

PL

PL

PL



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 23.5.2008
KOM(2008)317 wersja ostateczna

KOMUNIKAT KOMISJI DO RADY I PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

**ROZWÓJ KARIERY I ZWIĘKSZONA MOBILNOŚĆ: EUROPEJSKIE
PARTNERSTWO NA RZECZ NAUKOWCÓW**

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

(przedstawiona przez Komisję)

KOMUNIKAT KOMISJI DO RADY I PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

ROZWÓJ KARIERY I ZWIĘKSZONA MOBILNOŚĆ: EUROPEJSKIE PARTNERSTWO NA RZECZ NAUKOWCÓW

1. WPROWADZENIE

Podczas posiedzenia Rady Europejskiej wiosną 2008 r. potwierdzono, że inwestowanie w kapitał ludzki i modernizacja rynków pracy oraz inwestowanie w wiedzę i innowacje¹ należą do kluczowych obszarów odnowionej strategii lizbońskiej na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia.

Zaplanowano już szeroko zakrojone działania w celu ukierunkowania gospodarki UE na działalność opartą w większym stopniu na wiedzy i rozpoczęto realizację tych działań. Obejmują one środki mające na celu wzmocnienie jednolitego rynku², zwiększenie mobilności zawodowej³, wspieranie kształcenia i szkolenia⁴ oraz zachęcanie do zwiększania prywatnych inwestycji w obszarze badań i innowacji⁵.

Zielona księga z 2007 r. zatytułowana „**Europejska Przestrzeń Badawcza: Nowe perspektywy**”⁶ zapoczątkowała szeroką debatę publiczną o stworzeniu bardziej otwartej, konkurencyjnej i atrakcyjnej europejskiej przestrzeni badawczej (EPB). W jej wyniku określono szereg kluczowych obszarów. Podjęcie skutecznych działań w tych obszarach, w ramach skupionej na wspólnych celach współpracy pomiędzy państwami członkowskimi a Wspólnotą, przyniosłoby znaczne korzyści europejskiemu systemowi badań naukowych i przyczyniłoby się do stworzenia w Europie „piątej swobody” — swobody przepływu wiedzy.

W **niniejszym komunikacie**, który stanowi jedną z pięciu inicjatyw⁷ zaplanowanych na 2008 r. jako działania następcze po ogłoszeniu zielonej księgi w sprawie EPB, **proponuje się stworzenie partnerstwa z państwami członkowskimi w celu zapewnienia dostępności potrzebnych naukowców**. Bez naukowców, którzy stanowią główne źródło nowej wiedzy oraz w największym stopniu przyczyniają się do jej przekazywania i wykorzystywania, osiągnięcie konkurencyjnej i opartej na wiedzy gospodarki unijnej nie będzie możliwe. Aby przyciągnąć i utrzymać najbardziej utalentowanych naukowców, potrzebne jest wyważone podejście zapewniające kadry naukowej z całej UE możliwość korzystania z odpowiednich szkoleń, atrakcyjnego rozwoju kariery oraz usuwające przeszkody ograniczające ich mobilność.

¹ Konkluzje prezydencji Rady Europejskiej z 13-14 marca 2008 r.

² „Jednolity rynek Europy XXI wieku” COM(2007) 724.

³ Europejski plan działania na rzecz mobilności w zatrudnieniu 2007-2010, COM(2007)773 z 6.12.2007

⁴ W tym wsparcie UE na rzecz zwiększenia mobilności kadry akademickiej i planowaną inicjatywę UE na rzecz nowych umiejętności w nowych miejscach pracy.

⁵ „Wykorzystanie wiedzy w praktyce: Szeroko zakrojona strategia innowacyjna dla UE” COM(2006) 502 z 13.9.2006 oraz „Inicjatywa rynków pionierskich dla Europy” COM(2007) 860 z 21.12.2007.

⁶ COM(2007) 161 z 4.4.2007.

⁷ Pozostałe dotyczą: zarządzania własnością intelektualną przez publiczne organizacje badawcze; wspólne programy; ogólnoeuropejskich infrastruktur badawczych; międzynarodowej współpracy naukowo-technicznej.

Przewiduje się, że całościowe zarządzanie inicjatywami z zakresu Europejskiej Przestrzeni Badawczej będzie nadzorowane przez Radę ds. Konkurencyjności.

2. POSTĘP I PERSPEKTYWY

Pojęcie „naukowiec” obejmuje wiele różnych zadań i rodzajów działalności: kadre akademicką, naukowców prowadzących długotrwałe badania podstawowe w wielkich ośrodkach badawczych, naukowców pracujących w laboratoriach rządowych, od których wymaga się realizacji konkretnych zadań, pracowników prywatnych firm prowadzących badania rozwojowe ukierunkowane na potrzeby rynku, a także personel MŚP z sektora zaawansowanych technologii zajmujących się transferem technologii lub opracowywaniem innowacyjnych produktów i procesów.

Zapewnienie odpowiednich zasobów ludzkich w dziedzinie badań i rozwoju uznano za najważniejsze wyzwanie od czasu przyjęcia strategii lizbońskiej w 2000 r.⁸. W 2001 r. Komisja zaproponowała **środki mające na celu zwiększenie mobilności naukowców w ramach Europejskiej Przestrzeni Badawczej**⁹, a w 2003 r. **środki dotyczące możliwości rozwoju ich karier**¹⁰.

W 2005 r. Komisja przyjęła **Europejską kartę naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych**, określające zadania i obowiązki naukowców i ich pracodawców oraz podmiotów finansujących badania, a także metody zwiększenia uczciwości i przejrzystości procesu rekrutacji. Przyjęty w 2005 r. **pakiet dotyczący „wizy naukowej”**¹¹ miał na celu stworzenie przyspieszonej procedury przyjmowania naukowców z krajów trzecich i wydawania pozwoleń na ich pobyt. Mobilność i rozwój kariery naukowców były wspierane finansowo ze środków **szóstego programu ramowego w zakresie badań naukowych**.

Większość państw członkowskich podejmuje działania dotyczące naukowców, m.in. reformy sektora szkolnictwa wyższego¹². Zwiększanie autonomii i usprawnienie zarządzania tymi instytucjami ma bezpośredni wpływ na polepszanie sytuacji naukowców.

Inicjatywy te przyniosły już pewne rezultaty. Mobilni naukowcy mają dostęp do znacznie większej ilości informacji poprzez sieci lokalnych ośrodków oraz przez Internet¹³. W **siódmym programie ramowym w zakresie badań** wzrosło finansowanie dla naukowców, w tym również wysokość środków przekazywanych przez nową **Europejską Radę ds. Badań Naukowych**.

⁸ Konkluzje prezydencji z posiedzenia Rady Europejskiej w Lizbonie w dniach 23-24 marca 2000 r.

⁹ „Strategia mobilności w ramach Europejskiej Przestrzeni Badawczej” COM (2001) 331 z 20.6.2001.

¹⁰ „Naukowcy w Europejskiej Przestrzeni Badawczej: Jeden zawód, wiele możliwości kariery” COM (2003) 436 z 18.7.2003.

¹¹ W tym dyrektywa Rady 2005/71/WE z dnia 12 października 2005 r. w sprawie szczególnej procedury przyjmowania obywateli państw trzecich w celu prowadzenia badań naukowych („wiza naukowa”) Dz.U. L 289/15 z 3.11.2005.

¹² „Realizacja programu modernizacji dla uniwersytetów: edukacja, badania naukowe i innowacje” COM(2006) 208 z 10.5.2006.

¹³ Sieć ERA-MORE i portal dla mobilnych naukowców zostaną wznowione w czerwcu 2008 r. jako sieć dla mobilnych naukowców EURAXESS, dostarczające informacji na temat mobilności, ofert pracy i uprawnień.

Postępy dokonują się jednak powoli. Dobrowolne stosowanie przepisów karty i kodeksu nie jest obecnie rozpowszechnione, a kilka państw członkowskich nadal nie wdrożyło dyrektywy w sprawie pakietu dotyczącego „wizy naukowej”. Realizowane obecnie polityki cechuje brak całościowego podejścia lub przyjmowanie wąskiej perspektywy jednego kraju.

Sytuacja w poszczególnych krajach i instytucjach jest wprawdzie bardzo różna, ale w wielu państwach członkowskich oparta na konkurencji rekrutacja w sektorze publicznym pozostaje niemożliwa lub jest utrudniona ze względu na przestarzałe krajowe prawodawstwo i praktyki. Zawieranie z młodymi naukowcami przeważnie krótkoterminowych umów i system awansów opierający się głównie na stażu pracy, a nie na osiągniętych wynikach oznaczają, że uzdolnieni naukowcy potrzebują wielu lat, aby osiągnąć niezależną pozycję naukową. Kształcenie naukowców przebiega często w tradycyjny, akademicki sposób i nie przygotowuje ich na wyzwania nowoczesnej gospodarki opartej na wiedzy, gdzie powiązania między przemysłem a publicznymi instytucjami badawczymi są coraz istotniejsze. Zniechęca to naukowców pragnących przemieszczać się zawodowo między instytucjami, między placówkami naukowymi a przemysłem lub między krajami.

Choć państwa członkowskie kształcą nadal więcej absolwentów i doktorów kierunków ścisłych i inżynierskich niż Stany Zjednoczone i Japonia, to udział procentowy naukowców w łącznym zatrudnieniu w UE jest niższy niż w tych krajach¹⁴. Wielu europejskich absolwentów i doktorów porzuca karierę naukową lub prowadzi badania w innych krajach, gdzie mają lepsze perspektywy – przede wszystkim w Stanach Zjednoczonych.

Szacuje się, że w 2004 r. spośród 400 000 naukowców obcego pochodzenia pracujących w Stanach Zjednoczonych 100 000 pochodziło z UE¹⁵. Naukowcy ci stanowią znaczną część łącznej liczby unijnych naukowców, która wynosi 1,3 mln¹⁶, i prawdopodobnie są to najlepsi specjaliści w swoich dziedzinach. W 2007 r. 75 % profesorów uczelnianych wykładających na dziesięciu najwyższej notowanych wydziałach ekonomicznych amerykańskich uniwersytetów uzyskało dyplom licencjacki poza USA¹⁷. Zdolność amerykańskiego systemu do przyciągania talentów z całego świata sprawia, że w dziedzinie badań Stany Zjednoczone mają bezdyskusyjną przewagę nad UE¹⁸. Napływ naukowców z krajów trzecich do UE jest znacznie mniejszy¹⁹, zaś **światowa rywalizacja o zdobycie najbardziej uzdolnionych naukowców zaostrza się w miarę, jak przystępują do niej nowi gracze oferujący atrakcyjne warunki pracy.**

Jednocześnie w niektórych państwach członkowskich pojawiają się obawy związane ze starzeniem się pracowników naukowych, a w niektórych regionach i sektorach

¹⁴ 0,56 % w UE w stosunku do 0,93 % i 1,06 % odpowiednio w USA i Japonii; IISER II, Komisja Europejska 2007.

¹⁵ Raport „Europe in the global research landscape”, Komisja Europejska 2007.

¹⁶ Pełne etaty; IISER II, Komisja Europejska 2007.

¹⁷ Oswald i Ralsmark, 2008.

¹⁸ Udział UE w 10 % najczęściej cytowanych publikacjach naukowych wynosi 37,5 %, zaś udział USA - 48,9 %. Jedynie 8 z 76 najczęściej cytowanych uniwersytetów na świecie znajduje się w UE; 67 z nich znajduje się w USA; „Key Figures”, Komisja Europejska 2007.

¹⁹ W UE w 2000 r. 2 % osób pracujących w zawodach naukowo-technicznych pochodziło spoza UE, podczas gdy w USA udział osób obcego pochodzenia pracujących w tych zawodach wyniósł 22 %; „Key Figures”, Komisja Europejska 2007.

przemysłu brak naukowców staje się już rzeczywistym problemem²⁰. Ta sytuacja jeszcze się pogorszy, jeżeli do zawodu nie uda się przyciągnąć młodych ludzi i nie zostanie rozwiązany problem niewystarczającego udziału kobiet w dziedzinie nauki i inżynierii. Ponadto szacuje się²¹, że oprócz naukowców, którzy powinni zastąpić obecną kadre naukową, w Europie potrzeba będzie jeszcze od 600 000 do 700 000 naukowców, żeby osiągnąć cel nakreślony przez Radę Europejską w Barcelonie²², który zakłada inwestowanie średnio 3 % PKB w badania.

Dlatego naukowcy w Europie bardziej niż kiedykolwiek potrzebują zdecydowanych decyzji. Stawką jest utrzymanie i długoterminowe wzmocnienie pozycji Europy jako jednego z wiodących światowych ośrodków badań i rozwoju.

3. PARTNERSTWO NA RZECZ DZIAŁANIA

Strategia lizbońska uwzględnia potrzebę osiągania postępu w sposób kompleksowy i skoordynowany. **Nowa inicjatywa na rzecz naukowców, która mogłaby opierać się na obecnie przeprowadzanych reformach i działaniach, miałaby dla UE znaczną wartość dodaną.** Jednocześnie dostępność odpowiednich zasobów ludzkich jest warunkiem koniecznym dla realizacji bardziej ambitnych celów strategii lizbońskiej.

Komisja proponuje w związku z tym **stworzenie partnerstwa między Komisją a państwami członkowskimi, które zapewni im rzeczywisty wpływ na wyznaczanie celów i podejmowanie działań. Ma to niezwykle istotne znaczenie dla wspólnej realizacji licznych działań priorytetowych w obszarach kluczowych wybranych ze względu na ich potencjalny wpływ na szczeblu wspólnotowym, krajowym i instytucjonalnym.**

Z przeszłych i obecnych inicjatyw realizowanych zarówno na szczeblu wspólnotowym, jak i krajowym można wyciągnąć wiele wniosków. Można również znaleźć wiele przykładów stosowania dobrych praktyk w UE. **Podniesienie poziomu wszystkich systemów i instytucji krajowych, tak aby zrównały się z najlepszymi, oznaczałoby duży krok naprzód w tworzeniu światowej klasy europejskiego systemu badawczego.** Efekty indywidualnych inicjatyw mogłyby znacząco wzrosnąć, gdyby były one planowane i przeprowadzane spójnie i jednolicie, gdyby wzajemnie się uzupełniały, dotyczyły kluczowych obszarów i opierały na wspólnie opracowanych celach.

Partnerstwo powinno zobowiązać się do osiągnięcia do końca 2010 r. szybkiego i wymiernego postępu w zakresie:

- **regularnego przeprowadzania otwartej rekrutacji;**
- **zaspokajania potrzeb mobilnej kadry naukowej w zakresie zabezpieczenia społecznego i dodatkowych programów emerytalnych;**
- **zapewniania atrakcyjnych warunków zatrudnienia i pracy; oraz**
- **lepszyc możliwości szkolenia, rozwoju umiejętności i zdobywania doświadczeń przez naukowców.**

²⁰ W wielu krajach ponad 40 % wysoko wykwalifikowanych pracowników jest w wieku od 45 do 64 lat, podczas gdy osoby w wieku od 25 do 34 lat stanowią tylko 25 % tej grupy pracowników; „Key Figures”, Komisja Europejska 2007.

²¹ COM(2003) 226 wersja ostateczna z 30.4.2003.

²² Konkluzje prezydencji z 15-16 marca 2002 r.

Skoordynowane działania w tych obszarach **oraz wznowienie wysiłków w zakresie obecnie trwających inicjatyw, na przykład upowszechnienie stosowania zasad karty i kodeksu**, doprowadziłyby do zwiększenia atrakcyjności ofert zatrudnienia dla naukowców i umożliwiłyby bardziej satysfakcjonujący rozwój ich kariery zawodowej, a także zwiększyłyby ich mobilność między instytucjami, między sektorem publicznym a sektorami prywatnymi oraz między krajami.

Na szczeblu europejskim stworzenie prawdziwego rynku pracy dla naukowców doprowadziłyby do zrównoważenia podaży i popytu na naukowców, pobudziło wzrost produktywności poprzez skuteczniejsze dopasowanie osób do stanowisk, zwiększyłyby transfer wiedzy i ułatwiłyby rozwój ośrodków doskonałości w całej UE, stworzyłyby lepsze kontakty międzynarodowe dla przeprowadzania wspólnych badań i opłacalnego wykorzystania ich wyników oraz pomogłyby w zapewnieniu korzystniejszych warunków dla inwestowania przemysłu w dziedzinie badań.

4. DZIAŁANIA W CZTERECH GŁÓWNYCH OBSZARACH

4.1. Otwarta rekrutacja i przenoszenie grantów

Brak publicznie dostępnych ofert pracy jest często wymieniany przez naukowców jako czynnik zniechęcający do rozpoczynania lub kontynuowania kariery naukowej w Europie. W wielu państwach członkowskich publiczne instytucje badawcze, a w szczególności uniwersytety, podlegają często znacznym ograniczeniom przy rekrutacji pracowników, z powodu **przestarzałych przepisów i praktyk krajowych, które wciąż utrudniają lub uniemożliwiają rekrutację przeprowadzaną zgodnie z zasadą konkurencji**. Tak więc o ile rekrutacja w sektorze prywatnym w Europie w większości charakteryzuje się otwartością i opiera się na konkurencji, o tyle w sektorze publicznym na szczeblu instytucjonalnym nadal rozpowszechniona jest rekrutacja wewnętrzna.

Naukowcy stanowią względnie niewielką i wysoce wyspecjalizowaną grupę pracowników, zatem **znalezienie osoby o najlepszych kwalifikacjach do objęcia danego stanowiska w obrębie danego kraju, a tym bardziej jednej instytucji, nie zawsze jest możliwe**. Powszechne stosowanie otwartej rekrutacji w sektorze publicznym może zatem przyczynić się do poprawy wyników działalności badawczej w Europie oraz do zwiększenia możliwości rozwoju dla naukowców.

Podczas gdy większość pracowników naukowych sektora prywatnego oraz część pracowników sektora publicznego ogłasza publicznie wolne miejsca pracy, **informacje o większości wakatów dla naukowców są ogłaszane tylko wewnętrznie** lub co najwyżej w obrębie kraju. Naukowcy potrzebują również **aktualnych i łatwo dostępnych informacji praktycznych o przenoszeniu się między instytucjami, sektorami i krajami**.

Pomimo znacznych wysiłków, w tym w ramach procesu bolońskiego i niedawno przyjętych europejskich ram kwalifikacji, **instytucjom nadal brakuje wiedzy o procedurach i normach dotyczących uznawania kwalifikacji naukowych i zawodowych uzyskanych w innych krajach lub sektorach**, w tym kwalifikacji nieformalnych.

Jak dotąd **prawie całe finansowanie projektów jest przeznaczane dla instytucji znajdującej się w tym samym kraju co organizacja finansująca**, nawet jeżeli relokacja miałaby korzystny wpływ na wyniki projektu. Możliwość przenoszenia grantów

przekazanych przez Europejską Radę ds. Badań Naukowych oraz pilotażowy system „pieniądze idą za naukowcem”, realizowany przez krajowe agencje finansujące badania w ramach EUROHORC²³, mogą posłużyć za wzór dla innych inicjatyw.

Proponowane działania priorytetowe:

- Zapewnienie przez państwa członkowskie otwartej, przejrzystej i opartej na konkurencji rekrutacji naukowców, w szczególności poprzez przyznanie instytucjom większej autonomii w dziedzinie zatrudnienia oraz poprzez przyjęcie najlepszej praktyki uznawania kwalifikacji uzyskanych w innych krajach.
- Zagwarantowanie przez państwa członkowskie i Komisję publicznego ogłaszania w Internecie, zwłaszcza przez EURAXESS, wszystkich ofert pracy dla naukowców, które są finansowane ze środków publicznych.
- Zapewnienie przez państwa członkowskie i Komisję odpowiednich usług informacyjnych i pomocy (między innymi za pomocą EURAXESS i platformy EURES²⁴) dla naukowców przemieszczających się między instytucjami, sektorami i krajami.
- Umożliwienie przez państwa członkowskie i Komisję przenoszenia poszczególnych grantów przyznanych przez krajowe agencje finansujące badania lub w ramach odpowiednich wspólnotowych programów badawczych, jeżeli podmiotom finansującym pomoże to w zaspokojeniu ich potrzeb badawczych, a naukowcom pozwoli na lepsze kierowanie swoją karierą zawodową.

4.2. Zaspokajanie potrzeb mobilnej kadry naukowej w zakresie zabezpieczenia społecznego i dodatkowych programów emerytalnych

Europejski wymiar **zabezpieczenia społecznego**²⁵ jest przedmiotem przepisów dotyczących koordynacji obowiązujących w całej UE, której celem jest zapobieganie sytuacjom, w których stosowanie różnych przepisów krajowych pociąga za sobą negatywne skutki dla mobilnych pracowników²⁶. Rozporządzenie Rady (WE) 1408/71 przewiduje, że zasadniczo pracownicy migranci podlegają przepisom prawnym kraju, w którym pracują. Przez lata prawodawstwo wspólnotowe w zakresie koordynacji zabezpieczenia społecznego szczególnie sprzyjało długotrwałej mobilności pracowników. Jak jednak podkreślono w przyjętym niedawno Europejskim planie działania na rzecz mobilności w zatrudnieniu, **przepisy przyjęte kilkadziesiąt lat temu mogą nie obejmować w sposób skuteczny nowszych form mobilności pracowników, którzy często pracują na krótkoterminowych umowach w różnych państwach członkowskich**. Ponieważ naukowcy należą do kategorii najbardziej mobilnych pracowników i często się zdarza, że w trakcie swojej kariery pracują na podstawie wielu krótkoterminowych umów, jest szczególnie prawdopodobne, że napotkają na swojej drodze pewne problemy.

²³ Szefowie krajowych organizacji unijnych finansujących i przeprowadzających badania.

²⁴ Sieć Europejskich Służb ds. Zatrudnienia i strona internetowa www.eures.europa.eu

²⁵ W tym ustawowe uprawnienia emerytalne i rentowe, opieka medyczna, zasiłki dla bezrobotnych.

²⁶ Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie i wykonujące rozporządzenie (EWG) nr 574/72.

Podstawowym źródłem problemów jest często **brak wiedzy naukowców i pracodawców w zakresie ich praw do zabezpieczenia społecznego**. Poprawa dostępu do informacji powinna rozwiązać ten problem. Europejski plan działania na rzecz mobilności w zatrudnieniu przewiduje **ulepszenie istniejących przepisów i praktyk dotyczących zabezpieczenia społecznego**, przy jednoczesnym uwzględnieniu nowszych rodzajów mobilności. Ponieważ dotyczy to również kadry naukowej, jej doświadczenia powinny być uwzględnione w ocenie obszarów do poprawy. Na przykład zachęcanie do wydłużenia okresu transferu zasiłku dla bezrobotnych mogłoby stać się czynnikiem ułatwiającym mobilność.

Obecne prawodawstwo unijne przewiduje również pewną elastyczność po stronie państw członkowskich, pozwalającą na odstępnie, w drodze porozumienia, od stosowania ogólnych zasad dotyczących stosujących się przepisów prawa i podjęcie decyzji o stosowaniu wobec danej grupy pracowników innego ustawodawstwa dotyczącego zabezpieczenia społecznego. Państwa członkowskie mogą również zdecydować o wydłużeniu okresu stosowania ustawodawstwa kraju pochodzenia pod warunkiem, że jest to z korzyścią dla pracowników. Należy podjąć skoordynowane wysiłki *w celu lepszego wykorzystywania tych odstępstw z korzyścią dla naukowców*.

Przepływ naukowców z krajów trzecich mógłby zostać ułatwiony również dzięki **włączeniu do dwustronnych i wielostronnych umów o zabezpieczeniu społecznym zawieranych między państwami członkowskimi i krajami trzecimi specjalnych klauzul**, umożliwiających sumowanie okresów, pozostawanie w obrębie krajowego systemu zabezpieczenia społecznego przez pewien czas pracy za granicą oraz transfer świadczeń po powrocie do kraju pochodzenia.

Inne pojawiające się problemy wiążą się z coraz częstszym korzystaniem przez pracowników z **dodatkowych programów emerytalnych** w celu oszczędzania środków na emeryturę. Jednakże warunki nabywania, utrzymywania i transferu dodatkowych uprawnień emerytalnych często nie są dopasowane do potrzeb pracowników mobilnych takich jak naukowcy. Pomocne mogłyby być dodatkowe starania w celu informowania naukowców o dodatkowych uprawnieniach emerytalnych.

Wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie możliwości przenoszenia dodatkowych uprawnień emerytalnych znajduje się obecnie na etapie negocjacji. Jest jednak mało prawdopodobne, aby uwzględniono w nim „przeniesienie” takiego typu uprawnień. Dlatego w perspektywie średnioterminowej należałoby **zbadać realność wprowadzenia środków ułatwiających przeniesienie dodatkowych uprawnień emerytalnych** bardzo mobilnym pracownikom, w tym naukowcom.

Należy zachęcać podmioty prowadzące programy emerytalne do tworzenia programów emerytalnych dla naukowców obejmujących całą UE, zaś przedsiębiorstwa należy zachęcać do korzystania z usług takich podmiotów w innych państwach członkowskich. Dzięki temu mobilni naukowcy pracujący w różnych krajach UE mogliby wpłacać składki na rzecz tego samego funduszu oferującego dodatkowy program emerytalny i jednocześnie spełnialiby przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego, zatrudnienia i emerytur obowiązujące w tych krajach. Wymagałoby to umożliwienia naukowcom rezygnacji z wymaganego zgodnie z prawem uczestnictwa w krajowym funduszu emerytalnym.

Proponowane działania priorytetowe:

- Zapewnienie przez Komisję i państwa członkowskie naukowcom i pracodawcom łatwo dostępnych i dopasowanych do ich potrzeb informacji dotyczących stosowania unijnych przepisów w dziedzinie zabezpieczenia społecznego oraz skutków mobilności transnarodowej w odniesieniu do dodatkowych emerytur, poprzez udoskonalenie już istniejących na szczeblu unijnym i krajowym źródeł informacji takich jak strona internetowa EULisses²⁷.
- Lepsze wykorzystanie przez państwa członkowskie istniejących ram prawnych i zawarcie odpowiednich dwustronnych i wielostronnych umów w sprawie odstępstw przewidzianych w rozporządzeniu 1408/71, z korzyścią dla naukowców.
- Uwzględnienie w umowach dwustronnych i wielostronnych dotyczących zabezpieczenia społecznego, zawieranych przez państwa członkowskie z krajami trzecimi, przepisów ułatwiających międzynarodową mobilność naukowców.
- Ocena przez Komisję i państwa członkowskie potrzeby opracowania przez Komisję lub Radę zalecenia w sprawie ułatwienia przenoszenia dodatkowych uprawnień emerytalnych, szczególnie w przypadku mobilnych pracowników, w tym naukowców.
- Zachęcanie przez Komisję i państwa członkowskie do powstawania ogólnoeuropejskich programów emerytalnych dopasowanych do potrzeb naukowców.

4.3. Atrakcyjne warunki zatrudnienia i pracy

Warunki zatrudnienia i pracy odgrywają kluczową rolę przy określaniu atrakcyjności każdej kariery zawodowej. Podobnie jak w innych zawodach istotna jest wysokość wynagrodzenia oraz możliwość godzenia życia zawodowego i rodzinnego, jednak w przypadku naukowców co najmniej równie ważne są metody nagradzania za osiągnięcia akademickie oraz sprzyjające środowisko zawodowe, w którym mogą od samego początku rozwijać swoje zainteresowania naukowe.

Pomimo przeprowadzanych obecnie istotnych reform, struktury wynagrodzeń i awansów w wielu publicznych instytucjach badawczych pozostają sztywne i często stanowią utrudnienie, w szczególności dla uniwersytetów, w zdobywaniu konkurencyjnej pozycji na rynku międzynarodowym. W wielu państwach członkowskich istnieją **dwie rodzaje pracowników naukowych: zatrudniani na krótkie umowy młodzi naukowcy oraz charakteryzujący się niewielką mobilnością zawodową starsi naukowcy, zatrudniani na umowy o pracę na czas nieokreślony.** Wspólne zasady dotyczące modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (flexicurity)²⁸, przyjęte niedawno przez Radę Europejską po osiągnięciu porozumienia przez partnerów społecznych, mają zatem duże znaczenie dla naukowców.

Młodych naukowców często zatrudnia się na krótkie umowy na czas określony jako pomoc przy realizacji konkretnych projektów badawczych. Ogranicza to szanse uzdolnionych naukowców na osiągnięcie niezależnej pozycji naukowej. Z tego powodu niektórzy z nich

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

²⁸ „Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity”, COM(2007)359

mogą być skłonni szukać możliwości rozwoju kariery gdzie indziej, co opóźnia powstawanie nowego pokolenia czołowych naukowców. Oprócz tego młodzi pracownicy naukowci otrzymują często wynagrodzenie w nietypowej formie (np. stypendiów), co ogranicza dostęp do zabezpieczenia społecznego i dodatkowych programów emerytalnych w ramach krajowego systemu zabezpieczenia społecznego.

Z kolei **starsi naukowcy** są często zatrudniani na umowy na czas nieokreślony, a rozwój ich kariery wynika raczej ze stażu pracy niż z osiągniętych wyników. W tych warunkach brak jest motywacji do zmiany ścieżki kariery, np. poprzez podjęcie zatrudnienia w innym kraju lub sektorze (w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy), lub w charakterze konsultanta. Czynniki demotywujące wymienione powyżej oraz inne czynniki takie jak utrata praw do świadczeń emerytalnych również przyczyniają się do umniejszenia potencjalnej roli **emerytowanych naukowców oraz naukowców zbliżających się do końca kariery zawodowej**. W innych warunkach wielu z nich z chęcią wносиłoby swój wkład np. poprzez pełnienie roli mentora wobec młodszych naukowców, przeprowadzanie ekspertyz do celów opracowywania nowych polityk lub wspieranie karier naukowych.

W większości instytucji badawczych w UE kwestia **godzenia życia zawodowego i prywatnego** nie zawsze jest traktowana odpowiednio poważnie, co w rezultacie może mieć szczególnie niekorzystny wpływ na karierę kobiet. Nadal istnieje znacząca dysproporcja między liczbą kobiet a liczbą mężczyzn zajmujących najwyższe stanowiska naukowe, mimo że wśród doktorantów liczba kobiet często przewyższa liczbę mężczyzn.

Istnieją znaczące różnice między poziomami wynagrodzeń naukowców w obrębie europejskiej przestrzeni badawczej i w porównaniu z innymi częściami świata (nawet po uwzględnieniu kosztów utrzymania) oraz duże różnice między średnim wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn. Różnice te zakłócają jednolity rynek pracy i mogą skłaniać naukowców do szukania lepszych perspektyw w innych sektorach gospodarki lub poza Europą.

Proponowane działania priorytetowe:

- Poprawa możliwości rozwoju kariery początkujących naukowców przez państwa członkowskie, podmioty finansujące badania oraz pracodawców poprzez zmierzanie w kierunku modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (flexicurity), zapewnienie regularnej oceny, szerszej autonomii i lepszych szkoleń; podmioty finansujące powinny uwzględniać rozwój kariery podczas rozpatrywania projektów badań.
- Stopniowe wprowadzanie przez państwa członkowskie, podmioty finansujące i pracodawców większej elastyczności do uzgodnień administracyjnych i umownych oraz do odpowiednich przepisów krajowych umożliwiających starszym naukowcom i naukowcom, którzy zbliżają się do końca kariery zawodowej, nagradzanie dobrych wyników i umożliwianie realizowania niestandardowej ścieżki kariery.
- Dołożenie starań przez pracodawców i podmioty finansujące, aby wszyscy naukowcy otrzymujący finansowanie ze źródeł publicznych w postaci stypendiów mogli zostać objęci odpowiednim ubezpieczeniem społecznym.
- Zapewnienie przez państwa członkowskie i publiczne instytucje badawcze odpowiedniej reprezentacji płci w organach zajmujących się selekcją i finansowaniem badań oraz systematyczne wdrażanie polityk pozwalających kobietom i mężczyznom na realizowanie

kariery naukowej bez naruszania równowagi życia zawodowego i prywatnego, jak na przykład polityk wspierających tzw. „pary podwójnej kariery”.

4.4. Lepsze możliwości szkolenia, rozwoju umiejętności i zdobywania doświadczeń przez europejskich naukowców

Naukowcy powinni posiadać wszelkie umiejętności potrzebne im do pełnienia licznych zadań w nowoczesnej gospodarce opartej na wiedzy. Działalności gospodarczej sprzyja środowisko „otwartej innowacji”, gdzie związki istniejące między poszczególnymi podmiotami i publicznymi instytucjami badawczymi są wykorzystywane do efektywniejszego opracowywania nowych pomysłów i produktów. **Dlatego też powiązania między doskonałą publiczną bazą naukowo-badawczą a podmiotami gospodarczymi odgrywają tak istotną rolę.** Sama nauka również ewoluuje; **większy nacisk kładzie się na badania wielo- i interdyscyplinarne, finansowanie konkurencyjne, współpracę międzynarodową i przekazywanie wyników badań w udane rozwiązania innowacyjne.**

Jednakże **większość europejskich naukowców wciąż jest kształcona w tradycyjny, akademicki sposób.** Często brakuje im umiejętności i kompetencji potrzebnych do np. zarządzania własnością intelektualną, startowania w przetargu na finansowanie projektu lub otworzenia własnej firmy. Naukowcy pracujący dla MŚP mogą stanąć w obliczu konieczności prowadzenia projektu, kierowania komunikacją w przedsiębiorstwie lub zarządzania własnością intelektualną. Uznani naukowcy mogą również przestać nadążać za najnowszymi technikami i metodami oraz otrzymywać zbyt małe wsparcie dla poszerzania swoich kompetencji i umiejętności w miarę rozwoju ich kariery, np. do stanowisk kierowniczych w swojej instytucji.

Trwający obecnie międzyrządowy **proces boloński ma rozwiązać część problemów takich jak opracowywanie programów nauczania dla studiów doktoranckich i zapewnianie jakości.** Przyczynią się do tego również środki wspólnotowe, takie jak „sieci szkolenia początkowego” w ramach **siódmego programu ramowego w zakresie badań**, proponowane działanie w zakresie wspólnych doktoratów w ramach **programu Erasmus Mundus i Europejskiego Instytutu Innowacji i Technologii (EIT).**

Jednakże potrzebne jest dołożenie większych starań na szczeblu krajowym w zakresie zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie. **Naukowcy muszą mieć możliwość zdobywania odpowiedniego doświadczenia w trakcie okresu zdobywania kwalifikacji i potem.** Pomoże to również zwiększyć możliwości rozwoju ich kariery i podejmowania pracy w różnych instytucjach, sektorach i krajach. Jedynie częściowo jest to kwestia formalnego szkolenia. W wielu instytucjach stworzenie właściwego środowiska będzie wymagało przeprowadzenia zmian takich jak np. stworzenie powiązań z sektorem prywatnym.

Proponowane działania priorytetowe:

- Opracowanie i wspieranie przez państwa członkowskie spójnych „krajowych agend umiejętności”, aby zapewnić, że naukowcy będą posiadali umiejętności niezbędne do pełnego uczestnictwa w gospodarce i społeczeństwie opartych na wiedzy na każdym etapie ich kariery.
- Zapewnienie przez państwa członkowskie bliższych związków między uczelniami a sektorem przemysłu poprzez wspieranie odbywania przez naukowców szkoleń w przemyśle oraz promowanie finansowania doktoratów przez przemysł i zaangażowanie tego sektora w opracowywanie programów nauczania.

5. REALIZACJA PARTNERSTWA

Aby partnerstwo mogło skutecznie przyczynić się do powstawania światowej klasy europejskiego systemu badawczego, każdy z partnerów musi w pełni się do tego przyczynić. Dlatego ważne jest, aby:

- państwa członkowskie, Rada i Komisja zaangażowały się w osiągnięcie **wspólnych celów i poparły proponowane działania**;
- państwa członkowskie **przyjęły do początku 2009 r. krajowe plany działania** określające konkretne cele i działania niezbędne dla realizacji celów partnerstwa; **mając na uwadze różne sytuacje wyjściowe poszczególnych państw członkowskich, każdy plan powinien koncentrować się na innych aspektach ogólnych celów partnerstwa**;
- wcześniej zidentyfikowane **działania priorytetowe zostały zrealizowane do końca 2010 r.**;
- **Komisja dołożyła starań na rzecz optymalizacji istniejących instrumentów wspólnotowych**, w tym instrumentów dostępnych w ramach programu „Ludzie” siódmego programu ramowego, w celu wzmocnienia partnerstwa;
- w ramach integralnej części partnerstwa państwa członkowskie i Komisja:
 - **określiły dobrą praktykę** i, gdzie właściwe, **opracowały wspólne wytyczne**;
 - **monitorowały postępy** osiągnięte na szczeblu krajowych i unijnym i corocznie składały raporty w oparciu o uzgodnione wskaźniki²⁹;
 - w maksymalnym stopniu **wykorzystały istniejące wspólnotowe ramy prawne** z korzyścią dla naukowców;
- pełniąc jednocześnie główną rolę w zarządzaniu inicjatywami z zakresu Europejskiej Przestrzeni Badawczej, **Rada ds. Konkurencyjności monitorowała i oceniała postępy** osiągnięte w zakresie realizacji działań partnerstwa;
- pod koniec pierwszego etapu partnerstwa w 2010 r. przeprowadzono **całościową ocenę sytuacji i wyników działań przeprowadzonych w ramach partnerstwa** i rozważono potrzebę podjęcia dalszych działań na szczeblu unijnym w celu rozstrzygnięcia konkretnych nierozwiązanych kwestii. Ocena powinna **w pełni uwzględniać opinie samych naukowców**. Należy rozważyć utworzenie **jednego punktu kontaktowego dla naukowców**, aby mogli oni w ten sposób informować partnerstwo o przykładach stosowania dobrej praktyki i trudnościach, na jakie wciąż napotykają, oraz **zorganizowanie dużej konferencji w 2009 r.** w celu zapewnienia platformy dla wymiany poglądów naukowców.

²⁹ Możliwe wskaźniki zaproponowano w rozdziale 7 towarzyszącego dokumentu roboczego służb Komisji (SEC(2008)XXX)