina programma "*Apvārsnis 2020*", ir vēl viens būtisks elements sinerģijas ziņā; PIEKRĪT, ka Eiropas universitāšu alianses un to partnerības ar vietējām ekosistēmām ir piemērotas platformas, lai pārbaudītu iespējamus modeļus, kas veicinātu pētnieku karjeru sadarbību, un izpētītu iespējas izveidot kopīgas darbā pieņemšanas shēmas, mācību un karjeras attīstības sistēmas, kas ietvertu gan pētniecības, gan mācīšanas aspektus, kā arī izmēģināt jaunas atalgošanas un novērtēšanas sistēmas, tostarp uz pētniecību balstītu mācīšanu; un AICINA Komisiju analizēt šo izmēģinājuma projektu rezultātus un nākt klajā ar priekšlikumiem, ņemot vērā iepriekš minētos aspektus.
42. ĪPAŠI IZCEĻ Eiropas Inovācijas padomes (EIP) un Eiropas Inovāciju un tehnoloģiju institūta (EIT) potenciālu attiecībā uz augstākās izglītības nozari veicināt uzņēmējdarbību pētnieku vidū un atbalstīt jaunuzņēmumu un MVU izveidi un izvēršanu Eiropā.

IX. Pārraudzība

43. APSVER iespēju izveidot novērošanas centru, ar ko pārraudzīt pētnieku karjeru trajektoriju, doktorantūras un pēcdoktorantūras talantu plūsmu, tostarp ģeogrāfisko un nozaru mobilitāti, un darba apstākļus, lai varētu novērtēt pētnieku karjeru ilgtspēju un pievilcību, kā arī izmaiņu apmēru nevienlīdzības jomā; PIEKRĪT, ka Eiropas pieeja pētnieka profesijai ir būtiska, lai izstrādātu statistikas datus par mobilitāti un talantu apriti, kā arī apzinātu tendences, modeļus, prasmju nepietiekamību un dzimumu atšķirības un darba tirgus dinamiku; un AICINA Komisiju sadarbībā ar dalībvalstīm izveidot pastāvīgu, visaptverošu un pārredzamu pārraudzības sistēmu, kurā ņemtas vērā dažādu ieinteresēto personu vajadzības, lai varētu izvērtēt ES darbības; LŪDZ Komisiju izplatīt pašlaik sadarbībā ar ESAO veiktā pētījuma rezultātus, lai izstrādātu labākus datus par esošo situāciju un atalgojuma nosacījumiem; turklāt LŪDZ Komisiju vākt un pārredzami izklāstīt datus par ES pamatprogrammas veicinātajām mobilitātes plūsmām ES.

X. EPT prioritārās darbības

44. AICINA dalībvalstis un Komisiju uzlabot prasmes un mācības karjeras sākumposmā, lai veicinātu pieņemšanu darbā un karjeras virzību, un veicināt pasākumus, lai mazinātu pētnieka karjeras nestabilitāti, nevienlīdzību starp paaudzēm un nodrošinātu karjeras sākumposmā esošiem pētniekiem ilgtspējīgas, paredzamas un pievilcīgas pētnieku karjeras; un LŪDZ nākamās prezidentvalstis virzīt uz priekšu un izpētīt šo neatrisināto jautājumu.
45. AICINA Komisiju ierosināt pētnieku karjeru novērošanas centra īstenošanas ceļvedi, lai sniegtu pamatotus datus par mobilitāti, karjeras ceļiem, nodarbinātību un darba apstākļiem.

46. IEROSINA dalībvalstīm, pētniecības un tehnoloģiju organizācijām un neakadēmiskajām nozarēm, jo īpaši uzņēmējdarbības nozarei, apsvērt koordinētu rīcību, kas vērsta uz to, lai izveidotu daudzveidīgus karjeras ceļus nolūkā samazināt prasmju neatbilstību un panākt atbilstību tam, ko sagaida doktoranti–stažieri.
 47. MUDINA dalībvalstis prioritārā kārtā savā valsts politikā pievērsties jautājumam par pētniecības un inovācijas investīcijām un reformām iepriekš minētajās jomās; un AICINA dalībvalstis un Komisiju turpināt šā jautājuma izskatīšanu saistībā ar turpmāko EPT politikas programmu.
 48. AICINA dalībvalstis, Komisiju, augstākās izglītības iestādes un pētniecību veicošas organizācijas un pētniecības finansēšanas organizācijas strādāt kopā, lai plašā mērogā izstrādātu un piemērotu mūsdienīgu novērtēšanas un atalgošanas praksi nolūkā noteikt pareizos stimulus, tostarp atvērtās zinātnes praksei.
-