

LV

LV

LV



EIROPAS KOPIENU KOMISIJA

Briselē, 23.5.2008
COM(2008)317 galīgā redakcija

KOMISIJAS PAZIŅOJUMS PADOMEI UN EIROPAS PARLAMENTAM
LABĀKA KARJERA UN LIELĀKA MOBILITĀTE: EIROPAS PARTNERĪBA
PĒTNIEKIEM

{SEC(2008)1911}
{SEC(2008)1912}

(iesniegusi Komisija)

KOMISIJAS PAZIŅOJUMS PADOMEI UN EIROPAS PARLAMENTAM

LABĀKA KARJERA UN LIELĀKA MOBILITĀTE: EIROPAS PARTNERĪBA PĒTNIEKIEM

1. IEVADS

Eiropadomes 2008. gada pavasara sanāksme apstiprināja, ka ieguldījumi cilvēkos, darba tirgu modernizēšana un ieguldījumi zināšanās un inovācijā¹ ir atjaunotās Lisabonas stratēģijas izaugsmei un nodarbinātībai prioritātes.

Jau ir plānots vai tiek veikts svarīgs darbs, lai vērstu ES ekonomiku uz zināšanu ietilpīgām darbībām, tostarp pasākumiem, lai stiprinātu vienoto tirgu², uzlabotu darba mobilitāti³, nostiprinātu izglītību un apmācību⁴ un veicinātu lielākus privātos ieguldījumus pētniecībā un inovācijā⁵.

Ar 2007. gada **Zaļo grāmatu „Eiropas pētniecības telpa: jaunas perspektīvas”**⁶ tika aizsākta plaša sabiedriska apspriešana par to, kā nodrošināt atklātāku, konkurētspējīgāku un pievilcīgāku Eiropas Pētniecības telpu. Rezultātā ir noteikta virkne galveno jomu, kurās ar efektīvām darbībām, kopīgu mērķu sasniegšanai, tās īstenojot partnerībā starp dalībvalstīm un Kopienai, varētu ievērojami uzlabot Eiropas pētniecības sistēmu un palīdzēt izveidot Eiropā „piekto brīvību” — zināšanu brīvību.

Šis paziņojums ir viens no piecām 2008. gadam plānotajām iniciatīvām⁷, lai turpinātu Eiropas Pētniecības telpas Zaļajā grāmatā aizsākto, un tajā **ir ierosināts izveidot partnerību starp dalībvalstīm, lai nodrošinātu nepieciešamo pētnieku pieejamību**. Tā kā pētnieki ir galvenie jaunu zināšanu radītāji un galvenie to izplatīšanas un izmantošanas veicinātāji, tie ir neaizstājami konkurētspējīgā, uz zināšanām balstītā ES ekonomikā. Lai saglabātu un piesaistītu talantīgākos pētniekus, ir vajadzīga līdzsvarota pieeja, lai nodrošinātu, ka pētniekiem visā ES ir pieejama pareiza apmācība, piesaistoša karjera un ir novērsti mobilitātes šķēršļi.

Ir paredzēts, ka Eiropas pētniecības telpas iniciatīvu vispārīgo pārraudzību īsteno Konkurētspējas padome.

¹ Prezidentūras secinājumi, Eiropadomes 2008. gada 13.-14. marta sanāksme.

² „Vienots tirgus 21. gadsimta Eiropai”, COM(2007) 724.

³ Eiropas darba mobilitātes rīcības plāns (2007.–2010.), COM(2007)773, 6.12.2007.

⁴ Tostarp ES atbalsts, lai uzlabotu mācībspēku mobilitāti, un plānotā ES iniciatīva par jaunām iemaņām jaunām darbavietām.

⁵ „Zināšanu izmantošana praksē. Plaša mēroga inovācijas stratēģija ES”, COM(2006) 502, 13.9.2006 un “Vadošā tirgus iniciatīva Eiropai”, COM(2007) 860, 21.12.2007.

⁶ COM(2007) 161, 4.4.2007.

⁷ Pārējās saistītas ar intelektuālā īpašuma pārvaldību, ko īsteno sabiedriskas pētniecības iestādes, kopīgo plānošanu, Eiropas pētniecības infrastruktūrām un starptautisku zinātniski tehnisko sadarbību.

2. PROGRESS UN IZREDZES

Termins „pētnieks” aptver daudzus dažādus uzdevumus un darbības. Tajā ietilpst gan augstskolu mācībspēki un zinātnieki, kas veic ilgtermiņa pamatpētījumus plašās pētniecības infrastruktūrās, gan pētnieki valstu laboratorijās, kuru darbība vairāk orientēta uz konkrētu uzdevumu izpildi; gan korporatīvie darbinieki, kuri īsteno uz tirgus vajadzībām orientētu attīstības darbu, gan augsto tehnoloģiju mazo un vidējo uzņēmumu personāls, kuru mērķis ir tehnoloģiju nodošana vai produktu un procesu inovācijas.

Kopš Lisabonas stratēģijas pieņemšanas 2000. gadā⁸ vajadzība pēc atbilstošiem cilvēkresursiem pētniecībai un attīstībai ir noteikta kā galvenā problēma. Komisija ierosināja **pasākumus 2001. gadam, lai visā Eiropas pētniecības telpā palielinātu pētnieku mobilitāti⁹, un pasākumus 2003. gadam viņu profesionālās izaugsmei¹⁰.**

2005. gadā Komisija pieņēma **Eiropas Hartu par pētniekiem un Rīcības kodeksu par pētnieku pieņemšanu darbā**, nosakot pētnieku un viņu darba devēju un finansētāju uzdevumus un pienākumus un veidus, kā padarīt darbā pieņemšanu taisnīgāku un caurskatāmāku. 2005. gadā pieņemtās „zinātniskās vīzas” **pasākumu kopuma¹¹** mērķis bija paātrināt un atvieglot trešo valstu pētnieku uzņemšanu un uzturēšanos. Pētnieku mobilitāte un karjeras tika atbalstītas ar finansējumu no **pētniecības sestās pamatprogrammas**.

Vairums dalībvalstu īsteno ar pētniekiem saistītas darbības, jo īpaši reformējot universitāšu un augstākās izglītības nozari¹². Autonomijas palielināšana un iestāžu vadības uzlabošana ir tieši saistīta ar pētnieku darba apstākļu uzlabošanu.

Šīm iniciatīvām ir bijuši labi rezultāti. Informācija mobiliem pētniekiem ir ievērojami uzlabota, izmantojot vietējo centru tīklu un tiešsaistē¹³. **Pētniecības septītajā pamatprogrammā** ir palielināts finansējums pētniekiem, tostarp izmantojot jauno Eiropas Pētniecības padomi.

Tomēr process vēl joprojām notiek lēni. Pievienošanās brīvprātīgajai Hartai un Kodeksam līdz šim nav notikusi aktīvi, un vairākas dalībvalstis vēl joprojām nav ieviesušas Direktīvu par „zinātniskās vīzas” pasākumu kopumu. Spēkā esošās politikas tendence ir risināt jautājumus salīdzinoši izolēti vai no šaura vienas valsts viedokļa.

Lai gan dažādās iestādēs un valstīs situācija ievērojami atšķiras, daudzās dalībvalstīs novecojuši valsts tiesību akti vai prakse vēl joprojām kavē vai neļauj īstenot konkurenci veicinošu darbā pieņemšanu valsts sektorā. Tā kā ar jaunajiem pētniekiem pārsvarā slēdz īstermiņa līgumus un tā kā paaugstināšana amatā pamatojas uz darba stāžu nevis ieguldījumu, var paiet daudzi gadi, līdz talantīgi pētnieki spēj kļūt par neatkarīgiem zinātniekiem. Daudzi pētnieki mācās tradicionālā akadēmiskā veidā, kas nesagatavo viņus modernās, uz zināšanām

⁸ Prezidentūras secinājumi, Lisabonas Eiropadomes 2000. gada 23.-24. marta sanāksme.

⁹ „Mobilitātes stratēģija Eiropas pētniecības telpā”, COM (2001) 331, 20.6.2001.

¹⁰ „Pētnieki Eiropas pētniecības telpā: viena profesija, dažādas karjeras iespējas”, COM (2003) 436, 18.7.2003.

¹¹ Tostarp Padomes 2005. gada 12. oktobra Direktīva 2005/71/EK par īpašu procedūru trešo valstu valsts piederīgo uzņemšanai zinātniskās pētniecības nolūkos. („Zinātniskā vīza”), OV L 289/15, 3.11.2005.

¹² „Īstenojot universitāšu modernizācijas programmu — Izglītība, pētniecība un jauninājumi”, COM(2006) 208, 10.5.2006.

¹³ ERA-MORE un pētnieku mobilitātes portāls tiks no jauna atvērts 2008. gada jūnijā, tāpat arī EURAXESS „Pētnieki kustībā” tīkls, nodrošinot informāciju par mobilitāti, darba vietām un tiesībām.

balstītās ekonomikas prasībām, kad aizvien svarīgāki kļūst sakari starp rūpniecību un sabiedriskām pētniecības iestādēm. Pētniekiem, kas vēlas mainīt darba vietas starp iestādēm, starp izglītības un rūpniecības nozari vai starp valstīm, ir jāpārvar nopietni šķēršļi.

Lai gan ES valstīs joprojām ir lielāks zinātņu un inženiertehnisko fakultāšu absolventu skaits un zinātņu doktora grāda ieguvēju skaits nekā ASV un Japānā, pētnieki veido daudz mazāku daļu no ES darbaspēka¹⁴. Daudzi Eiropas augstskolu beidzēji un doktora grāda ieguvēji vai nu pamet pētnieka karjeru vai nodarbojas ar pētniecību valstīs, kurās ir rodamas labākas iespējas — galvenokārt ASV.

Aplēsts, ka no gandrīz 400 000 ārvalstu pētniekiem, kas 2004. gadā strādāja ASV, 100 000 pētnieku dzimtene ir Eiropas Savienība¹⁵. Tā ir ievērojama daļa no ES pētnieku kopējā skaita, kas ir 1,3 miljoni¹⁶, turklāt ir pamats uzskatīt, ka šie pētnieki ir vieni no labākajiem savās jomās. Piemēram, 2007. gadā 75 % no docentiem desmit augstākā ranga ASV universitāšu ekonomikas nodaļās bija ieguvuši bakalaura grādu ārpus ASV¹⁷. ASV sistēmas spēja izmantot pasaules talantus ir skaidri redzama pārlicecinošajā ASV pārsvarā pār ES labāko pētījumu izteiksmē¹⁸. Trešo valstu pētnieku pieplūdums ES ir daudz mazāks¹⁹, un **vispasaules konkurence attiecībā uz talantīgākajiem pētniekiem palielinās, jo ir parādījušies jauni darba devēji, kas spēj piedāvāt izdevīgus nosacījumus.**

Vienlaicīgi **vairākās dalībvalstīs palielinās bažas par pētniecības darbaspēka novecošanu, un pētnieku trūkums dažos reģionos un nozarēs jau kļūst par problēmu²⁰.** Situācija pasliktināsies, ja jaunus cilvēkus nepiesaistīs profesijai un ja netiks risināts jautājums par sieviešu pašreizējo nepietiekamo īpatsvaru zinātnes un inženierzinātņu jomā. Turklāt ir aplēsts, ka papildus tiem pētniekiem, kas vajadzīgi pašreizējā darbaspēka aizstāšanai²¹, Eiropā papildus būtu vajadzīgi 600 000 līdz 700 000 pētnieki, lai sasniegtu mērķi ieguldīt vidēji 3 % no IKP pētniecībā, kā noteikts Barselonas Eiropadomē²².

Tāpēc Eiropas pētniekiem pašlaik vairāk nekā jebkad iepriekš ir vajadzīgi izšķirīgi pasākumi. Uz spēles ir likta Eiropas spēja arī turpmāk ilgtermiņā būt un attīstīties kā pasaules līmeņa pētniecības un attīstības vietai.

3. PARTNERĪBA RĪCĪBAI

Lisabonas stratēģija atzīst nepieciešamību progresēt visaptverošā un saskaņotā veidā. **Uz pētniekiem orientētā jaunā iniciatīvā būtu ievērojama ES pievienotā vērtība, kas varētu**

¹⁴ 0,56 % Eiropas Savienībā salīdzinājumā ar 0,93 % un 1,06 % ASV un Japānā; *IISER II*, Eiropas Komisija, 2007.

¹⁵ Eiropa globālajā pētniecības nozarē, Eiropas Komisija, 2007.

¹⁶ Pilnas slodzes ekvivalents. *IISER II*, Eiropas Komisija, 2007.

¹⁷ *Oswald and Ralsmark*, 2008.

¹⁸ ES daļa 10 % visvairāk citēto zinātnisko publikāciju ir 37,5 % salīdzinājumā ar ASV 48,9 %. Tikai 8 no 76 visvairāk citētajām universitātēm pasaules universitātēm atrodas ES; 67 no tām atrodas ASV. „Svarīgākie rādītāji”, Eiropas Komisija, 2007.

¹⁹ 2000. gadā 2 % no personām, kas ES bija nodarbināti zinātnes un tehnoloģiju jomā, bija dzimuši ārpus ES, bet ārvalstu izcelsmes darbinieku īpatsvars zinātnes un tehnikas jomā ASV bija 22 %. „Svarīgākie rādītāji”, Eiropas Komisija, 2007.

²⁰ Vairākās valstīs vairāk nekā 40 % augsti kvalificēta darbaspēka vecums ir 45–64 gadi, bet 25–34 vecuma grupas īpatsvars ir tikai aptuveni 25 %. „Svarīgākie rādītāji”, Eiropas Komisija, 2007.

²¹ COM(2003) 226, galīgā redakcija, 30.4.2003.

²² Prezidentūras secinājumi, 2002. gada 15.–16. marts.

pamatoties uz pašlaik notiekošajām reformām un rīcību. Turklāt pietiekamu cilvēkresursu pieejamība ir priekšnosacījums, lai izpildītu Lisabonas stratēģijas vērienīgākos mērķus.

Tāpēc Komisija ierosina **izveidot partnerību starp Komisiju un dalībvalstīm, lai nodrošinātu reālu atbildību par mērķiem un rīcību.** Tas ir būtiski, lai kopīgi virzītu virkni konkrētu prioritāro pasākumu galvenajās jomās, kas izraudzītas, ņemot vērā to **potenciālo ietekmi** Kopienas, valstu un iestāžu līmenī.

No Komisijas un valstu līmeņa iepriekšējām un pašreizējām iniciatīvām var gūt daudzas mācības, un ES ir daudzi labas prakses piemēri. **Visu valstu sistēmu un iestāžu līmeņa paaugstināšana, lai sasniegtu labāko valstu un iestāžu līmeni, ievērojami sekmētu pasaules līmeņa Eiropas pētniecības sistēmas izveidi.** Atsevišķo iniciatīvu ietekme ievērojami palielinātos, ja tiktu nodrošināts, ka tās plāno un īsteno saskaņotā, konsekventā un savstarpēji papildinošā veidā, pamatojoties uz kopīgi izstrādātiem mērķiem un koncentrējoties uz svarīgākajām jomām.

Minētajai partnerībai vajadzētu apņemties līdz 2010. gada beigām sasniegt jūtamu progresu šādās jomās:

- **sistemātiski uzlabot darbā pieņemšanas atklātumu;**
- **ievērot mobilo pētnieku sociālā nodrošinājuma un papildu pensiju vajadzības;**
- **nodrošināt piesaistošus nodarbinātības un darba apstākļus; un**
- **uzlabot pētnieku apmācību, prasmes un pieredzi.**

Saskaņotas darbības šajās jomās **līdz ar atjaunotu rīcību saistībā ar pašreizējām iniciatīvām, piemēram, Hartas un Kodeksa principu ieviešanas palielināšanu,** nodrošinātu pētniekiem labākas darba iespējas un izdevīgākas karjeras, kā arī ļautu tiem brīvāk mainīt darba vietas starp iestādēm, starp valsts un privāto sektoru un starp valstīm.

Eiropas līmenī īsts pētnieku darba tirgus līdzsvarotu piedāvājumu un pieprasījumu pēc pētniekiem, veicinātu produktivitātes palielināšanos, pateicoties labākai darbu piemeklēšanai, uzlabotu zināšanu nodošanu un veicinātu izcilības centru izveidošanu visā ES, radītu labākus starptautiskos sakarus koptētījumiem un pētījumu rezultātu izmantošanai ekonomikā, kā arī palīdzētu izveidot pievilcīgākus nosacījumus rūpnieciskiem ieguldījumiem izpētē.

4. RĪCĪBA ČETRĀS GALVENAJĀS JOMĀS

4.1. Atklātāka darbā pieņemšana un dotāciju pārnesamība

Atklātu darba iespēju trūkumu pētnieki bieži min kā kavēkli tam, lai uzsāktu vai turpinātu pētniecības karjeru Eiropā. Daudzās dalībvalstīs sabiedriskās pētniecības iestādēm, īpaši universitātēm, bieži vien ir maza neatkarība attiecībā uz darbā pieņemšanu, jo **valsts tiesību akti un prakse ir novecojusi un joprojām kavē vai neļauj īstenot konkurenci veicinošu darbā pieņemšanu.** Tādējādi, kaut arī pieņemšana darbā privātajā sektorā Eiropā pārsvarā ir atklāta un konkurenci veicinoša, sabiedriskajā sektorā iestāžu līmenī vēl joprojām plaši izplatīta ir iekšēja darbā pieņemšana.

Pētnieki ir salīdzinoši neliels un ļoti specializēts darbaspēks, tāpēc **ne vienmēr būs iespējams atrast visaugstāk kvalificēto darbinieku kādam konkrētam pētniecības amatam jebkuras atsevišķas valsts sistēmā, nerunājot nemaz par atsevišķu iestādi.** Tāpēc ir

ticams, ka atklātas darbā pieņemšanas plaša ieviešana sabiedriskajā sektorā varētu uzlabot Eiropas pētniecību, kā arī nodrošināt pētniekiem labākas iespējas.

Lai gan vairums privātā sektora un daži sabiedriskā sektora pētniecības darba devēji jau pašlaik atklāti izsludina brīvās darbavietas, **vairums brīvo darbavietu tiek izsludinātas tikai iekšēji** vai labākajā gadījumā — valsts mērogā. Pētniekiem nepieciešama arī **aktuāla, viegli pieejama praktiska informācija par darbavietu maiņu starp iestādēm, nozarēm un valstīm.**

Turklāt, neraugoties uz ievērojamām pūlēm, tostarp Boloņas procesu un nesen pieņemto Eiropas Kvalifikāciju sistēmu, **iestādēm vēl joprojām trūkst izpratnes par procedūrām un standartiem, lai atzītu citu valstu vai nozaru akadēmisko vai profesionālo kvalifikāciju,** tostarp neformālas kvalifikācijas.

Pašlaik **gandrīz viss projektu finansējums ir piesaistīts iestādei finansējošās organizācijas valstī** pat tad, ja projekta rezultātus varētu uzlabot tā pārceļšana. Par paraugu citām iniciatīvām varētu kalpot Eiropas Pētniecības padomes piešķirto dotāciju pārnēsamība un „nauda seko pētniekam” (*money follows researcher*) shēma, kuru izmēģina valstu pētniecības finansēšanas iestādes, izmantojot EUROHORC²³.

Ierosinātā prioritārā rīcība

- Dalībvalstīm jānodrošina atklāta, pārskatāma un konkurenci veicinoša pētnieku pieņemšana darbā, jo īpaši, nodrošinot iestāžu lielāku autonomiju attiecībā uz darbā pieņemšanu un ieviešot labāko praksi attiecībā uz citās valstīs iegūtas kvalifikācijas atzīšanu.
- Dalībvalstīm un Komisijai jānodrošina, lai visi valsts finansēti pētnieku amati tiktu atklāti izziņoti tiešsaistē, jo īpaši, izmantojot EURAXESS.
- Dalībvalstīm un Komisijai jānodrošina piemēroti informācijas un atbalsta dienesti pētniekiem, kas maina darbavietas starp iestādēm, nozarēm un valstīm, tostarp izmantojot EURAXESS un EURES platformu²⁴.
- Dalībvalstīm un Komisijai jāatļauj valstu finansējuma iestāžu un attiecīgu Kopienas pētījumu programmu ietvaros piešķirto atsevišķo dotāciju pārnēsamība, ja tas finansētājiem ļauj labāk sasniegt savas pētniecības vajadzības un pētniekiem — labāk veidot savu karjeru.

4.2. Mobilo pētnieku sociālā nodrošinājuma un papildu pensiju vajadzību ievērošana

Uz **sociālā nodrošinājuma**²⁵ Eiropas dimensiju attiecas koordinēšanas pasākumi visā ES, kuru mērķis ir novērst, ka atšķirīgu valstu tiesību aktu piemērošana negatīvi ietekmē mobilos darbiniekus²⁶. Padomes Regulā (EK) Nr. 1408/71 kā vispārīgs noteikums ir paredzēts, ka uz

²³ ES valstu pētniecības finansējuma un pētniecības organizāciju vadītāji.

²⁴ Eiropas Nodarbinātības dienesta tīkls un tīmekļa vietne www.eures.europa.eu.

²⁵ Tostarp obligātās pensijas tiesības, veselības aprūpe, bezdarbnieku pabalsti.

²⁶ Padomes Regula (EK) Nr. 1408/71 par sociālā nodrošinājuma sistēmu piemērošanu darbiniekiem un viņu ģimenēm, kas pārvietojas Kopienā, un īstenošanas Regula (EEK) Nr. 574/72.

migrējošiem darbiniekiem attiecas tās valsts tiesību akti, kurā viņi strādā. Gadu gaitā Kopienas tiesību akti par sociālā nodrošinājuma koordinēšanu ir īpaši veicinājuši darbinieku ilgāka termiņa mobilitāti. Tomēr, kā uzsvērts nesenajā darba mobilitātes rīcības plānā, **noteikumi, kas pieņemti vairākas desmitgades iepriekš, nevar tikpat efektīvi aptvert darbinieku mobilitātes jaunākos veidus, kad pētniekiem bieži vien ir īstermiņa līgumi dažādās dalībvalstīs.** Tā kā pētnieki ir viena no mobilākajām darbinieku kategorijām un karjeras laikā viņiem bieži vien ir virkne īstermiņa līgumu, iespējams, ka tieši viņi saskarsies ar grūtībām.

Galvenās problēmas bieži vien rada **pētnieku un darba devēju nepietiekamā informētība par savām sociālā nodrošinājuma tiesībām.** To vajadzētu novērst, uzlabojot piekļuvi esošai informācijai. Eiropas Savienības darba mobilitātes rīcības plānā paredzēts **uzlabot spēkā esošos tiesību aktus un īstenošanas praksi attiecībā uz sociālo nodrošinājumu,** ņemot vērā mobilitātes jaunākās izpausmes. Tā kā tas attieksies arī uz pētniekiem, ir svarīgi, lai, novērtējot uzlabojumu nepieciešamību, tiktu ņemta vērā viņu pieredze. Piemēram, mobilitāti varētu uzlabot, ja tiktu veicināta bezdarbnieku pabalstu pārcelšanas perioda pagarināšana.

Spēkā esošie ES tiesību akti nodrošina dalībvalstīm zināmu elastību, ļaujot ar nolīgumu atkāpties no vispārīgajiem noteikumiem par piemērojamiem tiesību aktiem un izvēlēties piemērot citus sociālā nodrošinājuma tiesību aktus attiecīgajiem darbiniekiem vai pagarināt periodu, kura laikā ir spēkā vietējie tiesību akti, ja tas ir darbinieku interesēs. Varētu veikt saskaņotas darbības, lai **pētnieku labā atbilstoši izmantotu šādas atkāpes.**

Turklāt pētnieku pārvietošanos attiecībā uz trešajām valstīm varētu veicināt ar **īpašām klauzulām divpusējos un daudzpusējos nolīgumos par sociālo nodrošinājumu starp dalībvalstīm un trešām valstīm,** atļaujot periodu summēšanu, iespēju palikt izcelsmes valsts sociālā nodrošinājuma režīma subjektam uz noteiktu periodu, strādājot ārvalstīs, un pabalstu pārcelšanu, atgriežoties izcelsmes valstī.

Rodas arī citas problēmas, jo darbinieki pensiju uzkrāšanai aizvien vairāk izmanto **papildu pensiju shēmas.** Tomēr papildu pensiju tiesību iegūšana, saglabāšana un pārņemšana bieži vien nav labi piemērota tādiem mobiliem darbiniekiem kā pētnieki. Varētu veikt papildu darbības, lai tieši pētniekiem nodrošinātu informāciju par papildu pensijas tiesībām.

Pašlaik tiek apspriests priekšlikums direktīvai par papildu pensijas tiesību pārņemamību. Tomēr maz ticams, ka tajā tiks skarta šādu tiesību „pārcelšana”. Tāpēc vidējā termiņā ir vēlams **izpētīt, kādi pasākumi iespējami, lai atvieglotu papildu pensijas tiesību pārcelšanu** ļoti mobilam darbaspēkam, tostarp pētniekiem.

Pensiju piedāvātāji būtu jāiedrošina izveidot ES pensiju shēmas, kas paredzētas pētniekiem, un uzņēmumi būtu jāiedrošina izmantot pensiju piedāvātājus citās ES dalībvalstīs. Tas ļautu mobilajiem pētniekiem veikt iemaksas tajā pašā papildu pensijas fondā, strādājot citās ES valstīs, vienlaicīgi ņemot vērā atšķirīgos sociālos, darba un pensijas tiesību aktus iesaistītajās dalībvalstīs. Lai to īstenotu, būs nepieciešama iespēja izstāties gadījumos, kad likumdošana nosaka, ka pētniekiem jāpiedalās savas valsts pensijas fondā.

Ierosinātā prioritārā rīcība

- Komisijai un dalībvalstīm jānodrošina, lai pētnieki un viņu darba devēji varētu piekļūt viegli pieejamai un konkrētai informācijai par ES sociālā nodrošinājuma noteikumu piemērošanu un papildu pensiju ietekmi uz starptautisko mobilitāti, tostarp uzlabojot pašreizējos avotus ES un valstu līmenī, piemēram, *EULisses* tīmekļa vietni²⁷.
- Dalībvalstīm labāk jāizmanto pašreizējais tiesiskais regulējums un pētnieku interesēs jānoslēdz attiecīgi divpusēji un daudzpusēji nolīgumi par atkāpēm, kas paredzētas Regulā Nr. 1408/71.
- Noslēdzot divpusējus un daudzpusējus sociālā nodrošinājuma nolīgumus ar trešām valstīm, dalībvalstīm jāiekļauj noteikumi, kas atvieglo pētnieku starptautisko mobilitāti.
- Komisijai un dalībvalstīm jānovērtē nepieciešamība pēc Komisijas vai Padomes ieteikuma par papildu pensijas tiesību pārceļšanu ļoti mobilam darbaspēkam, tostarp pētniekiem.
- Komisijai un dalībvalstīm jāiedrošina ES pensiju shēmas, kas pielāgotas pētnieku vajadzībām.

4.3. Piesaistoši nodarbinātības un darba apstākļi

Nodarbinātības un darba apstākļi ir būtiska jebkuras karjeras pievilcīguma sastāvdaļa. Tāpat kā citās profesijās, sava nozīme ir algu līmeņiem, kā arī iespējai apvienot profesionālo darbību un ģimenes dzīvi. Tomēr pētniekiem vismaz tikpat svarīgi ir arī tas, kā tiek atalgoti viņu akadēmiskie sasniegumi, un atbalstoša, profesionāla vide, kurā viņi jau no agrīna posma var realizēt savas pētniecības intereses.

Neraugoties uz notiekošām reformām, kompensāciju un veicināšanas struktūras daudzās sabiedriskās pētniecības iestādēs joprojām ir neelastīgas un bieži vien apgrūtina jo īpaši universitāšu konkurētspēju starptautiskajā tirgū. Daudzās dalībvalstīs **ir darbaspēka dalījums divās grupās. Pirmā grupa ir jaunie pētnieki ar īstermiņa darba līgumiem un otrā ir mazas mobilitātes vecāki pētnieki, kuriem ir pastāvīgi darba līgumi.** Tāpēc liela nozīme attiecībā uz pētniekiem ir kopīgajiem „elastīguma un sociālās drošības”²⁸ principiem, kurus Eiropadome nesen pieņēma pēc vienošanās ar darba devējiem un darbiniekiem.

Jaunos pētniekus bieži vien pieņem darbā ar pagaidu īstermiņa līgumiem, lai viņi palīdzētu īstenot konkrētus pētniecības projektus. Tas ierobežo talantīgu pētnieku iespējas kļūt par neatkarīgiem pētniekiem. Dažus tas var iedrošināt meklēt izaugsmi citur un kavē nākamās paaudzes pētniecības līderu parādīšanos. Jo īpaši jauni pētnieki bieži vien saņem netipisku atalgojumu (piemēram, stipendijas), kas ierobežo sociālā nodrošinājuma un papildu pensiju iespējas atbilstoši spēkā esošajai valsts sociālā nodrošinājuma shēmai.

Pretstatā iepriekš minētajam **vecākajiem pētniekiem** bieži vien ir pastāvīgi līgumi, un virzīšanās pa karjeras kāpnēm ir atkarīga no darba stāža, nevis padarītā. Tas mazina stimulu mainīt karjeras virzību, piemēram, strādājot citā valstī vai nozarē vai nu pilnu slodzi, vai veicot konsultēšanu. Šie, kā arī citi šķēršļi, piemēram, pensiju tiesību zaudēšana, arī mazina

²⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/eulisses/jetspeed/

²⁸ „Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem: vairāk un labākas darba vietas, izmantojot elastīgumu un drošību”, COM(2007)359.

pensionētu un karjeru beidzošu pētnieku iespējamo ieguldījumu. Pretējā gadījumā daudzi labprāt, piemēram, nodotu pieredzi jaunākiem zinātniekiem, sniedzot ekspertu zināšanas politikas veidošanai vai veicinot pētniecības karjeras.

Profesionālās un privātās dzīves apvienošanai vairums ES pētniecības iestāžu nevelta pietiekamu uzmanību, un rezultātā jo īpaši var ciest sieviešu karjera. Joprojām pastāv ievērojama atšķirība starp sieviešu un vīriešu skaitu pētniecības karjeru augstākajos amatos, lai gan bieži vien sieviešu skaits, kas ir doktora grāda kandidātes, pārsniedz attiecīgo vīriešu skaitu.

Pat ņemot vērā uzturēšanās izdevumus, **ir ievērojama atšķirība starp pētnieku algu līmeni Eiropas pētniecības zonā un citos pasaules reģionos**, kā arī ievērojami atšķiras pētnieku-vīriešu un pētnieku-sieviešu vidējās algas. Šīs atšķirības kropļo vienoto darba tirgu un var veicināt to, ka pētnieki izvēlas labākas iespējas citās ekonomikas nozarēs vai ārpus Eiropas.

Ierosinātā prioritārā rīcība

- Dalībvalstīm, finansētājiem un darba devējiem jāuzlabo karjeras attīstības iespējas pētniekiem to karjeras sākumposmā, pārejot uz „elastīguma un sociālās drošības principiem”, regulāru izvērtēšanu, plašāku autonomiju un labāku apmācību. Pētniecības finansētājiem būtu jāņem vērā karjeras attīstība, izvērtējot pētniecības ierosinājumus.
- Dalībvalstīm, finansētājiem un darba devējiem pakāpeniski jāievieš lielāks elastīgums līgumiskajos un administratīvajos pasākumos un attiecīgos valsts tiesību aktos attiecībā uz vecākiem un karjeru beidzošiem pētniekiem, lai atalgotu labu sniegumu un pieļautu karjeras nestandarta virzību.
- Darba devējiem un finansētājiem būtu jānodrošina, lai visi valsts finansētie pētnieki, kas saņem stipendijas vai pabalstus, varētu saņemt atbilstošu sociālo nodrošinājumu.
- Dalībvalstīm un sabiedriskām pētniecības iestādēm jāpanāk piemērota vīriešu un sieviešu proporcija atlases un finanšu institūcijās, un sistemātiski jāpieņem politika, kas ļautu gan vīriešiem, gan sievietēm īstenot zinātnisko karjeru, atbilstoši līdzsvarojot darbu un dzīvi, piemēram, izstrādājot dubultu karjeras politiku.

4.4. Eiropas pētnieku apmācības, prasmju un pieredzes uzlabošana

Pētniekiem ir jābūt pilnīgi visām prasmēm, kas nepieciešamas, lai piedalītos virknē modernās zināšanu ekonomikas uzdevumu. Uzņēmumi aizvien vairāk jo īpaši sekmīgi attīstās „atvērtu jauninājumu” vidē, kurā savstarpējos sakarus un sakarus ar sabiedriskām pētniecības organizācijām izmanto, lai efektīvāk analizētu idejas un izstrādātu produktus. **Tāpēc būtiski svarīgas ir saiknes starp izcilu sabiedriskas pētniecības bāzi un uzņēmumiem.** Arī zinātne attīstās, un **palielinās uzsvars uz daudzdisciplīnu un starpdisciplīnu pētniecību, konkurētspējīgu finansējumu, starptautisku sadarbību un pētniecības rezultātu transformēšanu sekmīgā inovācijā.**

Tomēr **vairumu pētnieku Eiropā joprojām apmāca tradicionālā akadēmiskā vidē.** Šādiem pētniekiem bieži vien trūkst prasmju un kompetences, kas vajadzīga, lai, piemēram, pārvaldītu intelektuālo īpašumu, iesniegtu piedāvājumus projektu finansēšanai vai nodibinātu pašiem savu uzņēmumu. Pētniekiem, kas strādā mazos un vidējos uzņēmumos, var vajadzēt vadīt projektus, rūpēties par uzņēmuma sakariem vai pārvaldīt intelektuālo īpašumu. Pieredzējuši pētnieki var arī zaudēt izpratni par jaunākajiem paņēmieniem un metodēm un var

saņemt nepietiekamu atbalstu, lai karjeras laikā uzlabotu savu kompetenci vai prasmes, piemēram, ieņemot vadošus amatus savā iestādē.

Notiekošais starpvaldību **Boloņas process** ir paredzēts, lai risinātu dažus jautājumus, piemēram, mācību programmas izstrāde doktora studiju programmām un kvalitātes nodrošināšana. Ieguldījumu dos arī Kopienas pasākumi, piemēram, „sākotnējās sagatavošanas tīkli” atbilstoši **pētniecības septītajai pamatprogrammai**, ierosinātā kopīgā doktorāta rīcība **Erasmus Mundus** programmā un **Eiropas inovāciju un tehnoloģiju institūts** (ETI).

Tomēr ir nepieciešams vēltīt vairāk uzmanības prasmēm un mūžizglītībai valstu līmenī. **Pētniekiem visā savā kvalifikācijas periodā, kā arī pēc tam, jāgūst attiecīga pieredze.** Tas, savukārt, uzlabos viņu karjeras iespējas un spēju mainīt darba vietas starp iestādēm, nozarēm un valstīm. Tas tikai daļēji attiecas uz oficiālo mācību programmu. Lai izveidotu pareizo vidi, daudzās iestādēs būs vajadzīgas izmaiņas, piemēram, saikņu izveidošana ar privāto sektoru.

Ierosinātā prioritārā rīcība

- Dalībvalstīm jāizstrādā un jāatbalsta konsekventas „valstu prasmju programmas”, lai nodrošinātu, ka pētnieki ir apguvuši vajadzīgās prasmes, lai pilnībā piedalītos uz zināšanām balstītā ekonomikā un sabiedrībā visas karjeras laikā.
- Dalībvalstīm jānodrošina labākas saiknes starp akadēmisko vidi un rūpniecību, atbalstot pētnieku izvietojanu rūpniecības uzņēmumos mācību laikā un veicinot to, ka rūpniecības nozare finansē *PhD* studijas un ir iesaistīta mācību programmu izstrādāšanā.

5. PARTNERĪBAS ĪSTENOŠANA

Lai partnerība sekmīgi palīdzētu veidot pasaules līmeņa Eiropas pētniecības sistēmu, pilnvērtīgs ieguldījums nepieciešams no visiem partneriem. Tāpēc ir svarīgi, lai:

- dalībvalstis, Padome un Komisija apņemtus ievērot **kopīgos mērķus un atbalstītu ierosinātās darbības**;
- dalībvalstis līdz 2009. gada sākumam pieņemt valsts rīcības plānu, kurā noteikti konkrēti uzdevumi un darbības, lai sasniegtu partnerības mērķus. **Nemot vērā katras dalībvalsts atšķirīgo izejas pozīciju, ir sagaidāms, ka ikviens plāns būs vērsts uz partnerības vispārīgo mērķu dažādiem aspektiem**;
- noteiktās **prioritārās darbības** tiktu īstenotas līdz 2010. beigām;
- **Komisija** partnerības stiprināšanai **censtos optimizēt esošos Kopienas instrumentus**, tostarp tos, kas pieejami caur *FP7 People* programmu;
- par partnerības neatņemamu sastāvdaļu kļūtu tas, ka dalībvalstis un Komisija:
 - **nosaka, kāda ir laba prakse** un, ja vajadzīgs, **izstrādā kopējas pamatnostādnes**;

- **pārtrauga progresu** valstu un ES līmenī un sagatavo ikgadējo ziņojumu, pamatojoties uz saskaņotiem rādītājiem²⁹;
 - **maksimāli izmanto esošo Kopienas tiesisko regulējumu** pētnieku interesēs.
- atbilstoši savai vadošajai lomai Eiropas pētniecības telpas iniciatīvu pārvaldīšanā **Konkurētspējas padome uzraudzītu un novērtētu** partnerības darbību īstenošanas **progresu**;
 - partnerības pirmā posma nobeigumā 2010. gadā tiktu **vispārīgi novērtēta situācija un partnerības darbību rezultāti** un tiktu apsvērta vajadzība pēc turpmākas ES rīcības, lai risinātu konkrētus neatrisinātos jautājumus. Minētajā novērtējumā **pilnībā jāiekļauj pašu pētnieku uzskati**. Ir jāapsver **vienota kontaktpunkta pētniekiem izveidošana**, lai informētu partnerību par labas prakses piemēriem un aktuālajām grūtībām, kā arī jāapsver **plašas konferences organizēšana 2009. gadā**, izmantojot to kā platformu pētnieku viedokļu paušanai.

²⁹ Iespējami rādītāji ir ieteikti Komisijas dienestu darba dokumenta (SEC(2008)XXX) 7. nodaļā, kas izstrādāts kopā ar šo paziņojumu.