

LT

LT

LT



EUROPOS BENDRIJŲ KOMISIJA

Briuselis, 23.5.2008
KOM(2008)317 galutinis

KOMISIJOS KOMUNIKATAS TARYBAI IR EUROPOS PARLAMENTUI

**GERESNĖS KARJEROS IR JUDUMO GALIMYBĖS. MOKSLO DARBUOTOJAMS
SKIRTA EUROPOS PARTNERYSTĖ**

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

(pateikta Komisijos)

KOMISIJOS KOMUNIKATAS TARYBAI IR EUROPOS PARLAMENTUI

GERESNĖS KARJEROS IR JUDUMO GALIMYBĖS. MOKSLO DARBUOTOJAMS SKIRTA EUROPOS PARTNERYSTĖ

1. ĮŽANGA

2008 m. įvykusiame Europos Vadovų Tarybos pavasario susitikime pabrėžta, kad įgyvendinant atnaujintą Lisabonos strategiją ekonomikos augimui ir darbo vietų kūrimui daugiausiai dėmesio turėtų būti skiriama investavimui į žmones, darbo rinkų modernizavimui ir investavimui į žinias bei inovacijas¹.

Jau numatytos arba įgyvendinamos svarbios priemonės, kuriomis siekiama pertvarkyti ES ekonomiką, įtraukiant į ją žinioms imlias veiklos rūšis. Tarp šių priemonių – bendrosios rinkos stiprinimo priemonės², profesinio judumo skatinimo priemonės³, švietimo ir mokymo stiprinimo priemonės⁴ bei privačių investicijų į mokslinius tyrimus ir inovacijas skatinimo priemonės⁵.

2007 m. paskelbus Žaliąją knygą „**Europos mokslinių tyrimų erdvė. Naujos perspektyvos**“⁶ pradėtos plačios viešos diskusijos apie tai, kaip sukurti atviresnę, konkurencingesnę ir patrauklesnę Europos mokslinių tyrimų erdvę. Vėliau buvo nustatytos kelios prioritetinės sritys, kuriose partneryste ir bendrais tikslais grindžiama veiksminga valstybių narių ir Bendrijos veikla labai sustiprintų Europos mokslinių tyrimų sistemą ir padėtų Europoje sukurti „penktąją laisvę“ – žinių laisvę.

Šis komunikatas – tai viena iš penkių 2008 metams suplanuotų iniciatyvų⁷, kuria siekiama įgyvendinti Žaliojoje knygoje dėl Europos mokslinių tyrimų erdvės pateiktus pasiūlymus. **Jame siūloma su valstybėmis narėmis sukurti partnerystę, kuri padėtų užtikrinti reikalingų mokslo darbuotojų pakankamumą.** Mokslo darbuotojai – tai svarbiausi naujų žinių kūrėjai ir pagrindiniai šių žinių perdavimo ir naudojimo proceso dalyviai, todėl konkurencingai, žiniomis grindžiamai ES ekonomikai yra būtini. Siekiant išlaikyti Europoje talentingiausius mokslo darbuotojus ir pritraukti naujų, būtina laikytis subalansuoto požiūrio, kuriuo visiems ES šalių mokslo darbuotojams būtų užtikrintas deramas mokymas bei patrauklios karjeros galimybės ir panaikintos jų judumo kliūtys.

Numatoma, kad Europos mokslinių tyrimų erdvės iniciatyvų bendro valdymo priežiūrą vykdys Konkurencingumo taryba.

¹ Pirmininkaujančios valstybės narės išvados, Europos Vadovų Taryba, 2008 m. kovo 13–14 d.

² „Bendroji rinka XXI a. Europai“, COM (2007) 724.

³ 2007–2010 m. Europos profesinio judumo veiksmų planas, COM (2007) 773, 2007 12 6.

⁴ Įskaitant ES paramą akademiniam judumui skatinti ir numatytą ES iniciatyvą dėl naujų gebėjimų naujoms darbo vietoms.

⁵ „Žinių taikymas praktikoje. Įvairialypė ES naujovių strategija“ (COM (2006) 502, 2006 9 13) ir „Europos pirmaujančios rinkos iniciatyva“ (COM (2007) 860, 2007 12 21).

⁶ COM (2007) 161, 2007 4 4.

⁷ Kitos iniciatyvos susijusios su intelektinės nuosavybės valdymu valstybinėse mokslinių tyrimų organizacijose, bendru programavimu, visos Europos mokslinių tyrimų infrastruktūra, tarptautiniu moksliniu ir techniniu bendradarbiavimu.

2. PAŽANGA IR PERSPEKTYVOS

Sąvoka „mokslo darbuotojas“ apima labai įvairias funkcijas ir veiklą. Mokslo darbuotojai – tai ne tik universitetų dėstytojai ir dideliuose mokslinių tyrimų institutuose ilgalaikius fundamentaliuosius mokslinius tyrimus atliekantys mokslininkai, bet ir valstybinių laboratorijų mokslo darbuotojai, turintys aiškiai apibrėžtą misiją. Prie mokslo darbuotojų taip pat priskirtini įmonių darbuotojai, dirbantys su rinka susijusį plėtros darbą, ir aukštųjų technologijų sektoriuje veikiančių MVĮ darbuotojai, kurių darbas susijęs su technologijų perdavimu arba produktų ir technologijų inovacijomis.

Nuo Lisabonos strategijos patvirtinimo 2000 m.⁸ tinkamų žmogiškųjų išteklių pakankamumas mokslinių tyrimų ir technologijų plėtros sektoriuje buvo laikomas vienu iš pagrindinių uždavinių. 2001 m. Komisija pasiūlė **mokslo darbuotojų judumo Europos mokslinių tyrimų erdvėje gerinimo priemones**⁹, o 2003 m. – jų karjeros galimybių gerinimo priemones¹⁰.

2005 m. Komisija priėmė **Europos mokslininkų chartiją ir Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodeksą**, kuriuose nustatytos mokslo darbuotojų, jų darbdavių ir finansuotojų funkcijos ir atsakomybė, taip pat sąžiningesnio bei skaidresnio priėmimo į darbą būdai. 2005 m. buvo priimtas su „mokslo viza“ susijusių priemonių rinkinys¹¹, kuriuo siekta paspartinti leidimų atvykti ir laikinai gyventi išdavimą trečiųjų šalių mokslo darbuotojams. Mokslo darbuotojų judumas ir profesinė veikla buvo remiama **Šeštosios mokslinių tyrimų pagrindų programos** lėšomis.

Dauguma valstybių narių įgyvendina su mokslo darbuotojais susijusias priemones, visų pirma pertvarko universitetų ir aukštojo mokslo sektorius¹². Mokslo įstaigų savarankiškumo didinimas ir jų valdymo tobulinimas yra tiesiogiai susiję su mokslo darbuotojų padėties gerinimu.

Šios iniciatyvos buvo veiksmingos. Pasitelkus vietos centrus ir internetą¹³ mobiliesiems mokslo darbuotojams teikiama kur kas išsamesnė informacija. Pagal **Septintąją bendrąją mokslinių tyrimų programą** mokslo darbuotojams skiriama daugiau lėšų, taip pat ir per naująją **Europos mokslinių tyrimų tarybą**.

Tačiau pažanga tebėra lėta. Ligi šiol tik nedaugelis šalių nusprendė savanoriškai taikyti chartiją ir kodeksą. Be to, kelios valstybės narės dar neįgyvendino į „mokslo vizos“ priemonių paketą įtrauktos direktyvos. Pagal šiuo metu vykdomą politiką problemos sprendžiamos gana atsietai arba siauru nacionaliniu lygmeniu.

⁸ Pirmininkaujančios valstybės narės išvados, Lisabonos Europos Vadovų Taryba, 2000 m. kovo 23–24 d.

⁹ „Europos mokslinių tyrimų erdvei skirta judumo strategija“, COM (2001) 331, 2001 6 20.

¹⁰ „Mokslo darbuotojai Europos mokslinių tyrimų erdvėje. Viena profesija – plačios karjeros galimybės“, COM (2003) 436, 2003 7 18.

¹¹ Įskaitant 2005 m. spalio 12 d. Tarybos direktyvą 2005/71/EB dėl konkrečios įleidimo trečiųjų šalių piliečiams atvykti mokslinių tyrimų tikslais tvarkos („mokslo viza“), OL L 289/15, 2005 11 3.

¹² „Universitetų modernizavimo plano įgyvendinimo rezultatai: švietimas, moksliniai tyrimai ir naujovės“, COM (2006) 208, 2006 5 10.

¹³ 2008 m. birželio mėn. ERA-MORE ir mokslo darbuotojų judumo portalai bus sujungti, o naujas šio portalo pavadinimas bus EURAXESS „Mobilųjų mokslo darbuotojų tinklas“ (angl. *EURAXESS Researchers in Motion Network*). Šiame portale bus teikiama informacija apie judumą, darbo vietas ir mokslo darbuotojų teises.

Nors mokslo įstaigų ir šalių padėtis labai nevienoda, pasenę nacionaliniai teisės aktai ir praktika tebetrukdo daugelio valstybių narių viešajame sektoriuje įdiegti konkurencingą mokslo darbuotojų įdarbinimo tvarką. Kadangi dažniausiai jauni mokslo darbuotojai dirba pagal trumpalaikes sutartis, o perkėlimas į aukštesnes pareigas grindžiamas ne veiklos rezultatais, o darbo stažu, talentingiems mokslo darbuotojams gali tekti laukti daug metų, kad taptų nepriklausomais mokslininkais. Daugelis mokslo darbuotojų mokomi taikant tradicinius akademinis metodus, nepritaikytus šiuolaikinei žinių ekonomikai, kurios veikimui itin svarbus įmonių ir valstybinių mokslinių tyrimų įstaigų ryšys. Mokslo darbuotojams reikia įveikti daug kliūčių, jei jie nori pereiti dirbti iš vienos mokslo įstaigos į kitą, iš aukštojo mokslo įstaigos į įmonę arba dirbti kitoje šalyje.

Nors ES šalyse vis dar paruošiama daugiau mokslininkų, inžinierių ir mokslo daktarų nei JAV ir Japonijoje, ES šalyse mokslo darbuotojai sudaro kur kas mažesnę darbo jėgos dalį¹⁴. Daugelis Europos absolventų ir daktaro laipsnį turinčių asmenų mokslininko karjeros nesiekia arba vykdo mokslinius tyrimus šalyse, kuriose randa geresnes sąlygas – dažniausiai JAV.

2004 m. iš beveik 400 tūkst. mokslinį darbą JAV dirbančių užsieniečių apie 100 tūkst. buvo gimę Europos Sąjungoje¹⁵. ES iš viso turi 1,3 mln.¹⁶ mokslo darbuotojų, taigi JAV dirba labai didelę jų dalis, be to – tai turbūt geriausi savo srities specialistai. Pavyzdžiui, 2007 m. 75 % docentų, dirbančių dešimties aukščiausių reitingą turinčių JAV universitetų ekonomikos fakultetuose, bakalauro laipsnį buvo įgiję ne JAV¹⁷. JAV sistemos gebėjimą pritraukti talentingiausius mokslo darbuotojus iš viso pasaulio rodo tai, kad JAV akivaizdžiai lenkia ES pagal aukščiausios kokybės mokslinius tyrimus¹⁸. Gerokai sumažėjo į ES atvykstančių trečiųjų šalių mokslo darbuotojų¹⁹. **Tuo pat metu didėja pasaulinė konkurencija dėl talentingiausių mokslo darbuotojų, nes nauji šio sektoriaus dalyviai dabar gali pasiūlyti patrauklias sąlygas.**

Be to, kai kuriose valstybėse narėse vis didesnę susirūpinimą kelia mokslo darbuotojų darbo jėgos senėjimas, o kai kuriuose regionuose ir sektoriuose mokslo darbuotojų stoka jau tampa problema.²⁰ Jei jaunimas nesidomės moksliniu darbu ir jei nebus imtasi priemonių padidinti mokslinį ir inžinerinį darbą dirbančių moterų skaičių, padėtis dar pablogės. Be to, apskaičiuota²¹, kad be mokslo darbuotojų, kurie turėtų pakeisti esamus darbuotojus, Europai reikėtų dar apie 600–700 tūkst. mokslo darbuotojų: tiek jų reikėtų, kad ji

¹⁴ ES – 0,56 %, o JAV ir Japonijoje – atitinkamai 0,93 % ir 1,06 % (IISER II, Europos Komisija, 2007 m.).

¹⁵ Ataskaita „Europos padėtis pasauliniame mokslinių tyrimų kontekste“ (angl. „Europe in the global research landscape“), Europos Komisija, 2007 m.

¹⁶ Visos darbo dienos ekvivalentas, IISER II, Europos Komisija, 2007 m.

¹⁷ Oswald ir Ralsmark, 2008 m.

¹⁸ Iš 10 % dažniausiai cituojamų mokslinių leidinių 37,5 % yra ES, o 48,9 % – JAV. Tik aštuoni iš septyniasdešimt šešių pasaulio universitetų, kurių moksliniai leidiniai yra dažniausiai cituojami, yra ES, o šešiasdešimt septyni – JAV (2007 m. Europos Komisijos leidinys „Pagrindiniai rodikliai“ (angl. „Key Figures“)).

¹⁹ 2000 m. 2 % asmenų, dirbančių Europos Sąjungoje mokslinį techninį darbą, buvo kilę iš ES nepriklausančių šalių, o tokį patį darbą JAV dirbančių užsieniečių dalis buvo 22 % (2007 m. Europos Komisijos leidinys „Pagrindiniai rodikliai“).

²⁰ Kai kuriose šalyse daugiau kaip 40 % aukštą kvalifikaciją turinčių darbuotojų yra 45–64 metų amžiaus, o 25–34 metų amžiaus darbuotojai sudaro tik 25 % (2007 m. Europos Komisijos leidinys „Pagrindiniai rodikliai“).

²¹ COM (2003) 226 galutinis, 2003 4 30.

pasiektų Barcelonos Europos Vadovų Tarybos nustatytą tikslą – investuoti į mokslinius tyrimus vidutiniškai 3 % BVP²².

Todėl šiandien (labiau nei kada nors anksčiau) Europos mokslo darbuotojų labai reikia imtis ryžtingų priemonių, nes sprendžiamas klausimas, ar Europa gali išlaikyti savo tarptautinį MTTP potencialą ir ilgainiui jį išvystyti.

3. PARTNERYSTĖ GRINDŽIAMA VEIKLA

Lisabonos strategijoje pripažįstama, kad reikia daryti pažangą kompleksiskai ir koordinuotai. **Mokslo darbuotojams skirta nauja iniciatyva, grindžiama dabar įgyvendinamomis priemonėmis bei reformomis, duotų Europos Sąjungai daug papildomos naudos.** Tačiau kartu reikia pažymėti, kad bendrieji Lisabonos strategijos tikslai gali būti įgyvendinti tik tuo atveju, jei ES turės pakankamai žmogiškųjų išteklių.

Todėl Komisija siūlo **sukurti Komisijos ir valstybių narių partnerystę, kuri užtikrintų kiekvienos šalies atsakomybę už tikslus ir veiklą. Norint kartu įgyvendinti tikslines prioritėtines priemones svarbiausiose srityse, kurios pasirinktos dėl jų galimo poveikio Bendrijos, nacionaliniu ir institucijų lygmenimis, tokia partnerystė yra būtina.**

Galima pasinaudoti didele ankstesnių ir esamų Bendrijos ir nacionalinio lygmens iniciatyvų įgyvendinimo patirtimi. Be to, Europos Sąjungoje yra daug gerosios patirties pavyzdžių. **Jeigu visos nacionalinės sistemos ir mokslo įstaigos būtų patobulintos taip, kad atitiktų aukščiausius standartus, būtų padaryta didelė pažanga kuriant pasaulinio lygio Europos mokslinių tyrimų sistemą.** Atskirų iniciatyvų poveikis būtų gerokai didesnis, jei būtų užtikrintas nuoseklus jų planavimas ir įgyvendinimas bei paremiamasis tarpusavio ryšys ir jei jos būtų grindžiamos bendrai nustatytais tikslais ir susijusios su prioritetinėmis sritimis.

Partneriai turėtų įsipareigoti iki 2010 m. pabaigos padaryti greitą ir akivaizdžią pažangą šiose srityse:

- **systemingai siekti, kad darbuotojai būtų priimami į darbą viešo konkurso tvarka;**
- **užtikrinti mobiliesiems mokslo darbuotojams socialinę apsaugą ir papildomas pensijas;**
- **sudaryti palankias užimtumo ir darbo sąlygas bei**
- **gerinti mokslo darbuotojų mokymą, gebėjimus ir plėsti patirtį.**

Jei šiose srityse veikla būtų vykdoma koordinuotai, **o jau esamos iniciatyvos įgyvendinamos aktyviau (pvz., jei būtų vis plačiau laikomasi chartijos ir kodekso principų),** mokslo darbuotojams būtų užtikrintos geresnės užimtumo bei karjeros galimybės ir sudarytos geresnės sąlygos judėti iš vienos mokslo įstaigos į kitą, iš viešojo į privatųjį sektorį ir iš vienos šalies į kitą.

Europos lygmeniu veikianti mokslo darbuotojų darbo rinka padarytų tokį poveikį: būtų subalansuota mokslo darbuotojų pasiūla ir paklausa; dėl geresnės darbuotojų atrankos padidėtų našumas; būtų geriau perduodamos žinios; būtų sudarytos geresnės sąlygos visoje Europos Sąjungoje steigti kompetencijos centrus; pagerėtų tarptautinis bendradarbiavimas

²² Pirmininkaujančios valstybės narės išvados, 2002 m. kovo 15–16 d.

atliekant bendrus mokslinius tyrimus ir naudojant mokslinių tyrimų rezultatus ekonominiiais tikslais; būtų sukurtos palankesnės sąlygos įmonėms investuoti į mokslinius tyrimus.

4. VEIKSMAI KETURIOSE PRIORITETINĖSE SRITYSE

4.1. *Priėmimas į darbą viešo konkurso tvarka ir stipendijų perkėlimas į kitą šalį*

Kaip vieną iš kliūčių pradėti arba tęsti mokslininko karjerą Europoje mokslo darbuotojai dažnai įvardija viešai skelbiamų darbo vietų stoką. Daugelio valstybių narių valstybinių mokslinių tyrimų įstaigų (ypač universitetų) galimybės savarankiškai samdyti mokslo darbuotojus yra labai suvaržytos. Tokią padėtį lemia **pasenę nacionaliniai teisės aktai ir praktika – jie tebetrukdo arba neleidžia taikyti konkurencingos mokslo darbuotojų priėmimo į darbą tvarkos**. Todėl nors privačiame sektoriuje darbuotojų priėmimas į darbą dažniausiai grindžiamas viešumo ir konkurencijos principais, priimant naujus darbuotojus į viešojo sektoriaus įstaigas tebesinaudojama vidaus žmogiškaisiais ištekliais.

Mokslo darbuotojai – tai palyginti nedidelė, labai siauros specializacijos darbo jėga, **todėl ieškant kandidato konkrečioms mokslo darbuotojo pareigoms tik vienoje nacionalinėje sistemoje, aukščiausios kvalifikacijos darbuotoją rasti pavyksta ne visada (juo labiau, jei jo ieškoma tik vienoje įstaigoje)**. Todėl jei viešajame sektoriuje būtų pradėta visuotinai priimti darbuotojus į darbą viešo konkurso tvarka, Europos rezultatai mokslinių tyrimų srityje greičiausiai pagerėtų, o mokslo darbuotojams būtų suteikta daugiau galimybių.

Nors dauguma privačiojo sektoriaus mokslinių tyrimų įstaigų ir kai kurios viešojo sektoriaus mokslinių tyrimų įstaigos informaciją apie laisvas darbo vietas jau skelbia viešai, **apie daugumą jų pranešama tik viduje** arba geriausiu atveju nacionaliniu lygmeniu. Be to, mokslo darbuotojams turi būti sudarytos sąlygos **lengvai gauti naujausią praktinę informaciją apie judėjimą iš vienos mokslo įstaigos, sektoriaus ir šalies į kitą**.

Nors ir dedama daug pastangų (pvz., įgyvendinamos Bolonijos reformos, neseniai patvirtinta Europos kvalifikacijų sistema), **mokslo įstaigos dar pakankamai nesupranta kitose šalyse ar sektoriuose įgytos akademinės ir profesinės kvalifikacijos** (taip pat ir neoficialiai įgytos kvalifikacijos) **pripažinimo procedūrų ir standartų**.

Kol kas **beveik visada finansuojami projektai, kuriuos vykdo finansuojančios organizacijos šalyje veikianti įstaiga**, nors įgyvendinus projektą kitoje šalyje ir būtų gauti geresni rezultatai. Europos mokslinių tyrimų tarybos numatytas stipendijų perkėlimas ir asociacijos EUROHORCS²³ koordinuojama mokslo darbuotojų stipendijų perkėlimo iniciatyva (angl. *money follows researcher*), kurią kaip bandomąjį projektą įgyvendina nacionalinės mokslinių tyrimų finansavimo organizacijos, – tai priemonės, kurių pavyzdžiu galėtų būti rengiamos kitos iniciatyvos.

Siūlomi prioritetiniai veiksmai

- Valstybės narės turi užtikrinti atvirą ir skaidrų mokslo darbuotojų priėmimą į darbą konkurso tvarka – visų pirma, leisti mokslo įstaigoms savarankiškiau samdyti naujus darbuotojus ir perimti geriausią kitose šalyse įgytos kvalifikacijos pripažinimo patirtį.

²³ ES šalių mokslinių tyrimų finansavimo organizacijų ir mokslinius tyrimus vykdančių įstaigų vadovai.

- Valstybės narės ir Komisija turi užtikrinti, kad informacija apie visas valstybės lėšomis finansuojamas laisvas mokslo darbuotojų darbo vietas būtų viešai skelbiama internete – pirmiausia mokslo darbuotojų judumo portale EURAXESS.
- Valstybės narės ir Komisija turi užtikrinti tinkamą informacijos ir pagalbos paslaugų teikimą iš vienos mokslo įstaigos arba sektoriaus į kitą pereinantiems arba iš vienos šalies į kitą išvykstantiems dirbti mokslo darbuotojams. Tam turi būti naudojamos ir portalais EURAXESS bei EURES²⁴.
- Valstybės narės ir Komisija turi sudaryti sąlygas perkelti nacionalinių finansavimo įstaigų skirtas individualias stipendijas ir pagal atitinkamas Bendrijos mokslinių tyrimų programas skirtas stipendijas, jei tai padėtų finansuotojams geriau patenkinti su moksliniais tyrimais susijusius savo poreikius, o mokslo darbuotojams – geriau planuoti savo karjerą.

4.2. *Užtikrinti mobiliesiems mokslo darbuotojams socialinę apsaugą ir papildomas pensijas*

Europos lygmens **socialinė apsauga**²⁵ Europos Sąjungoje reglamentuojama socialinės apsaugos sistemų koordinavimo reglamentais, kuriais siekiama užtikrinti, kad mobilieji darbuotojai nenukentėtų dėl skirtingų nacionalinių teisės aktų taikymo²⁶. Tarybos reglamente (EB) Nr. 1408/71 nustatyta, kad darbuotojams migrantams paprastai taikomi šalies, kurioje jie dirba, teisės aktai. Per daugelį metų su socialinės apsaugos sistemų koordinavimu susiję Bendrijos teisės aktai itin palengvino ilgalaikį darbuotojų judumą. Tačiau, kaip pabrėžiama neseniai priimtame ES profesinio judumo veiksmų plane, **prieš keletą dešimtmečių priimtos taisyklės nepritaikytos naujesnėms darbuotojų judumo formoms, t. y. kai jie dažnai dirba skirtingose valstybėse narėse pagal trumpalaikes sutartis**. Kadangi mokslo darbuotojai yra priskiriami mobiliejių darbuotojų kategorijai ir dažnai per savo profesinę karjerą dirba pagal kelias trumpalaikes sutartis, tikimybė patirti sunkumų jiems yra itin didelė.

Pagrindinės problemos dažnai atsiranda todėl, kad **mokslo darbuotojai ir darbdaviai neturi informacijos apie savo socialinės apsaugos teises**. Šią problemą reikėtų spręsti gerinant esamos informacijos prieinamumą. ES profesinio judumo veiksmų plane numatyta, atsižvelgiant į naujesnes judumo formas, **patobulinti galiojančius socialinės apsaugos srities teisės aktus ir taikomą įgyvendinimo praktiką**. Kadangi šis veiksmų planas bus taikomas ir mokslo darbuotojams, vertinant tobulinimo poreikius svarbu atsižvelgti į jų patirtį. Pavyzdžiui, judumui būtų sudarytos geresnės sąlygos, jei būtų nuspręsta pratęsti nedarbo išmokų perkėlimo laikotarpį.

Pagal šiuo metu galiojančius ES teisės aktus valstybėms narėms numatytos tam tikros lanksčios sąlygos: susitarusios jos gali nesilaikyti bendrųjų taisyklių dėl taikytinų teisės aktų ir pasirinkti taikyti tam tikriems darbuotojams kitokius socialinės apsaugos teisės aktus arba pratęsti jų kilmės šalies teisės aktų taikymo laikotarpį, jei tai naudinga darbuotojams. Būtų galima imtis koordinuotų veiksmų užtikrinant, kad šios išimties būtų **deramiau taikomos mokslo darbuotojų labui**.

²⁴ Europos užimtumo paslaugų tinklas ir interneto svetainė <http://www.eures.europa.eu>.

²⁵ Įskaitant privalomas pensijų teises, sveikatos priežiūrą ir nedarbo išmokas

²⁶ Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir savarankiškai dirbantiems asmenims bei jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje, ir įgyvendinimo reglamentas (EEB) Nr. 574/72.

Be to, galėtų būti palengvintas mokslo darbuotojų judėjimas iš trečiųjų šalių. Tam į **valstybių narių ir trečiųjų šalių dvišales ir daugiašales sutartis dėl socialinės apsaugos reikėtų įtraukti specialias nuostatas**, kuriose būtų numatyta galimybė sudėti laikotarpius ir galimybė dirbant užsienyje toliau tam tikrą laiką naudotis kilmės šalies socialinės apsaugos sistema, taip pat galimybė perkelti išmokas grįžus į kilmės šalį.

Kitų problemų atsiranda todėl, kad mokslo darbuotojai **vis dažniau kaupia pensiją naudodamiesi papildomos pensijos sistemomis**. Tačiau papildomos pensijos teisių igijimo, išsaugojimo ir perkėlimo sąlygos tokiems mobiliesiems darbuotojams, kaip mokslo darbuotojai, dažnai yra nepritaikytos. Būtų galima imtis daugiau priemonių, susijusių su mokslo darbuotojams skirtos informacijos apie papildomos pensijos teises teikimu.

Šiuo metu deramasi dėl papildomos pensijos teisių perkėlimo direktyvos pasiūlymo. Tačiau šia direktyva greičiausiai nebus reglamentuojamas tokių teisių „perkeliamumas“. Todėl per vidutinės trukmės laikotarpį reikėtų **apsvarstyti priemones, kurios palengvintų** itin mobilių darbuotojų (tarp jų ir mokslo darbuotojų) **papildomos pensijos teisių perkėlimą**.

Pensijų fondai turėtų būti skatinami kurti mokslo darbuotojams skirtas ES lygmens pensijų kaupimo sistemas, o bendrovės turėtų būti raginamos naudoti kitų ES valstybių narių pensijų fondus. Taip skirtingose ES šalyse dirbantiems mobiliesiems mokslo darbuotojams būtų sudarytos sąlygos, nepažeidžiant valstybėse narėse dalyvėse galiojančių skirtingų socialinių, darbo ir pensijos teisės aktų, mokėti įmokas į tą patį papildomos pensijos fondą. Šiuo tikslu reikės numatyti, kad tais atvejais, kai pagal įstatymus mokslo darbuotojai privalo mokėti įmokas į nacionalinį pensijų fondą, jie galėtų atsisakyti kaupti pensiją pagal nacionalinę sistemą.

Siūlomi prioritetiniai veiksmai

- Komisija ir valstybės narės turi užtikrinti, kad mokslo darbuotojai ir jų darbdaviai galėtų lengvai gauti specializuotos informacijos apie ES socialinės apsaugos taisyklių taikymą ir apie tarpvalstybinio judumo poveikį papildomos pensijoms. Tam taip pat turėtų būti patobulinti ES ir nacionaliniu lygmeniu prieinami informacijos šaltiniai, pvz., interneto svetainė „Eulisses“²⁷.
- Valstybės narės turi tinkamiau naudoti šiuo metu galiojančią teisės sistemą ir sudaryti mokslo darbuotojų interesus atitinkančius dvišalius ir daugiašalius susitarimus dėl Reglamente Nr. 1408/71 numatytų išimčių.
- Sudarydamos dvišalius ir daugiašalius socialinės apsaugos susitarimus su trečiosiomis šalimis valstybės narės turi juose numatyti taisykles, kuriomis būtų palengvintas tarptautinis mokslo darbuotojų judumas.
- Komisija ir valstybės narės turi įvertinti, ar Komisija arba Taryba turėtų priimti rekomendaciją dėl itin mobilių darbuotojų (tarp jų ir mokslo darbuotojų) papildomų pensijų perkėlimo palengvinimo.
- Komisija ir valstybės narės turi skatinti kurti mokslo darbuotojams skirtas ES lygmens pensijų sistemas.

4.3. Palankios užimtumo ir darbo sąlygos

Užimtumo ir darbo sąlygos labiausiai lemia bet kokios karjeros patrauklumą. Kaip ir kitų profesijų atstovams, mokslo darbuotojams yra svarbus atlyginimas ir galimybė suderinti profesinį ir šeiminių gyvenimą. Tačiau ne mažiau svarbus jų akademinės veiklos rezultatų pripažinimas ir palanki profesinė aplinka, kurioje jie galėtų vykdyti juos dominančius mokslinius tyrimus nuo pradinio etapo.

Nors šiuo metu ir vykdomos svarbios reformos, daugelyje valstybinių mokslinių tyrimų įstaigų taikoma darbo apmokėjimo ir perkėlimo į aukštesnes pareigas tvarka tebėra nelanksti. Todėl šioms įstaigoms, ypač universitetams, dažnai sunku konkuruoti tarptautinėje rinkoje. Daugelio valstybių narių **mokslo darbuotojus galima suskirstyti į dvi kategorijas: pagal trumpalaikes sutartis dirbantys jauni mokslo darbuotojai ir pagal nuolatinės sutartis dirbantys vyresnieji mokslo darbuotojai, kurie darbo vietą keičia retai.** Todėl mokslo darbuotojams yra ypač aktualūs bendrieji lankstumo ir užimtumo garantijų principai²⁸, kuriuos, pritarus socialiniams partneriams, neseniai patvirtino Europos Vadovų Taryba.

Jauni mokslo darbuotojai dažnai įdarbinami pagal laikinas trumpalaikes sutartis, kad padėtų vykdyti konkrečius mokslinių tyrimų projektus. Taip ribojamos talentingų mokslo darbuotojų galimybės tapti nepriklausomais mokslininkais. Dėl šių aplinkybių kai kurie iš jų gali būti priversti rinktis kitas darbo vietas, kur sudarytos geresnės karjeros sąlygos – taip vėlinamas naujos talentingų mokslininkų kartos atėjimas. Be to, dažnai jaunų mokslo darbuotojų darbo apmokėjimo forma yra netipiška (pvz., jiems mokamos stipendijos), todėl jų teisės į socialinę

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

²⁸ „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“, COM (2007) 359.

apsaugą ir papildomą pensiją pagal taikytiną nacionalinę socialinės apsaugos sistemą yra ribotos.

Tuo tarpu **vyresnieji mokslo darbuotojai** dažnai dirba pagal nuolatinės sutartis, o jų kilimą tarnyboje dažnai lemia darbo stažas, o ne darbo rezultatai. Taigi jie nėra skatinami keisti profesinės karjeros, pvz., išvykti dirbti į kitą šalį, pereiti dirbti į kitą sektorių (visą arba ne visą darbo dieną) arba pradėti verstis konsultavimo veikla. Dėl šių ir kitų nepalankių sąlygų (pvz., teisių į pensiją praradimas) taip pat sumažinamas galimas **į pensiją išėjusių arba karjerą baigiančių mokslo darbuotojų** vaidmuo. Kitomis sąlygoms daugelis jų noriai sutiktų padėti, pvz., globoti jaunos mokslininkus, konsultuoti politikos formavimo klausimais arba populiarinti mokslininko profesiją.

Dauguma ES mokslinių tyrimų įstaigų ne visuomet pakankamai dėmesio skiria **profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimui**, o tai gali ypač trukdyti moterų karjerai. Aukščiausias pareigas mokslinių tyrimų srityje einančių moterų skaičius tebėra gerokai mažesnis nei vyrų, nors tarp doktorantų moterų dažnai yra daugiau nei vyrų.

Europos mokslinių tyrimų erdvėje ir kituose pasaulio regionuose dirbančių mokslo darbuotojų atlyginimai labai skiriasi (net ir atsižvelgus į gyvenimo išlaidas). Taip pat labai skiriasi vidutiniai mokslinį darbą dirbančių vyrų ir moterų atlyginimai. Dėl šių skirtumų iškreipiama bendra darbo rinka, o mokslo darbuotojai gali nuspręsti pasinaudoti geresnėmis galimybėmis kituose ekonomikos sektoriuose arba išvykti iš Europos.

Siūlomi prioritetiniai veiksmai

- Valstybės narės, finansuotojai ir darbdaviai karjerą pradantiems mokslo darbuotojams turi sudaryti geresnes karjeros sąlygas: taikyti lankstumo ir užimtumo garantijų principus, atlikti reguliarių vertinimą, suteikti didesnę savarankiškumą ir sudaryti geresnes mokymosi sąlygas. Vertindamos mokslinių tyrimų projektus mokslinių tyrimų finansavimo organizacijos turėtų atsižvelgti į mokslo darbuotojų karjeros galimybes.
- Į sutartis, administracinius nuostatus ir atitinkamus nacionalinius teisės aktus, skirtus vyresniesiems ir karjerą baigiantiems mokslo darbuotojams, valstybės narės, finansavimo organizacijos ir darbdaviai turi palaipsniui įtraukti lankstesnes nuostatas, kuriose būtų numatytas gerų darbo rezultatų pripažinimas (taip pat ir piniginis atlygis) ir netipinės karjeros galimybės.
- Darbdaviai ir finansuotojai turėtų užtikrinti, kad visi iš viešųjų lėšų finansuojami mokslo darbuotojai, gaunantys stipendijas, galėtų gauti atitinkamą socialinę apsaugą.
- Valstybės narės ir valstybinės mokslinių tyrimų įstaigos turi užtikrinti, kad darbuotojų atrankos komisijose ir finansavimo įstaigose dirbtų vienodai vyrų ir moterų, ir sistemingai patvirtinti politiką, pagal kurią ir vyrams, ir moterims būtų sudarytos sąlygos užsiimti moksline veikla, tinkamai derinant profesinį ir asmeninį gyvenimą (pvz., galėtų būti parengta mokslininkų sutuoktinių karjeros politika).

4.4. Europos mokslo darbuotojų mokymo tobulinimas, gebėjimų ugdymas ir patirties plėtimas

Mokslo darbuotojai turi turėti atitinkamų gebėjimų, kad galėtų atlikti šiuolaikiškai žinių ekonomikai būtinas įvairias funkcijas. Įmonių sėkmė vis labiau grindžiama „atvirų inovacijų“ aplinka – šioje aplinkoje įmonių tarpusavio ryšiai ir ryšiai su mokslinių tyrimų įstaigomis

naudojami, siekiant veiksmingiau ieškoti naujų idėjų ir kurti produktus. Todėl geriausių **valstybinių mokslinių tyrimų įstaigų ir įmonių ryšiai yra labai svarbūs**. Pats mokslas taip pat kinta: **vis svarbesniais tampa daugiadisciplininiai ir tarpdisciplininiai moksliniai tyrimai, konkurencingas finansavimas, tarptautinis bendradarbiavimas ir mokslinių tyrimų rezultatų naudojimas veiksmingoms inovacijoms kurti**.

Tačiau daugumos Europos mokslo darbuotojų mokymas tebėra grindžiamas **tradiciniais akademiniais metodais**. Dažnai jie neturi būtinų gebėjimų ir kompetencijos, kad galėtų, pvz., valdyti intelektinę nuosavybę, teikti pasiūlymus projekto finansavimui arba įsteigti savo įmonę. MVĮ dirbantiems mokslo darbuotojams gali tekti valdyti projektus ir intelektinę nuosavybę arba tvarkyti bendrovės komunikaciją. Seniai dirbantys mokslininkai gali nežinoti apie naujausias technologijas ir metodus. Be to, jei tokie mokslininkai perkeliama į aukštesnes pareigas (pvz., savo įstaigoje užima vadovaujamas pareigas), jie gali būti nelabai skatinami ugdyti savo kompetenciją arba tobulinti gebėjimus.

Šiuo metu vykdomos tarpvyriausybės **Bolonijos reformos turėtų padėti išspręsti tam tikras problemas, pvz., turėtų būti patobulintos doktorantūros programos ir parengta kokybės užtikrinimo sistema**. Padėti turėtų pagerinti ir šios Bendrijos priemonės: pagal **Septintąją bendrąją mokslinių tyrimų programą** finansuojami „pradinio mokymo tinklai“, pagal programą „Erasmus Mundus“ pasiūlytas veiksmas „Bendra doktorantūra“ (angl. *Joint Doctorates*), **Europos inovacijų ir technologijų institutas**.

Tačiau nacionaliniu lygmeniu daugiau dėmesio reikia skirti gebėjimams ir mokymuisi visą gyvenimą. **Mokslo darbuotojai įgyti atitinkamos patirties turi per visą ugdymo laikotarpį ir jam pasibaigus**. Tai padės pagerinti jų karjeros galimybes ir gebėjimą judėti iš vienos mokslo įstaigos, sektoriaus ir šalies į kitą. Toks patirties plėtimas tik iš dalies susijęs su oficialiomis studijomis. Kad būtų sukurta tinkama aplinka, daugelis mokslo įstaigų turės įdiegti pokyčius, pvz., stiprinti ryšius su privačiuoju sektoriumi.

Siūlomi prioritetiniai veiksmai

- Valstybės narės turi parengti nacionalinius gebėjimų ugdymo darbotvarkes ir padėti jas įgyvendinti. Šių darbotvarkių tikslas – užtikrinti, kad mokslo darbuotojai įgytų būtinų gebėjimų ir galėtų per visą savo karjerą aktyviai dalyvauti kuriant žinių ekonomiką ir visuomenę.
- Valstybės narės turi užtikrinti geresnius aukštųjų mokyklų ir įmonių ryšius: remti besimokančių mokslo darbuotojų stažuotes įmonėse, skatinti įmones doktorantams teikti finansinę paramą ir dalyvauti rengiant mokymo programas.

5. PARTNERYSTĖS ĮGYVENDINIMAS

Kad partnerystė iš tikrųjų veiksmingai padėtų sukurti pasaulinio lygmens Europos mokslinių tyrimų sistemą, būtinas aktyvus visų partnerių dalyvavimas. Todėl svarbu, kad:

- valstybės narės, Taryba ir Komisija išsipareigoję siekti **bendrų tikslų ir patvirtintų siūlomus veiksmus**;
- iki 2009 m. pradžios valstybės narės **priimtų nacionalinį veiksmų planą**, kuriame nustatytų konkrečius tikslus ir partnerystės tikslų įgyvendinimo priemones. **Kadangi**

valstybių narių padėtis yra nevienoda, kiekviename plane turėtų būti aptarti skirtingi bendrųjų partnerystės tikslų aspektai;

- nustatyti **prioritetiniai veiksmai** būtų įgyvendinti iki 2010 m. pabaigos;
- **Komisija sustiprintų partnerystę optimizuodama esamas Bendrijos priemones** (tarp jų ir priemones pagal Septintąją bendrąją programą „Žmonės“);
- plėtodamos partnerystę, valstybės narės ir Komisija:
 - **nustatytų gerą patirtį** ir prireikus **parengtų bendrąsias gaires**;
 - **stebėtų** nacionaliniu ir ES lygmenimis daromą **pažangą** ir, remdamosi bendrai sutartais rodikliais²⁹, kasmet teiktų ataskaitas;
 - **kuo daugiau naudotųsi galiojančiais Bendrijos teisės aktais** mokslo darbuotojų poreikiams tenkinti;
- **Konkurencingumo taryba** – svarbiausias Europos mokslinių tyrimų erdvės iniciatyvų valdymo organas – **stebėtų ir vertintų pažangą** įgyvendinant partnerystės veiksmus;
- 2010 m., pasibaigus pirmajam partnerystės etapui, būtų atliktas **bendrasis padėties ir plėtojant partnerystę įgyvendintų veiksmų rezultatų vertinimas**. Taip pat turėtų būti įvertinta, ar ES turi imtis tolesnių veiksmų likusioms problemoms išspręsti. Atliekant vertinimą **turėtų būti tinkamai atsižvelgta į pačių mokslo darbuotojų nuomonę**. Turėtų būti apsvarstyta galimybė įsteigti **bendrą mokslo darbuotojų informacinį centrą**, kuriame partneriai būtų informuojami apie gerosios patirties pavyzdžius ir patiriamus sunkumus. Be to, **2009 m. turėtų būti surengta didelė konferencija**, kurioje mokslo darbuotojai galėtų išsakyti savo nuomonę.

²⁹ Galimi rodikliai pasiūlyti pridedamo Komisijos tarnybų darbinio dokumento (SEC(2008)XXX) 7 skyriuje.