



Europos Sąjungos  
Taryba

Briuselis, 2023 m. liepos 14 d.  
(OR. en)

11850/23

---

---

Tarpinstitucinė byla:  
2023/0285 (NLE)

---

---

RECH 357  
EDUC 315  
COMPET 763  
IND 393  
MI 617  
EMPL 381

## PASIŪLYMAS

---

nuo:	Europos Komisijos generalinės sekretorės, kurios vardu pasirašo direktorė Martine DEPREZ
gavimo data:	2023 m. liepos 13 d.
kam:	Europos Sąjungos Tarybos generalinei sekretorei Thérèse BLANCHET
Komisijos dok. Nr.:	COM(2023) 436 final
Dalykas:	Pasiūlymas dėl TARYBOS REKOMENDACIJOS dėl Europos mokslinių tyrimų, inovacijų ir verslumo talentų pritraukimo ir išlaikymo Europoje sistemos

---

Delegacijoms pridedamas dokumentas COM(2023) 436 final.

---

Pridedama: COM(2023) 436 final



Briuselis, 2023 07 13  
COM(2023) 436 final

2023/0285 (NLE)

Pasiūlymas

**TARYBOS REKOMENDACIJA**

**dėl Europos mokslinių tyrimų, inovacijų ir verslumo talentų pritraukimo ir išlaikymo  
Europoje sistemos**

## AIŠKINAMASIS MEMORANDUMAS

### 1. PASIŪLYMO APLINKYBĖS

Mokslo darbuotojai yra Europos mokslinių tyrimų ir inovacijų sistemos pagrindas. Norint pritraukti ir išlaikyti talentus ir sustiprinti bendrą sistemą bei padidinti jos konkurencingumą, reikia gerinti karjeros galimybes mokslinių tyrimų srityje. Tai labai svarbu sprendžiant pasaulinius ir visuomenės uždavinius, su kuriais susiduria Europa, įskaitant skaitmeninę ir žaliąją pertvarką.

Nuo 2000 m., kai buvo sukurta **Europos mokslinių tyrimų erdvė**<sup>1</sup>, mokslo darbuotojų atžvilgiu padaryta didelė pažanga. Vis dėlto dar yra neišspręstų klausimų, dėl kurių reikia imtis tikslingesnių ir veiksmingesnių priemonių.

**Komisijos komunikate „Nauja Europos mokslinių tyrimų ir inovacijų erdvė (EMTE)“**<sup>2</sup> pripažįstama, kad pasaulinėje konkurencinėje kovoje dėl talentų, siekiant pritraukti ir išlaikyti geriausius mokslo darbuotojus Europoje, būtina užtikrinti karjeros raidos sąlygas, ir kad mažų garantijų darbo sąlygos, ypač pradedantiesiems mokslo darbuotojams, pastaraisiais metais tinkamai nepagerėjo. Jame numatyta laikytis visapusiško požiūrio į mokslo darbuotojų karjerą – taikyti priemonių rinkinį, parengtą siekiant spręsti tokius klausimus, kaip mokslo darbuotojų profesijos ir įgūdžių pripažinimas, mokslo darbuotojams skirtos kompetencijos sistemos sukūrimas, didesnis judumas ir akademinės bendruomenės bei pramonės subjektų mainai, tikslinio mokymo galimybės ir vieno langelio principu veikiantis portalas, kuriame mokslo darbuotojams galėtų būti teikiamos įvairios paramos paslaugos.

2021 m. gegužės mėn. **Tarybos išvadose „Europos mokslinių tyrimų erdvės stiprinimas: patrauklios ir tvarios karjeros galimybių bei darbo sąlygų suteikimas tyrėjams ir protų apykaitos pavertimas tikrove“**<sup>3</sup> nurodyta, kad reikia labiau koordinuotų veiksmų Europos lygmeniu, kad būtų įveiktos esamos problemos, su kuriomis susiduria mokslo darbuotojai, ir užtikrinta tinkama bei tvari karjera mokslinių tyrimų srityje, skatinama subalansuota talentų apykaita ir kad Europa taptų patrauklia vieta mokslo darbuotojams. Jose siūloma pereiti prie bendros ir visapusiškos sistemos, kuri padėtų spręsti visus uždavinius, susijusius su mokslo darbuotojų karjera visose įmanomose mokslo darbuotojų darbo srityse.

Poreikis didinti mokslo darbuotojų karjeros Europoje patrauklumą taip pat pabrėžiamas **2021 m. lapkričio 26 d. Tarybos rekomendacijoje dėl Europos mokslinių tyrimų ir inovacijų pakto**<sup>4</sup> ir **EMTE politikos darbotvarkėje, pridėtoje prie 2021 m. lapkričio 26 d. Tarybos išvadų dėl Europos mokslinių tyrimų erdvės valdymo ateityje**<sup>5</sup>, kurioje numatytas veiksmas: „[s]katinti patrauklią ir tvarią mokslinių tyrimų srities karjerą, subalansuotą talentų apykaitą ir tarptautinį, tarpdalykinį ir tarpsektorinį judumą visoje EMTE“<sup>5</sup>. Šiuo veiksmu numatoma sukurti Europos karjeros mokslinių tyrimų srityje

<sup>1</sup> KOMISIJOS KOMUNIKATAS TARYBAI, EUROPOS PARLAMENTUI, EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI „Europos mokslinių tyrimų erdvės kūrimas“, Briuselis, COM(2000) 6 *final*.

<sup>2</sup> KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI „Nauja Europos mokslinių tyrimų ir inovacijų erdvė (EMTE)“, COM(2020) 628 *final*.

<sup>3</sup> Tarybos dokumentas 9138/21.

<sup>4</sup> 2021 m. lapkričio 26 d. Tarybos rekomendacija (ES) 2021/2122 dėl Europos mokslinių tyrimų ir inovacijų pakto (OL L 431, 2021 12 2, p. 1).

<sup>5</sup> Tarybos dokumentas 14308/21.

sistemą, taip pat sukurti arba atnaujinti esamas priemones, skirtas karjerai mokslinių tyrimų srityje remti.

Visoje Europoje mokslo darbuotojai dažnai atsiduria **nesaugioje padėtyje, kiek tai susiję su įdarbinimo ir darbo sąlygomis**. Tai ypač pasakytina apie **pradedančiuosius mokslo darbuotojus**. Nors mokslo darbuotojas paprastai dirba universitete arba mokslinių tyrimų organizacijoje, finansavimą tiesiogiai (stipendijomis) arba netiesiogiai (per mokslinių tyrimų projektus) teikia nacionalinės ir tarptautinės finansavimo organizacijos. Mokslo darbuotojai paprastai dirba pagal trumpalaikes sutartis, finansuojamas dotacijomis, ir neturi aiškios darbo vietų stabilumo perspektyvos.

**Darbo užmokestis, socialinė apsauga ir darbo sąlygos** gali labai skirtis, priklausomai nuo finansuojančios įstaigos. **Mokslo darbuotojams skirtos žmogiškųjų išteklių strategijos (HRS4R)**<sup>6</sup> priemonė suteikė galimybę darbdaviams ir finansuotojams praktiškai įgyvendinti **Mokslininkų chartijos ir kodekso**<sup>7</sup> principus. Programa „Marie Skłodowskos-Curie veiksmas“<sup>8</sup> skatinama taikyti Chartiją ir Kodeksą, nustatant, kad jie yra dalyvavimo programoje sąlyga. Vis dėlto Chartija ir Kodeksas priimti 2005 m., tad jie turi būti peržiūrėti atsižvelgiant į naują realybę ir iššūkius, įskaitant atvirąjį mokslą ir lyčių lygybę, bet jais neapsiribojant. Taip pat turėtų būti siekiama, kad peržiūrėtos redakcijos Chartija ir Kodeksas būtų taikomi ne tik akademinėi bendruomenei, bet ir platesniu mastu. Naudodamiesi **EURAXESS** portalais ir paslaugomis<sup>9</sup>, visame pasaulyje judūs mokslo darbuotojai ir toliau gauna esminę praktinę informaciją ir turi galimybę įsidarbinti visoje Europoje. Mokslininkų pensijų fondas **RESAVER**<sup>10</sup> padėjo, tačiau šiuo metu jo aprėptis yra ribota. Yra galimybių šias paslaugas ir priemones išplėsti.

Nepadaryta didelės pažangos padedant **mokslo darbuotojams pereiti į platesnius užimtumo sektorius už akademinės bendruomenės ribų** arba **kurti savo startuolius ir inovacijas**. Viena iš pagrindinių pirmiau minėtos nepakankamos pažangos priežasčių yra šiuo metu labai ribotos mokslininkų vertinimo priemonės, grindžiamos tik kitų mokslo darbuotojų recenzuotomis mokslinėmis publikacijomis ir labai dažnai mažu žurnalų įtakingumo rodikliu. Todėl mokslo darbuotojai nenori užsiimti tokia veikla kaip atvirasis mokslas, tarpsektorinis judumas ir verslumas, piliečių mokslas ir informavimo veikla, nes ši veikla greičiausiai nebus naudinga akademinėi karjerai. Be to, ši praktika atgraso nuo tarpdalykinių mokslinių tyrimų, nes trūksta žurnalų, kurių įtakingumo rodiklis aukštas.

Dar vienas veiksnys, kliudantis pakeisti darbą ir siekti karjeros už akademinės bendruomenės ribų esančiose srityse, yra tai, kad daugumos doktorantų mokymas vyksta tik akademinėje aplinkoje. Dėl tokio pobūdžio akademinės pameistrystės jie neturi galimybių užsiimti alternatyvia karjera kituose sektoriuose. UNESCO 2021 m. mokslo ataskaitoje<sup>11</sup> teigiama, kad visame pasaulyje yra apie 8,85 mln. mokslo darbuotojų. Nuo 2007 m. jų skaičius išaugo beveik 30 proc. Kinija pralenkė JAV (atitinkamai 21,1 ir 16,2 proc.). **ES tebėra pasaulio lyderė pagal mokslo darbuotojų skaičių** – jai tenka 23,5 proc. dalis. Vis dėlto panašaus masto akademinė pareigybių skaičiaus padidėjimo nebuvo, tad iš tikrųjų tik nedidelė dalis

<sup>6</sup> <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>

<sup>7</sup> <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>

<sup>8</sup> <https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/>

<sup>9</sup> <https://euraxess.ec.europa.eu/>

<sup>10</sup> <https://www.resaver.eu/>

<sup>11</sup> UNESCO (2021) *UNESCO Science Report - The race against time for smarter development*, ISBN: 978-92-3-100450-6. Galima rasti adresu <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377433> (žiūrėta 2023 m. kovo 31 d.).

doktorantūros studijas baigusią asmenų ras darbą akademiniam arba viešajame mokslinių tyrimų sektoriuje. Todėl jie turi ieškoti darbo už šių sektorių ribų<sup>12</sup>. Iš tiesų, atsižvelgiant į nedidelį mokslininkais nariais galinčių tapti mokslo darbuotojų skaičių, būtent darbas akademiniam sektoriuje yra alternatyvi karjera. Kadangi dauguma mokslo darbuotojų nesieks akademinės karjeros, jie turi ugdyti **įgūdžius, kurių reikia, kad jie galėtų dirbti neakademinuose sektoriuose arba patys imtis verslo veiklos**.

**Mokslo darbuotojų judumas** iš rytų į vakarus ir iš pietų į šiaurę vis dar yra **asimetrinis**. Per daugelį metų buvo imtasi intervencinių veiksmų, pavyzdžiui, buvo numatyta galimybė naudoti sanglaudos politikos fondų lėšas moksliniams tyrimams arba konkretūs veiksmai, skirti bendrųjų mokslinių tyrimų ir inovacijų programų dalyvių skaičių didinančioms šalims<sup>13</sup>. Tačiau nors jos padėjo užtikrinti labiau subalansuotą talentų judėjimą, šių iniciatyvų nepakako ilgalaikiam poveikiui sukurti.

Nors **lyčių lygybės** srityje padaryta didelė pažanga, vis dar yra neišspręstų klausimų. Reikia veiksmingai spręsti tebesitęsiančios lyčių nelygybės mokslinių tyrimų srityje problemą, įskaitant vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, karjeros augimą, šališkumą dėl lyties vertinant, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros klausimus, taip pat smurtą dėl lyties, kurie visi turi įtakos dalyvavimui ir karjeros raidai. Be to, reikia konkrečių pastangų siekiant spręsti nepakankamo moterų atstovavimo gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos srityse problemą.

Dar svarbiau yra tai, kad reikia persvarstyti **mokslo darbuotojo sąvokos apibrėžtį**, siekiant užtikrinti, kad ji apimtų įvairias karjeros galimybes. Reikia pripažinti, kad svarbus vaidmuo tenka ne tik mokslinių tyrimų veiklai, bet ir kitai veiklai, pavyzdžiui, mokymui, priežiūrai ir mentorystei, bendradarbiavimui su pramonės subjektais ir visuomene. Taip pat reikia pripažinti, kad aukšto lygio moksliniams tyrimams ir inovacijoms reikia daugybės **mokslinių tyrimų valdymo funkcijų**, kurias atlieka mokslo darbuotojai ar kiti specialistai, paramos.

Atsižvelgiant į mokslo darbuotojų karjeros svarbą, pagrindinės sąlygos ir paramos priemonės turi būti papildytos tinkama ir nuolatine **stebėsenos sistema**, kuri sudarytų sąlygas rinkti atitinkamus duomenis, galinčius padėti mokslinių tyrimų ir inovacijų srities suinteresuotiesiems subjektams ir politikos formuotojams.

- **Pasiūlymo pagrindimas ir tikslai**

Šiuo pasiūlymu dėl Tarybos rekomendacijos siekiama reaguoti į Komisijos ir Tarybos pateiktus susirūpinimą keliančius klausimus bei rekomendacijas<sup>14</sup> ir įgyvendinti vieną iš numatomų EMTE politikos darbotvarkės 4 veiksmo rezultatų, visų pirma sukurti Europos karjeros mokslinių tyrimų srityje sistemą. Jame pateikiami standartai, kuriais remdamosi valstybės narės, mokslinių tyrimų organizacijos, finansuotojai ir suinteresuotosios šalys gali didinti mokslo darbuotojų karjeros stabilumą ir patrauklumą. Tikslas – **išlaikyti Europos mokslininkus ir padaryti Europą patrauklia užsienio talentams**.

---

<sup>12</sup>Eurostato duomenimis, 2021 m. ES dauguma mokslo darbuotojų dirbo verslo įmonių sektoriuje (56 proc.) ir aukštojo mokslo sektoriuje (32 proc.), taip pat valdžios sektoriuje (11 proc.). Žr. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20221206-1>.

<sup>13</sup>Dalyvių skaičių didinančios šalys – šalys, kurių dalyvavimo ankstesnėse bendrosiose mokslinių tyrimų ir inovacijų programose lygis buvo žemas.

<sup>14</sup>Žr. ankstesnį skirsnį.

Pateikiama aiški **mokslo darbuotojo sąvokos apibrėžtis**<sup>15</sup>, kad būtų galima tinkamai pripažinti šią profesiją Europoje. Taip pat paaiškinta, kad mokslo darbuotojai gali imtis įvairių **mokslinių tyrimų profesijų** visuose atitinkamuose sektoriuose, įskaitant akademinę sritį, verslą, viešąjį administravimą ir ne pelno sektorių. Pasiūlyme pripažįstama daugybė **mokslinių tyrimų valdymo funkcijų**, kurias atlieka mokslo darbuotojai ar kiti specialistai, ir pabrėžiama, kad svarbu toliau analizuoti ir derinti šias profesijas Europos lygmeniu.

**Darbo sąlygų** gerinimas, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimas ir **kova su nesaugumu**, be kita ko, ribojant terminuotas sutartis ir skatinant tvaresnius mokslinių tyrimų organizacijų finansavimo mechanizmus, bus vienas iš esminių patrauklesnės mokslo darbuotojo karjeros elementų. Tai papildys priemonės, kuriomis siekiama užtikrinti tinkamas **socialinės apsaugos priemones** ir teisių į pensiją perkeliamumą už valstybių ribų. **Ypatingas dėmesys skiriamas pradedantiems mokslo darbuotojams**, taikant specialias paskatas.

**Nauja mokslininkų chartija** pakeis 2005 m. priimtą Mokslininkų chartiją ir kodeksą<sup>16</sup> ir padės užtikrinti geras darbo sąlygas ir mokslinių tyrimų aplinką atitinkamose organizacijose. Tai bus vienas dokumentas, kuris bus tuo pat metu taikomas mokslo darbuotojams, darbdaviams, finansuotojams ir politikos formuotojams ir kuriame bus nustatytas supaprastintas principų rinkinys<sup>17</sup>, kad būtų sudarytos palankesnės sąlygos įgyvendinimui visuose sektoriuose. Naujoji Chartija gali suteikti galimybę pradėti dabartinio įgyvendinimo mechanizmo, t. y. mokslo darbuotojams skirtos žmogiškųjų išteklių strategijos (HRS4R), peržiūros procesą.

**Mokslo darbuotojų įgūdžių**, visų pirma universaliųjų įgūdžių, stiprinimas pasinaudojant mokslo darbuotojams skirta **Europos kompetencijos sistema („ResearchComp“)**<sup>18</sup> ir, be kita ko, pasitelkiant mikrokredencialus<sup>19</sup>, paskatins **tarpsektorinį judumą** ir realų talentų srautą iš vieno sektoriaus į kitą. Tai sustiprins žinių judėjimą ir padės sumažinti atotrūkį tarp mokslo darbuotojų ir aukštos kvalifikacijos talentų paklausos darbo rinkoje.

Talentai yra **inovacijų** pagrindas. Labai svarbu sudaryti sąlygas aukštos kvalifikacijos ir atspariems talentams, galintiems prisidėti prie Europos ekonomikos atsigavimo ir konkurencinio pranašumo, ir užtikrinti jų judėjimą. Tam reikia glaudesnių akademinės bendruomenės ir pramonės subjektų ryšių bei verslumo ir inovacijų kultūros, kurioje talentai galėtų pateikti savo kuriamas idėjas rinkai.

Pasiūlymu, kuriuo skatinamas tarpsektorinis judumas ir visų kitų formų judumas<sup>20</sup>, taip pat mokslo darbuotojų startuolių kūrimas, taip pat pripažįstamos ir vertinamos **įvairios karjeros galimybės**, siekiant užtikrinti, kad į jų pridėtinę vertę būtų tinkamai atsižvelgiama įdarbinimo, karjeros raidos ir mokslo darbuotojų vertinimo srityse. Šiuos aspektus papildo parama **karjeros konsultacinėms ir paramos paslaugoms**, siekiant padėti mokslo darbuotojams pasirinkti tinkamiausią galimybę ir skatinti karjeros raidą.

<sup>15</sup> Remiantis plačiai pripažintame *Frascati* vadove pateikta apibrėžtimi, <https://www.oecd.org/sti/inno/frascati-manual.htm>.

<sup>16</sup>2005 m. kovo 11 d. Komisijos rekomendacija dėl Europos mokslininkų chartijos ir dėl Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodekso 2005/251/EB (OL L 75, 2005 3 22, p. 67).

<sup>17</sup> Vietoje šiuo metu galiojančiuose Mokslininkų chartijoje ir kodekse nustatytų 40 principų bus 20 principų.

<sup>18</sup>Žr. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1/language-en>.

<sup>19</sup>2022 m. birželio 16 d. Tarybos rekomendacija 2022/C 243/02 dėl europinio požiūrio į mikrokredencialus mokymuisi visą gyvenimą ir įsidarbinamumui skatinti (OL C 243, 2022 6 27, p. 10).

<sup>20</sup> Geografinis, tarpinstitucinis, tarpdalykinis, virtualus judumas.

2011 m. nustatyti **mokslo darbuotojų R1–R4 profiliai**<sup>21</sup> atnaujinami ir papildomi kiekvieno lygmens ir visų sektorių profesijų pavyzdžiais, kad būtų užtikrintas didesnis mokslo darbuotojų karjeros palyginamumas ir sąveikumas visuose užimtumo sektoriuose ir šalyse<sup>22</sup>.

Igyvendinus naujus standartus ir rekomendacijas bus patobulintos bendros nacionalinės ir Europos mokslinių tyrimų ir inovacijų sistemos, o tai padės struktūriškai **spręsti nesubalansuoto talentų judėjimo atvejus**.

Parama teikiama esamų ir naujų mokslo darbuotojų karjeros rėmimo priemonių (pvz., EURAXESS, RESAVER, „ResearchComp“) įgyvendinimui ir tolesniam plėtojimui. Jos visos ras vietą būsimoje **EMTE talentų platformoje** – mokslo darbuotojams skirtoje vieno langelio principu veikiančioje sistemoje, teikiančioje paramą ir mokslinių tyrimų organizacijoms.

**Mokslinių tyrimų srities karjeros stebėsenos centras** sudarys sąlygas stebėti, kaip įgyvendinamas dabartinis pasiūlymas, renkant įvairių nagrinėjamų aspektų rodiklių duomenis. Remdamosi šiais duomenimis, suinteresuotosios šalys ir nacionalinio bei Europos lygmens politikos formuotojai galės imtis įrodymais pagrįstų veiksmų.

- **Suderinamumas su toje pačioje politikos srityje galiojančiomis nuostatomis**

Dabartinis pasiūlymas atitinka galiojančias politikos nuostatas, visų pirma:

- 2020 m. liepos 1 d. priimtą **Komisijos komunikatą „Europos įgūdžių darbotvarkė, kuria siekiama tvaraus konkurencingumo, socialinio sąžiningumo ir atsparumo“**<sup>23</sup>, kuriame pabrėžiama, kad mokslo darbuotojai yra mokslo ir inovacijų pirmosiose gretose ir kad jiems reikia specialių įgūdžių, kad galėtų sėkmingai dirbti akademinėje bendruomenėje ir už jos ribų. Be kita ko, Įgūdžių darbotvarkėje numatyta apibrėžti mokslo darbuotojų įgūdžių taksonomiją, sukurti mokslo darbuotojams skirtą Europos kompetencijos sistemą ir padėti jiems įgyti tarpsektoriniam judumui reikalingų įgūdžių. Pirmuoju pavyzdiniu Įgūdžių darbotvarkės veiksmu – ES įgūdžių paktu – remiamas įgūdžių tobulinimas ir perkvalifikavimas, pasitelkiant pramonės, švietimo ir mokymo paslaugų teikėjų, socialinių partnerių ir valdžios institucijų bendradarbiavimą įgyvendinant didelio masto partnerystės iniciatyvas įgūdžių srityje;
- 2022 m. sausio 18 d. priimtą **Komisijos komunikatą dėl Europos universitetų strategijos**<sup>24</sup>, kuriame numatyta sukurti karjeros mokslinių tyrimų srityje sistemą, užtikrinant sinergiją su Europos patrauklios ir tvarios karjeros aukštojo mokslo srityje sistema;

<sup>21</sup>

[https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy\\_library/towards\\_a\\_european\\_framework\\_for\\_research\\_careers\\_final.pdf](https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf)

<sup>22</sup>2020 m. duomenų bazėje EURAXESS paskelbtų 79 285 laisvų darbo vietų analizė parodė, kad pusė laisvų darbo vietų nebuvo susijusios su vienu konkrečiu karjeros etapu. Be to, analizė taip pat parodė, kad kiekvienas darbdavys turi savo terminiją darbui apibrėžti, o tai pabrėžia, kad reikia sukurti bendrą terminiją.

<sup>23</sup>KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI „Europos įgūdžių darbotvarkė, kuria siekiama tvaraus konkurencingumo, socialinio sąžiningumo ir atsparumo“, COM(2020) 274 *final*;

<sup>24</sup>KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI dėl Europos universitetų strategijos, COM(2022) 16 *final*.

- 2022 m. liepos 5 d. priimtą **Komisijos komunikatą „Naujoji Europos inovacijų darbotvarkė“<sup>25</sup>**, kuriame pripažįstama, kad inovacijų diegimas priklauso nuo sėkmingo talentingų žmonių ugdymo, pritraukimo ir išlaikymo bei įgūdžių įvairovės, ir pabrėžiama tarpsektorinio judumo svarba;
- 2022 m. gruodžio 2 d. priimtą **Tarybos rekomendaciją dėl pagrindinių žinių valorizacijos principų<sup>26</sup>**, kuria siekiama nustatyti nacionalinės, regioninės ir vietos politikos formuotojams skirtą bendrą priemonių ir politikos iniciatyvų kryptį, kad kuo daugiau mokslinių tyrimų ir inovacijų rezultatų taptų visuomenei naudingais sprendimais. Be kita ko, pagrindiniais principais skatinama sistema, kuria remiamas įgūdžių ir gebėjimų ugdymas, paskatų sistema, taip pat parametrai, stebėseną ir vertinimas.

- **Suderinamumas su kitomis Sąjungos politikos sritimis**

Šis pasiūlymas dera su kitomis Sąjungos politikos sritimis, visų pirma su:

- 2017 m. lapkričio mėn. Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos paskelbtu **Europos socialinių teisių ramsčiu**, kuriuo nustatomi pagrindiniai sąžiningų ir gerai veikiančių XXI amžiaus darbo rinkų ir gerovės sistemų principai ir teisės, ir susijusiomis Sąjungos nuostatomis darbo sąlygų ir socialinės apsaugos srityje, įskaitant 2017 m. balandžio 26 d. priimtą **Komisijos komunikatą „Dirbančių tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymo iniciatyva“<sup>27</sup>**; **Direktyva dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje<sup>28</sup>** ir 2019 m. birželio 20 d. priimta **Direktyva dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros<sup>29</sup>**; 2019 m. lapkričio 8 d. priimta **Tarybos rekomendacija dėl darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos galimybių<sup>30</sup>**. Tarybos rekomendacija dėl socialinės apsaugos galimybių visų pirma siekiama užtikrinti, kad darbuotojai ir savarankiškai dirbantys asmenys panašiomis sąlygomis galėtų naudotis socialinės apsaugos sistemomis, įgyti tinkamas teises ir jomis naudotis, lengvai perkelti socialinės apsaugos teises iš vieno darbo į kitą ir turėti skaidrią informaciją apie savo teises į socialinę apsaugą ir pareigas;
- 2022 m. balandžio 27 d. priimtu **Komisijos komunikatu „Įgūdžių ir talentų pritraukimas į ES“<sup>31</sup>**, kuriame pripažįstama, kaip svarbu ir būtina, kad ES taptų patrauklesnė talentams iš viso pasaulio. Šiomis aplinkybėmis Studentų ir mokslo

<sup>25</sup>KOMISIJS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI „Naujoji Europos inovacijų darbotvarkė“, COM(2022) 332 *final*.

<sup>26</sup>2022 m. gruodžio 2 d. Tarybos rekomendacija (ES) 2022/2415 dėl pagrindinių žinių valorizacijos principų (OL L 317, 2022 12 9, p. 141).

<sup>27</sup>KOMISIJS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI „Dirbančių tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymo iniciatyva“, COM(2017) 252 *final*.

<sup>28</sup>2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje (OL L 186, 2019 7 11, p. 105).

<sup>29</sup>2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES (OL L 188, 2019 7 12, p. 79).

<sup>30</sup>2019 m. lapkričio 8 d. Tarybos rekomendacija 2019/C 387/01 dėl darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos galimybių (OL C 387, 2019 11 15, p. 1).

<sup>31</sup>KOMISIJS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI „Įgūdžių ir talentų pritraukimas į ES“, COM(2022) 657 *final*.



darbuotojų direktyva<sup>32</sup> ir neseniai peržiūrėta ES mėlynosios kortelės direktyva<sup>33</sup> padeda siekti šių tikslų, nes jomis sudaromos palankesnės sąlygos mokslo darbuotojams ir aukštos kvalifikacijos darbuotojams atvykti į ES ir didinamas tokio atvykimo patrauklumas, taip pat skatinamas žinių ir įgūdžių judėjimas persikeliant iš vienos valstybės narės į kitą ir šiuo tikslu stiprinant judumo ES viduje teises;

- 2023 m. sausio 17 d. priimtu **Komisijos komunikatu „Specialistų potencialo išnaudojimas Europos regionuose“**<sup>34</sup>, kuriame daugiausia dėmesio skiriama tokioms problemoms, kaip specialistų ugdymo kliūtys ES regionuose, susijusios su demografiniu nuosmikiu, nekintanti tretinė išsilavinimą įgijusių asmenų dalis ir didelės jaunimo dalies išvykimas.

## 2. TEISINIS PAGRINDAS, SUBSIDIARUMO IR PROPORCINGUMO PRINCIPAI

### • Teisinis pagrindas

Šios iniciatyvos teisinis pagrindas yra Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 182 straipsnio 5 dalis ir 292 straipsnis. Pagal SESV 292 straipsnį Taryba gali priimti rekomendacijas ir visais atvejais, kai Sutartyse numatyta, kad ji turi priimti aktus vadovaudamasi Komisijos pasiūlymu, ji sprendžia remdamasi Komisijos pasiūlymu.

Pagal SESV 179 straipsnį Sąjungos tikslas – stiprinti savo mokslinį bei technologinį pagrindą, sukuriant Europos mokslinių tyrimų erdvę, kurioje laisvai judėtų mokslo darbuotojai, mokslinės žinios ir technologijos, ir skatinti jos konkurencingumo augimą, taip pat pramonės srityje, kartu remiant visus mokslinius tyrimus, kurie, manoma, yra reikalingi pagal kitus Sutarčių skyrius.

Pagal SESV 181 straipsnį Europos Sąjunga ir valstybės narės turi koordinuoti savo mokslinių tyrimų ir technologinės plėtros veiklą, kad būtų užtikrintas nacionalinės ir ES politikos tarpusavio suderinamumas. Glaudžiai bendradarbiaudama su valstybėmis narėmis, Komisija gali imtis bet kokios naudingos iniciatyvos šiam koordinavimui remti, ypač iniciatyvų, kuriomis siekiama nustatyti gaires ir rodiklius, organizuoti keitimąsi geriausia patirtimi ir rengti reikiamus elementus periodinei stebėsenai ir vertinimui. Apie tai išsamiai pranešama Europos Parlamentui.

SESV 182 straipsnio 5 dalyje suteikiama galimybė papildyti daugiametėje pamatinėje programoje numatytas veiklos sritis, leidžiant Europos Parlamentui ir Tarybai, sprendžiant pagal įprastą teisėkūros procedūrą ir pasikonsultavus su Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu, patvirtinti priemones, reikalingas Europos mokslinių tyrimų erdvei įgyvendinti.

### • Subsidiarumo principas (neišimtinės kompetencijos atveju)

Mokslo darbuotojai ir mokslo darbuotojų karjera susiduria su konkrečiais iššūkiais ir poreikiais, pavyzdžiui, dėl profesijos pripažinimo ir bendrų mokslo darbuotojo ir mokslo

<sup>32</sup>2016 m. gegužės 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2016/801 dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir gyvenimo mokslinių tyrimų, studijų, stažavimosi, savanoriškos tarnybos, mokinių mainų programų arba edukacinių projektų ir dalyvavimo *Au pair* programoje tikslais sąlygų (OL L 132, 2016 5 21, p. 21).

<sup>33</sup>2021 m. spalio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2021/1883 dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo siekiant dirbti aukštos kvalifikacijos darbą sąlygų, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2009/50/EB (OL L 382, 2021 10 28, p. 1).

<sup>34</sup>KOMISIJS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI „Specialistų potencialo išnaudojimas Europos regionuose“, COM(2023) 32 *final*.

darbuotojo profesijų sąvokų apibrėžčių Sąjungos lygmeniu, kad būtų skatinamas sąveikumas ir palyginamumas tarp valstybių narių ir sektorių; dėl bendro mokslo darbuotojams reikalingų įgūdžių supratimo; dėl subalansuoto geografinio, tarpsektorinio ir tarpdalykinio judumo skatinimo; dėl patobulintos ir suderintos mokslo darbuotojų karjeros raidos, paaugstinimo ir vertinimo sistemos; dėl Sąjungos priemonių mokslo darbuotojo karjerai remti, įskaitant išsamią Europos stebėsenos sistemą. Šie poreikiai dėl jų pobūdžio gali būti veiksmingai patenkinti tik Sąjungos lygmens iniciatyva.

Komisija ėmėsi veiksmų ir praeityje, visų pirma 2005 m. kovo 11 d. ji priėmė Komisijos rekomendaciją dėl Europos mokslininkų chartijos ir dėl Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodekso<sup>35</sup>, tačiau reikia atnaujinti iniciatyvą, kad būtų galima reaguoti į naujus iššūkius ir naujas aplinkybes.

Taryba paragino Komisiją imtis veiksmų 2021 m. gegužės 28 d. Tarybos išvadose „Europos mokslinių tyrimų erdvės stiprinimas: patrauklios ir tvarios karjeros galimybių bei darbo sąlygų suteikimas tyrėjams ir protų apykaitos pavertimas tikrove“ ir EMTE politikos darbotvarkėje, pridėtoje prie 2021 m. lapkričio 26 d. Tarybos išvadų dėl Europos mokslinių tyrimų erdvės valdymo ateityje. Kaip svarbios veiklos sritys prioritetingose Sąjungos ir valstybių narių bendrų veiksmų, kuriais remiama Europos mokslinių tyrimų erdvė, srityse į 2021 m. lapkričio 26 d. Tarybos rekomendaciją dėl Europos mokslinių tyrimų ir inovacijų pakto įtraukti tokie klausimai, kaip mokslo darbuotojų karjera ir judumas bei mokslinių tyrimų vertinimas ir atlygio sistema.

Taip pat reikėtų atsižvelgti į tai, kad tokia iniciatyva yra itin svarbi siekiant užtikrinti, kad mokslo darbuotojų karjera Europoje taptų patrauklesnė, ryžtingai prisidedant prie tikslo išlaikyti talentingus mokslo darbuotojus Europoje ir padaryti ją patrauklia vieta užsienio talentams.

- **Proporcingumo principas**

Šis pasiūlymas atitinka Europos Sąjungos sutarties (ES sutarties) 5 straipsnio 4 dalyje nustatytą proporcingumo principą. Nei šios siūlomos Tarybos rekomendacijos turiniu, nei forma neviršijama to, kas būtina jos tikslams pasiekti. Valstybės narės prisiima įsipareigojimus, kurie nėra privalomojo pobūdžio, ir kiekviena valstybė narė turi teisę pati nuspręsti, kokio požiūrio laikytis.

### **3. EX POST VERTINIMO, KONSULTACIJŲ SU SUINTERESUOTOSIOMIS ŠALIMIS IR POVEIKIO VERTINIMO REZULTATAI**

- **Konsultacijos su suinteresuotosiomis šalimis**

Šis pasiūlymas grindžiamas duomenimis, surinktais atliekant tyrimus, kuriuos užsakė Komisija ir kurie apėmė plataus masto bendravimą su suinteresuotosiomis šalimis.

2021 m. gruodžio mėn. paskelbtame tyrime „*Taking stock, evaluating the achievements and identifying the way forward for the ERA Priority 3 policy measures*“ (liet. „Rezultatų apžvalga, laimėjimų įvertinimas ir tolesnių veiksmų, susijusių su EMTE 3 prioriteto politikos priemonėmis, nustatymas“)<sup>36</sup> apžvelgtos esamos politikos priemonės, kuriomis remiamas ankstesnis EMTE prioritetas „Atvira mokslo darbuotojų darbo rinka“, visų pirma Mokslininkų chartija ir Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodeksas, mokslininkams skirta žmogiškųjų

<sup>35</sup> 2005 m. kovo 11 d. Komisijos rekomendacija dėl Europos mokslininkų chartijos ir dėl Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodekso 2005/251/EB (OL L 75, 2005 3 22, p. 67).

<sup>36</sup> <https://op.europa.eu/lt/publication-detail/-/publication/40089aaa-57dc-11ec-91ac-01aa75ed71a1>.

išteklių strategija (HRS4R) ir EURAXESS paslaugų tinklas. Jame įvertinti laimėjimai, nustatyti poreikiai ir pateiktos rekomendacijos dėl naujų arba patikslintų politikos priemonių naujosios EMTE žmogiškųjų išteklių aspektui skatinti. Buvo vykdoma įvairi konsultacijų veikla, įskaitant tris praktinius seminarus internetu (2021 m. balandžio, gegužės ir liepos mėn.) su suinteresuotais šalimis ir mokslo tiriamosiomis įstaigomis (pvz., universitetais ir kitomis mokslinius tyrimus vykdančių organizacijų skėtinėmis organizacijomis, tyrėjų organizacijomis, Europos universitetų aljansais, mokslinių tyrimų finansuotojais, EURAXESS tinklu, valstybėmis narėmis), HRS4R įgyvendinimo procese dalyvaujančių organizacijų apklausą ir EURAXESS paslaugų tinklo narių apklausą.

Pagrindiniai elementai, nustatyti per konsultacijas su suinteresuotais šalimis, surengtomis atliekant tyrimą, gali būti apibendrinti taip:

- plačiai pritarta Mokslininkų chartijai ir Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodeksui instituciniu lygmeniu ES viduje ir už jos ribų, tačiau juos reikia atnaujinti, kad būtų galima reaguoti į naują realybę (atvirasis mokslas, mokslinių tyrimų sąžiningumas, lyčių lygybė, įvairovė ir įtrauktis, komandinis mokslas, tarpsektorinis ir tarpdalykinis judumas, mokslinių tyrimų vertinimas), o jų taikymas turėtų būti skatinamas ir už akademinio sektoriaus ribų;
- HRS4R įgyvendinimo procesas ir susijęs apdovanojimas padėjo teigiamai pakeisti mokslinius tyrimus atliekančių organizacijų praktiką žmogiškųjų išteklių srityje, nepaisant kai kurių organizacijų nuomonės, kad apdovanojimui gauti reikia per daug pastangų;
- Mokslininkų chartijos ir kodekso bei HRS4R taikymui ir veiksmingumui didelę įtaką daro nacionalinės aplinkybės ir nacionalinė politika;
- EURAXESS pasiekė kritinę mokslo darbuotojų ir mokslinių tyrimų organizacijų masę ES ir už jos ribų, todėl naudojimo apimtis ir intensyvumas nuolat didėja. Mokslo darbuotojai iš EURAXESS gavo įvairios naudos, visų pirma remiant tarptautinį judumą, o mokslinių tyrimų organizacijos turėjo geresnes galimybes rasti talentų mokslinių tyrimų srityje. Vis dėlto reikia išplėsti EURAXESS paslaugų pasiūlą, kad jomis būtų plačiau remiamas talentų mokslinių tyrimų srityje ugdymas, ir atitinkamai reikėtų stiprinti dabartinį valdymo modelį;
- su darbo rinka susiję iššūkiai, su kuriais susiduria mokslo darbuotojai, byloja apie tai, kad, norint įgyvendinti naujosios EMTE siekius, reikia naujų ir įvairių formų paramos mokslo darbuotojų karjerai. Be to, siekiant įgyvendinti naujosios EMTE siekius, susijusius su mokslo darbuotojų karjera, visos esamos priemonės turėtų būti sujungtos į bendrą sistemą.

Remiantis šiais elementais, pagrindinės rekomendacijos buvo susijusios su poreikiu:

- sukurti bendrą karjeros mokslinių tyrimų srityje politikos sistemą, apimančią holistinį požiūrį, skirtą visiems uždaviniams spręsti, kurioje daugiausia dėmesio būtų skiriama visiems visuomenės sektoriams, kuriuose mokslo darbuotojai vykdo savo veiklą;
- priimti atnaujintą Mokslininkų chartiją ir kodeksą, kuriuose būtų atsižvelgiama į dabartinius mokslo darbuotojų darbo rinkoje kylančius iššūkius ir galimybes, ir užtikrinti platesnį pritarimą ir įgyvendinimą, be kita ko, privačiojo sektoriaus, kaip vieną iš esminių visos EMTE dalių;
- pertvarkyti EURAXESS į EMTE talentų platformą, kuri teiktų mokslo darbuotojams kompleksiškesnę paramą ir būtų grindžiama patobulintu valdymo modeliu;

- spręsti darbo rinkos problemas, su kuriomis susiduria mokslo darbuotojai, pvz., susijusias su socialine apsauga ar teisėmis į pensiją;
- remti su mokslo darbuotojų karjera susijusį tarpusavio mokymąsi ir keitimąsi patirtimi.

Be to, buvo konsultuojamasi su aukštojo mokslo sektoriumi siekiant sukurti sistemą, kuria būtų stiprinama jo mokslinių tyrimų ir inovacijų misija, užtikrinant sinergiją su švietimo misija, ir pateiktos rekomendacijos „2030 m. Europos universitetų ateities vizijos kūrimas“ (2020 m. spalio mėn.)<sup>37</sup>, be kita ko, dėl žmogiškojo kapitalo ir karjeros raidos skatinimo. Pagrindinės išvados šiuo klausimu buvo šios:

- reikia reformuoti universitetų karjeros raidą, mokymą ir vertinimą, pripažinimo ir paskatų sistemas ir struktūras, kad vertinimo modelis būtų labiau holistinis, orientuotas į kokybę ir mažiau pagrįstas kiekybe;
- reikia reformuoti mokslo darbuotojų karjeros vertinimą, kad būtų sukurta subalansuota sistema, pagrįsta visais mokslo darbuotojų gebėjimais, atsižvelgiant į jų karjeros etapą, siekiamas eiti pareigas ir kitus svarbius kontekstinius veiksnius, vengiant vieno visiems tinkančio požiūrio. Atliekant vertinimą turėtų būti atsižvelgiama į mokslinių tyrimų rezultatus, mokslinių tyrimų procesą, paslaugas ir lyderystę, mokslinių tyrimų poveikį, mokymą ir priežiūrą bei kitą profesinę patirtį;
- reikia įtraukti mokslo darbuotojų įgūdžių mokymą ir profesinį tobulėjimą visais lygmenimis, reikalaujant investuoti į mokslo darbuotojų mokymą ir karjeros raidą visais lygmenimis (R1–R4), ypatingą dėmesį skiriant R1 ir R2 lygių mokslo darbuotojams (doktorantūros studentams ir doktorantūros studijas baigusiems asmenims), kurių dauguma neturės nuolatinio darbo akademiniam sektoriuje;
- reikia rengti mokymus mokslo darbuotojams visais lygmenimis (R1–R4) atvirojo mokslo praktikos srityje;
- reikia išplėsti geografinio judumo sąvoką, kad ji apimtų virtualų judumą;
- reikia atnaujinti Europos mokslininkų chartiją ir Mokslininkų įdarbinimo elgesio kodeksą, atsižvelgiant į pasikeitusią ES mokslinių tyrimų ir inovacijų aplinką, ir atspindėti dabartinių diskusijų akademiniam sektoriuje padėtį. Taip pat reikėtų aiškiai atsižvelgti į atvirąjį mokslą, atvirą ir atsakingą inovacijų praktiką, įvairovę, mokslinių tyrimų sąžiningumą, piliečių mokslą ir ketveriopą (tarpvalstybinį, tarpsektorinį, tarpdalykinį ir virtualų) judumą karjeros raidos srityje;
- reikia stiprinti akademinės bendruomenės ir neakademių sektorių sąveiką, kad būtų sustiprintas universitetų, kaip pagrindinių inovacijų ekosistemų dalyvių, vaidmuo.

Į tyrimą „*Knowledge Ecosystems in the new ERA*“ (liet. „Žinių ekosistemos naujojoje EMTE“), kuris baigtas 2022 m., įtraukta su mokslo darbuotojų karjera, visų pirma įgūdžiais<sup>38</sup>, įdarbinimu ir darbo sąlygomis, ir protų nutekėjimo bei talentų apykaitos reiškiniu susijusių aspektų analizė<sup>39</sup>. Jame taip pat daug dėmesio skirta mokslinių tyrimų srities karjeros stebėsenos centro taikytinos metodikos kūrimui. Tyrime nustatytos ir sumodeliuotos tarpsektorinio judumo priemonės visoje Europoje, remiantis ankstesniu Komisijos tyrimu

<sup>37</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a3cde934-12a0-11eb-9a54-01aa75ed71a1/>

<sup>38</sup> <https://op.europa.eu/lt/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1/language-lt>

<sup>39</sup> <https://op.europa.eu/lt/publication-detail/-/publication/94a6a2ca-00c1-11ed-b94a-01aa75ed71a1/language-lt> ir <https://op.europa.eu/lt/publication-detail/-/publication/ec09bd95-00c2-11ed-b94a-01aa75ed71a1/language-lt/format-PDF/source-search>

„*Fostering industrial talents in research at European level*“ (liet. „Pramonės talentų skatinimas mokslinių tyrimų srityje Europos lygmeniu“ (2018 m. sausio mėn.)<sup>40</sup>. Buvo surengta daug su šiuo tyrimu susijusių konsultacijų, įskaitant:

- internetinę mokslo darbuotojų apklausą (2021 m. balandžio–gegužės mėn.), surengtą siekiant sužinoti apie įgūdžius, socialinę apsaugą ir darbo sąlygas, susijusias su darbo vietomis mokslinių tyrimų srityje, ir vėliau 2021 m. gegužės mėn. surengtus tris darbo grupių posėdžius siekiant patvirtinti ir patikslinti pokalbių rezultatus;
- internetinę apklausą (2021 m. gegužės–birželio mėn.), surengtą siekiant patvirtinti mokslo darbuotojų darbui akademiniam ir privačiajame sektoriuose itin svarbių įgūdžių rinkinį;
- pokalbius su mokslo darbuotojais (2021 m. 2 ketv.) įvairiais karjeros etapais, dirbančiais akademiniam ir kituose sektoriuose, daugiausia dėmesio skiriant kompetencijoms, įgūdžių mokymo galimybėms ir tarpsektoriniam judumui;
- pokalbius su skėtinių aukštojo mokslo organizacijų atstovais, mokslinių tyrimų organizacijų asociacijomis, valstybių narių atstovais ir verslo atstovais (2021 m. 2 ketv.), daugiausia dėmesio skiriant Europos įgūdžių, gebėjimų, kvalifikacijos ir profesijų klasifikatoriaus (ESCO) atnaujinimui, mokslo darbuotojams skirtos Europos kompetencijos sistemos kūrimui, etatinių dėstytojų pareigybių ateičiai ir mokslo darbuotojų karjeros įvairinimui;
- tikslinę su moksliniais tyrimais susijusių ES skėtinių asociacijų (universitetų, mokslinių tyrimų organizacijų, mokslinius tyrimus atliekančių organizacijų ir kt.), pramonės asociacijų ir ES bei nacionalinės politikos formuotojų apklausą (2021 m. rugsėjo mėn.), surengtą siekiant patvirtinti su mokslo darbuotojams skirtos Europos kompetencijos sistemos projektu susijusį darbą;
- praktinį seminarą (2021 m. spalio mėn.), kuriame dalyvavo daugiau kaip 450 dalyvių, atstovaujančių visų sektorių suinteresuotosioms šalims, surengtą siekiant spręsti problemas, susijusias su mokslo darbuotojų karjera, visų pirma kompetencijos srityje;
- praktinį seminarą (2022 m. kovo mėn.), kuriame dalyvavo įvairios visų sektorių suinteresuotosios šalys ir kuriame buvo nagrinėjami klausimai, susiję su mokslo darbuotojų įgūdžiais ir įdarbinimo sąlygomis, tarptautiniu mastu judžių mokslo darbuotojų socialine apsauga ir mokslinių tyrimų srities karjeros stebėsenos centro koncepcija;
- baigiamąjį praktinį seminarą (2022 m. rugsėjo mėn.) kompetencijų, subalansuotos talentų judėjimo ir tarpsektorinio judumo klausimais.

Pagrindines tyrimo išvadas galima apibendrinti taip:

- mokslo darbuotojai yra itin svarbūs Europos mokslinių tyrimų ir inovacijų sistemai, todėl svarbu stiprinti jų karjerą, kad ji taptų patrauklesnė ir tvaresnė. Pirmasis klausimas, į kurį reikia atkreipti dėmesį, yra bendra mokslo darbuotojo sąvokos apibrėžtis Europos lygmeniu;
- 2011 m. nustatyti R1–R4 profilių deskriptoriai dažnai taikomi ir nurodomi įdarbinant mokslo darbuotojus akademiniam sektoriuje, tačiau reikia daugiau aiškumo, be kita ko, siekiant skatinti juos taikyti ne tik akademiniam sektoriuje ir sudaryti sąlygas

<sup>40</sup> <https://op.europa.eu/lt/publication-detail/-/publication/a33eb97c-437d-11e8-a9f4-01aa75ed71a1>

lengvesnei mokslo darbuotojų funkcijų sąveikai ir palyginimui įvairiuose sektoriuose ir valstybėse narėse;

- mokslo darbuotojai mano, kad universalieji įgūdžiai yra svarbūs norint įsidarbinti ir kilti karjeros laiptais, tačiau tik nedaugelis doktorantų ES mano, kad jų doktorantūros studijų metu įgytas mokymas apima pakankamo lygio universaliuosius įgūdžius. Suinteresuotosios šalys labai laukia, kol bus įdiegta mokslo darbuotojams skirta Europos kompetencijos sistema, ji neturėtų būti privaloma ir naudotojams turėtų būti palikta lankstumo ją įgyvendinant;
- įgūdžiai yra labai svarbūs tarpsektoriniam mokslo darbuotojų judumui ir mokslo darbuotojams turėtų būti suteikta galimybė gauti sertifikuojamą formalųjį ir neformalųjį mokymą, be kita ko, koordinuojant veiksmus ir bendradarbiaujant su verslu ir kitais atitinkamais darbo rinkos dalyviais, kad būtų panaikintas mokslo darbuotojų paklausos ir pasiūlos atotrūkis. Vis dėlto ne mažiau svarbu mokslo darbuotojams teikti paramą ir konsultacijas dėl karjeros galimybių už akademinio sektoriaus ribų, be kita ko, teikiant mentorystės ir karjeros raidos paslaugas;
- dažni atvejai, kai įdarbinimas nėra atviras, skaidrus ir nuopelnais grindžiamas, mažų garantijų darbo sąlygos ir karjeros nestabilumas trukdo optimaliai plėtoti mokslinių tyrimų žmogiškąjį kapitalą. Reikia iniciatyvų, be kita ko, apsvaustyti galimybę ES lygmeniu sukurti pavyzdinę etatinių pareigybių sistemą arba bet kokią kitą skaidrią karjeros pradžios ir raidos sistemą;
- pagrindinių protų nutekėjimo priežasčių, susijusių su sistemos lygmeniu, mokslinių tyrimų aplinka, įdarbinimu ir darbo sąlygomis bei mokslo darbuotojų kompetencija, nustatymas, nurodant sąlygas labiau subalansuotam judumui. Kartu su priežastimis nustatomi būdai, kaip užtikrinti labiau subalansuotą talentų judėjimą valstybių narių lygmeniu, remiantis esama ar būsima valstybių narių ar mokslinių tyrimų organizacijų praktika, ir ES lygmens būdai, susiję su derinimo, įkvėpimo ir rėmimo aspektais;
- nustatyti trijų kategorijų modeliai, geriausios praktikos pavyzdžiai ir rekomendacijos, kuriais skatinamas tarpsektorinis judumas: i) akademinės bendruomenės ir verslo subjektų bendradarbiavimo stiprinimas, ii) kelti talentų įgūdžių tobulinimas ir jų perkvalifikavimas, siekiant patenkinti verslo poreikius arba sustiprinti MTI rėmimo pajėgumus, iii) verslumas ir verslo kūrimas;
- socialinė apsauga ir jos perkeliamumas gali susilpninti arba apsunkinti tarptautinį judumą mokslinių tyrimų srityje. Dėl judumo atsiranda keletas trūkumų socialinės apsaugos srityje, kurie daro didžiausią neigiamą poveikį judėjimams mokslo darbuotojams. Pirmasis visa apimantis trūkumas – skirtingas užimtumo statusas ir jo poveikis socialinei apsaugai. Užimtumo statuso pokytis persikeliant iš vienos šalies į kitą gali lemti socialinės apsaugos teisių pokyčius. Pavyzdžiui, kai doktorantai klasifikuojami kaip studentai, o ne kaip darbuotojai, jų socialinė apsauga gali būti ribota arba jos gali nebūti. Be to, judžių mokslo darbuotojų galimybė susipažinti su teikiama informacija ir informacijos kokybė dažnai yra ribotos. Esama konkrečių trūkumų, susijusių su konkrečių rūšių socialine apsauga. Pensija, ypač papildoma pensija, neabejotinai kelia didžiausią susirūpinimą, nes judūs mokslo darbuotojai, dažnai dirbantys pagal trumpalaikes sutartis, gali neatitikti reikalavimų, susijusių su papildomų pensijų sistemoms taikomais teisių įgijimo laikotarpiais. Kalbant apie nedarbą, priimant sprendimą dėl galimybės gauti bedarbio pašalpą ir jos dydžio atsižvelgiama į ankstesnį užimtumo lygį, neatsižvelgiant į šalį;

- mokslo darbuotojų karjeros stebėsenos metodika ir rodikliai, pagrįsti turimais duomenimis ir papildyti tyrimais grindžiamu požiūriu į keturis aspektus: darbo vietas, sąlygas, įgūdžius ir judumą (parengiamasis darbas steigiant mokslinių tyrimų srities karjeros stebėsenos centrą).

Rengiant Komisijos pasiūlymą dėl Tarybos rekomendacijos dėl Europos mokslinių tyrimų ir inovacijų pakto<sup>41</sup> ir EMTE politikos darbotvarkę, visų pirma 4 veiksmą, kuriuo siekiama „skatinti patrauklią ir tvarią mokslinių tyrimų srities karjerą, subalansuotą talentų apykaitą ir tarptautinį, tarpdalykinį ir tarpsektorinį judumą visoje EMTE“, buvo vykdoma papildoma konsultacijų su valstybėmis narėmis, programos „Europos horizontas“ asocijuotosiomis šalimis ir suinteresuotosiomis šalimis veikla.

Šiame pasiūlyme taip pat atsižvelgiama į EMTEK Trikampio darbo grupės darbą, susijusį su Mokslininkų chartijos ir kodekso peržiūra, per konsultacijas su suinteresuotosiomis šalimis dėl Europos universitetų strategijos gautą informaciją ir trečiųjų šalių, įskaitant EBPO, informaciją ar tyrimus. Be to, 2020 m. gruodžio mėn. kartu su EMTEK Trikampio darbo grupe ir trijų paeilui pirmininkaujančių valstybių narių grupe buvo surengtas specialus EMTEK praktinis seminaras dėl mokslo darbuotojų.

---

<sup>41</sup>Įvairių suinteresuotųjų šalių nuomonės buvo surinktos keliuose renginiuose. Visų pirma EMTE pertvarkos forumas (įsteigtas kaip neoficiali Komisijos ekspertų grupė) teikė konsultacijas Komisijai ir suteikė galimybę struktūriškai atsižvelgti į valstybių narių ir suinteresuotųjų šalių nuomones. Atitinkamos suinteresuotosios šalys ir skėtinės organizacijos buvo pakviestos pasidalyti savo nuomonėmis (pvz., 2021 m. balandžio 20 d. ir gegužės 25 d. praktiniuose seminaruose). Taip pat buvo surengtos viešos konsultacijos siekiant išsiaiškinti platesnės visuomenės nuomones, kurios vyko 2021 m. balandžio 15 d. – gegužės 13 d.

Pasiūlymas

**TARYBOS REKOMENDACIJA**

**dėl Europos mokslinių tyrimų, inovacijų ir verslumo talentų pritraukimo ir išlaikymo Europoje sistemos**

EUROPOS SAJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdama į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 182 straipsnio 5 dalį ir 292 straipsnio pirmą ir antrą sakinius,

atsižvelgdama į Europos Komisijos pasiūlymą,

kadangi:

- (1) Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 179 straipsnyje nustatyta, kad Sąjungos tikslas – stiprinti savo mokslinį bei technologinį pagrindą, sukuriant Europos mokslinių tyrimų erdvę, kurioje laisvai judėtų mokslo darbuotojai, mokslinės žinios ir technologijos. Šiuo atžvilgiu Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 180 straipsnyje nustatyta, kad Sąjunga vykdo tam tikrą veiklą, papildančią valstybėse narėse vykdomą veiklą, įskaitant mokslo darbuotojų mokymo ir judėjimo Sąjungoje skatinimą ir Sąjungos mokslinių tyrimų veiklos Sąjungoje rezultatų sklaidą ir veiksmingą panaudojimą;
- (2) Komisijos rekomendacija 2005/251/EB<sup>42</sup> atliko svarbų vaidmenį remiant mokslo darbuotojus ir mokslo darbuotojų karjerą Sąjungoje. Mokslininkų chartija ir Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodeksas (toliau – Mokslininkų chartija ir kodeksas) tapo atskaitos taškais mokslo darbuotojams ir jų darbdaviams ar finansuotojams, padedantiems stiprinti Europos mokslinių tyrimų erdvę ir kurti patrauklesnę, atviresnę bei tvaresnę Europos mokslo darbuotojų darbo rinką. Nuo 2008 m. taikoma Europos procedūra, kuria patvirtinamas institucijos įsipareigojimas ir pažanga įgyvendinant Mokslininkų chartijos ir kodekso principus ir mokslo darbuotojams skirtą žmogiškųjų išteklių strategiją (HRS4R);
- (3) 2020 m. liepos 1 d. priimtame Komisijos komunikate „Europos įgūdžių darbotvarkė, kuria siekiama tvaraus konkurencingumo, socialinio sąžiningumo ir atsparumo“<sup>43</sup> pabrėžiama, kad mokslo darbuotojai yra mokslo ir inovacijų pirmosiose gretose ir kad jiems reikia konkrečių įgūdžių sėkmingam darbui akademinėje bendruomenėje ir už jos ribų. Jame numatyta apibrėžti mokslo darbuotojų įgūdžių taksonomiją, be kita ko, siekiant sudaryti sąlygas statistiškai stebėti protų apykaitą, sukurti mokslo darbuotojams skirtą Europos kompetencijos sistemą ir padėti mokslo darbuotojams įgyti tarpsektoriniam judumui reikalingų įgūdžių. Pirmuoju pavyzdiniu įgūdžių darbotvarkės veiksmu – ES įgūdžių paktu – remiamas įgūdžių tobulinimas ir perkvalifikavimas, pasitelkiant pramonės, švietimo ir mokymo paslaugų teikėjų,

<sup>42</sup>2005 m. kovo 11 d. Komisijos rekomendacija Nr. 2005/251/EB dėl Europos mokslininkų chartijos ir dėl Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodekso (OL L 75, 2005 3 22, p. 67).

<sup>43</sup>KOMISIJS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI „Europos įgūdžių darbotvarkė, kuria siekiama tvaraus konkurencingumo, socialinio sąžiningumo ir atsparumo“, COM(2020) 274 *final*.



socialinių partnerių ir valdžios institucijų bendradarbiavimą įgyvendinant didelio masto partnerystės iniciatyvas įgūdžių srityje;

- (4) 2020 m. rugsėjo 30 d. priimtame Komisijos komunikate „Nauja Europos mokslinių tyrimų ir inovacijų erdvė (EMTE)“<sup>44</sup> pripažįstama, kad pasaulinėje konkurencinėje kovoje dėl talentų siekiant pritraukti ir išlaikyti geriausius mokslo darbuotojus Europoje būtina taikyti karjeros raidos sąlygas ir kad mažų garantijų darbo sąlygos, ypač pradedantiesiems mokslo darbuotojams, pastaraisiais metais tinkamai nepagerėjo. Jame taip pat atkreipiamas dėmesys į dažną mokslo darbuotojų įgūdžių neatitikimą visuomenės ir ekonomikos poreikiams, visų pirma pramonės ir įmonių poreikius, ir į tai, kad svarbu skatinti mokslo darbuotojus siekti karjeros už akademinės bendruomenės ribų. Komunikate nurodoma, kad, siekiant stiprinti mokslo darbuotojų karjerą Europoje, reikia taikyti priemonių rinkinį, parengtą siekiant spręsti tokius klausimus kaip mokslo darbuotojų įgūdžių pripažinimas, mokslo darbuotojams skirtos kompetencijos sistemos sukūrimas, didesnis judumas ir akademinės bendruomenės bei pramonės subjektų mainai, tikslinio mokymo galimybės ir vieno langelio principu veikiantis portalas, kuriame mokslo darbuotojams galėtų būti teikiamos įvairios paramos paslaugos. Komunikate taip pat numatyta tobulinti mokslinių tyrimų vertinimo sistemą;
- (5) 2020 m. gruodžio 1 d. Tarybos išvadose dėl naujos Europos mokslinių tyrimų erdvės<sup>45</sup> pabrėžiama, kad patrauklių ir saugių darbo sąlygų kūrimas ir karjeros mokslinių tyrimų srityje patrauklumo didinimas, atsižvelgiant į atvirąjį mokslą, lyčių lygybę, skaitmeninius įgūdžius, mokslinių tyrimų vertinimą, mokslo darbuotojų karjeros įvairinimą ir įvairias karjeros galimybes, yra gyvybiškai svarbūs naujosios Europos mokslinių tyrimų erdvės elementai, padedantys pritraukti ir išlaikyti kompetentingus mokslo darbuotojus;
- (6) 2021 m. gegužės 28 d. Tarybos išvadose „Europos mokslinių tyrimų erdvės stiprinimas: patrauklios ir tvarios karjeros galimybių bei darbo sąlygų suteikimas tyrėjams ir protų apykaitos pavertimas tikrove“<sup>46</sup> pripažįstama, kad mokslo darbuotojai yra Europos mokslinių tyrimų ir inovacijų sistemos pagrindas ir kad reikia labiau koordinuotų veiksmų Europos lygmeniu, siekiant įveikti esamas problemas, su kuriomis susiduria mokslo darbuotojai, ir taip užtikrinti tinkamą bei tvarią karjerą mokslinių tyrimų srityje, skatinti subalansuotą talentų judėjimą ir užtikrinti, kad Europa taptų patrauklia vieta mokslo darbuotojams. Jose siūloma išanalizuoti galimą Mokslininkų chartijos ir kodekso raidą kuriant bendrą išsamią sistemą, kuri padėtų spręsti visus su mokslo darbuotojų karjera susijusius uždavinius, neapsiribojant vertybėmis ir principais, ir kurioje daugiausia dėmesio būtų skiriama visoms galimoms mokslo darbuotojų užimtumo sritims, ir prašo Komisijos 2022 m. pateikti pasiūlymą. Į pasiūlymą įtrauktini tokie aspektai kaip įdarbinimas, paskatos pradedantiesiems mokslo darbuotojams, karjeros įvairinimas ir kilimas karjeros laiptais, sąveikumas su visais visuomenės sektoriais, įskaitant pramonę, mokslininkų vertinimas, lyčių lygybė, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ir geresnis EURAXESS valdymas ir paslaugos;

---

<sup>44</sup>KOMISIJS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI „Nauja Europos mokslinių tyrimų ir inovacijų erdvė (EMTE)“, COM(2020) 628 *final*.

<sup>45</sup> Tarybos dokumentas 13567/20.

<sup>46</sup> Tarybos dokumentas 9138/21.

- (7) Tarybos rekomendacijoje (ES) 2021/2122<sup>47</sup> nurodoma, kad mokslo darbuotojų karjera ir judumas bei mokslinių tyrimų, mokslo darbuotojų ir mokslinių tyrimų institucijų vertinimas yra svarbios veiklos sritys Sąjungos ir valstybių narių bendrų veiksmų, kuriais remiama Europos mokslinių tyrimų erdvė, prioritetinėse srityse, ir nustatytas bendras principų ir vertybių rinkinys, kuriuo grindžiami moksliniai tyrimai ir inovacijos Europoje. Joje taip pat pabrėžiama, kad reikia daugiau dėmesio skirti ankstyvajam ir viduriniam mokslo darbuotojų karjeros etapams, įskaitant konkrečias kliūtis, su kuriomis šiais etapais susiduria moterys;
- (8) EMTE politikos darbotvarkėje, pridėtoje prie 2021 m. lapkričio 26 d. Tarybos išvadų dėl Europos mokslinių tyrimų erdvės valdymo ateiityje<sup>48</sup>, numatyti specialūs veiksmai, kuriais siekiama „daryti pažangą siekiant reformuoti mokslinių tyrimų, tyrėjų ir institucijų vertinimo sistemą, kad būtų pagerinta jų kokybė, veiklos rezultatai ir poveikis“ ir „skatinti patrauklią ir tvarią mokslinių tyrimų srities karjerą, subalansuotą talentų apykaitą ir tarptautinį, tarpdalykinį ir tarpsektorinį judumą visoje EMTE“. Pagal pastarąjį veiksma numatoma plėtoti Europos karjeros mokslinių tyrimų srityje sistemą, atnaujinti esamas priemones ir iniciatyvas bei kurti naujas. Tai apima mokslinių tyrimų srities karjeros stebėjimo centro įsteigimą, Mokslininkų chartijos ir kodekso raidą, EMTE specialistų platformos, kaip vieno langelio principu veikiančios internetinės prieigos prie EURAXESS paslaugų, tinklų ir portalų, įskaitant HRS4R ir RESAVER, sukūrimą; iniciatyvos „ERA4You“, kuria siekiama skatinti talentų judėjimą tarp sektorių ir visoje ES, įgyvendinimo pradžią, keitimąsi gerąja patirtimi, susijusia su mokslinių tyrimų ir inovacijų sistemomis, siekiant remti subalansuotą protų apykaitą, ir naujos mokslinių tyrimų srities karjeros sistemos bandomojo projekto įgyvendinimą su Europos universitetų aljansais;
- (9) 2022 m. sausio 18 d. priimtame Komisijos komunikate dėl Europos universitetų strategijos<sup>49</sup> numatyta sukurti karjeros mokslinių tyrimų srityje sistemą, užtikrinant sinergiją su Europos patrauklios ir tvarios karjeros aukštojo mokslo srityje sistema, kuri turi būti pasiūlyta 2023 m.;
- (10) 2022 m. liepos 5 d. priimtame Komisijos komunikate „Naujoji Europos inovacijų darbotvarkė“<sup>50</sup> pripažįstama, kad inovacijų diegimas priklauso nuo sėkmingo talentingų žmonių ugdymo, pritraukimo ir išlaikymo bei įgūdžių įvairovės, ir pabrėžiama tarpsektorinio judumo svarba;
- (11) Tarybos rekomendacijoje (ES) 2022/2415<sup>51</sup> pabrėžiama, kad svarbu investuoti į mokslo darbuotojų ir kitų mokslinių tyrimų ir inovacijų subjektų, įskaitant tarpininkus, kurių nuolatinis profesionalumas yra labai svarbus, verslumo kultūros, praktikos, įgūdžių ir pajėgumų plėtojimą, kad kuo daugiau mokslinių tyrimų ir inovacijų rezultatų taptų visuomenei naudingais sprendimais. Pramonės subjektų ir akademinės bendruomenės bendradarbiavimo praktikos kodeksas padės įgyvendinti rekomendaciją;

---

<sup>47</sup>2021 m. lapkričio 26 d. Tarybos rekomendacija (ES) 2021/2122 dėl Europos mokslinių tyrimų ir inovacijų pakto (OL L 431, 2021 12 2, p. 1).

<sup>48</sup> Tarybos dokumentas 14308/21.

<sup>49</sup>KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI dėl Europos universitetų strategijos, COM(2022) 16 *final*.

<sup>50</sup>KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI „Naujoji Europos inovacijų darbotvarkė“, COM(2022) 332 *final*.

<sup>51</sup>2022 m. gruodžio 2 d. Tarybos rekomendacija (ES) 2022/2415 dėl pagrindinių žinių valorizacijos principų (OL L 317, 2022 12 9, p. 141).

- (12) mokslo darbuotojai yra vienas iš pagrindinių visuomenės išteklių. Jie vykdo mokslinius tyrimus, skatina inovacijas, padeda spręsti visuomenės uždavinius, įskaitant skaitmeninę ir žaliąją pertvarką, taip prisidedami prie svarbiausių Komisijos prioritetų „Prie skaitmeninio amžiaus prisitaikusi Europa“ ir „Europos žalioji kursas“ įgyvendinimo. Mokslo darbuotojai yra aukštos kvalifikacijos talentai, turintys didelį potencialą patenkinti darbo rinkos paklausą ir taip prisidėti prie svarbiausio prioriteto „Žmonėms tarnaujanti ekonomika“ įgyvendinimo. Labai svarbu gerinti jų bendrą darbo aplinką, stiprinant mokslo darbuotojų karjerą, veiksmingumą ir užtikrinant jų sąveikumą tarp sektorių;
- (13) mokslo darbuotojų karjeros patrauklumo ir stabilumo didinimas visoje Sąjungoje yra vienas iš pagrindinių Europos mokslinių tyrimų erdvės elementų. Todėl akivaizdu, kad mokslo darbuotojų karjerą reikia padaryti patrauklesnę mokyklą baigusiesiems asmenims ir sudaryti pagrindines sąlygas, reikalingas tam, kad Sąjungoje būtų išlaikomi talentingi mokslo darbuotojai ir kad ji taptų patrauklia ir konkurencinga vieta užsienio mokslo darbuotojams;
- (14) talentai yra inovacijų pagrindas. Todėl labai svarbu sudaryti sąlygas aukštos kvalifikacijos ir atspariems talentams, galintiems prisidėti prie Europos ekonomikos atsigavimo ir konkurencinio pranašumo, ir užtikrinti jų judėjimą. Tam reikia glaudesnių akademinės bendruomenės ir pramonės subjektų ryšių bei verslumo ir inovacijų kultūros, kurioje talentai galėtų pateikti savo kuriamas idėjas rinkai;
- (15) pagal programą „Marie Skłodowskos-Curie veiksmai“ daugiau kaip 25 metus pagal bendrąsias mokslinių tyrimų ir inovacijų programas remiami mokslo darbuotojai iš viso pasaulio visais jų karjeros etapais, daugiausia dėmesio skiriant mokymui, įgūdžiams ir karjeros raidai. Programa taip pat turi struktūrinį poveikį organizacijoms (universitetams, mokslinių tyrimų centrams, įmonėms ir t. t.), nes įgyvendinant ją skleidžiama geroji patirtis ir didinamas tų organizacijų tarptautinis patrauklumas bei matomumas, visų pirma plėtojant pažangias doktorantūros programas. Programa „Marie Skłodowskos-Curie veiksmai“ yra geriausios patirties pavyzdys, kaip prisidėti prie tarpsektorinio, tarpdalykinio ir geografinio judumo, ugdyti mokslo darbuotojų įgūdžius, spręsti lyčių nelygybės problemą, išlaikyti talentingus mokslo darbuotojus ir į Europą pritraukti naujų talentų. Programos „Marie Skłodowskos-Curie veiksmai“ pramonės srities doktorantūros studijų programa, pagal kurią mokslinių tyrimų patirtimi, vieta ir doktoranto priežiūra vienodai dalijamasi tarp akademinės ir neakademinės įstaigos, yra svarbus ekosistemos subjektų sąveikos ir bendradarbiavimo pavyzdys, padedantis skatinti universaliuosius įgūdžius ir tarpsektorinį judumą ir patenkinti pramonės poreikius, susijusius su aukštos kvalifikacijos talentais;
- (16) kaip matyti iš Eurostato duomenų, mokslo darbuotojų skaičius Europoje didėja. 2021 m. valstybėse narėse dirbo 2 mln. mokslo darbuotojų (skaičiuojant etato ekvivalentais), t. y. 627 tūkst. daugiau nei 2011 m. Daugiausia mokslo darbuotojų dirba verslo įmonių sektoriuje (56 proc.), aukštojo mokslo sektoriuje (32 proc.) ir valdžios sektoriuje (11 proc.). Svarbu palaikyti šią didėjimo tendenciją tinkamomis investicijomis, infrastruktūra ir politika nacionaliniu ir Sąjungos lygmenimis, kuriomis remiamas karjeros mokslinių tyrimų srityje patrauklumas, be kita ko, įvairovės ir lyčių lygybės srityse, ir visuose visuomenės sektoriuose skatinti vienodos mokslo darbuotojų darbo vertės ir atlygio už jį kultūrą;
- (17) reikia aiškios ir bendros mokslo darbuotojo sąvokos apibrėžties Europos lygmeniu, tokios, kaip, pavyzdžiui, plačiai pripažintame Frascati vadove pateikta apibrėžtis, ir

bendro mokslinių tyrimų profesijų supratimo. Mokslo darbuotojo profesijos turėtų būti laikomos profesijomis, kuriomis mokslo darbuotojai gali verstis visuose atitinkamuose sektoriuose, įskaitant akademinę bendruomenę (universitetus, politechnikos ir mokslinių tyrimų institutus), verslą (įskaitant pramonės laboratorijas, startuolius, atžalines įmones arba mažąsias ir vidutines įmones), viešojo administravimo įstaigas (įskaitant viešąsias laboratorijas ir sveikatos priežiūros sistemą) ir ne pelno sektorių. Reikia dėti pastangas, kad mokslo darbuotojo profesija būtų visiškai pripažinta, ir siekti mokslo darbuotojo profesijų palyginamumo visose valstybėse narėse ir sektoriuose, be kita ko, atnaujinant 2011 m. nustatytus R1–R4 mokslo darbuotojų profilius ir plačiau juos taikant laisvoms mokslo darbuotojų darbo vietoms;

- (18) aukšto lygio moksliniams tyrimams ir inovacijoms reikia daugybės mokslinių tyrimų valdymo funkcijų, kurias atlieka mokslo darbuotojai ar kiti specialistai, paramos. Šias labai naudingas profesijas reikia tinkamai pripažinti, be kita ko, atliekant tolesnę analizę ir derinimą Sąjungos lygmeniu, kad būtų stiprinami jų pajėgumai, plėtojamas atitinkamas mokymas, skatinamas palyginamumas ir sudaromos sąlygos šių profesijų atstovams veiksmingai valdyti ir remti mokslinius tyrimus ir inovacijas;
- (19) 2022 m. buvo atnaujintas Europos įgūdžių, gebėjimų, kvalifikacijos ir profesijų klasifikatorius (ESCO), kad į jį būtų įtrauktos patobulintos mokslo darbuotojų įgūdžių ir profesijų taksonomijos, taip apibrėžiant mokslo darbuotojams svarbias profesijas visuose darbo rinkos sektoriuose ir universaliuosius įgūdžius, kurie reikalingi mokslo darbuotojams, kad jie būtų sėkmingi. Įdiegus ESCO klasifikatorių *Europass* ir Europos užimtumo tarnybų tinkle (EURES) sudarytos palankesnės sąlygos vartoti šią patobulintą terminologiją darbo rinkoje. Komisija turi bendradarbiauti su Tarptautine darbo organizacija, kad konkreti mokslo darbuotojų kategorija būtų įtraukta į Tarptautinio standartinio profesijų klasifikatoriaus (ISCO), kuriuo grindžiamas ESCO klasifikatorius, ateiityje atliekamas peržiūras;
- (20) kaip pripažįstama Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 13 straipsnyje ir kaip nurodyta 2020 m. spalio 20 d. Bonos deklaracijoje dėl mokslinių tyrimų laisvės, 2020 m. lapkričio 19 d. Europos aukštojo mokslo erdvės Romos komunikate ir Tarybos rekomendacijoje (ES) 2021/2122, akademinė laisvė ir mokslinių tyrimų laisvė turi būti apsaugotos, nes tai yra būtinos sąlygos, kad mokslo darbuotojai galėtų daryti pažangą mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje. Šiuo atžvilgiu 2021 m. sausio mėn. Komisija paskelbė tarnybų darbinį dokumentą dėl to, kaip sumažinti užsienio kišimąsi į mokslinius tyrimus ir inovacijas. Leidinyje pateikiama geriausios patirties, kaip padėti aukštojo mokslo ir mokslinių tyrimų įstaigoms apsaugoti savo pagrindines vertybes, įskaitant akademinę laisvę, sąžiningumą ir institucinį savarankiškumą, taip pat apsaugoti savo darbuotojus, studentus, mokslinių tyrimų rezultatus ir turta, pavyzdžių;
- (21) mokslo darbuotojų gretose moterų ir toliau yra nepakankamai – jos sudaro tik 33 proc. visų Sąjungos mokslo darbuotojų. Duomenys taip pat rodo, kad aukštojo mokslo sektoriuje dirba daugiau moterų mokslininkių, palyginti su vyrais mokslininkais, o valdžios ir verslo sektoriuose jų procentinė dalis yra mažesnė. Visoje Sąjungoje daugiau moterų mokslininkių, palyginti su vyrais, dirba aukštojo mokslo įstaigos ne visą darbo dieną ir pagal mažų garantijų darbo sutartis (11 proc. moterų ir 7 proc. vyrų) ir moterys užima tik 26 proc. aukščiausių akademinų pareigų (profesoriaus arba lygiavertės mokslo darbuotojo pareigos). Reikia veiksmingai spręsti tebesitęsiančios lyčių nelygybės mokslinių tyrimų srityje problemą, įskaitant vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, šališkumą dėl lyties vertinant, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros klausimus, taip pat smurtą dėl lyties, kurie visi turi įtakos dalyvavimui ir

karjeros raidai, be kita ko, pasitelkiant įtraukių lyčių lygybės planų priemonę. Be to, reikia konkrečių pastangų siekiant spręsti nepakankamo moterų skaičiaus gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos (MTIM) mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje ir aukštojo mokslo sektoriuje problemą, kaip pabrėžta Europos universitetų strategijoje, kurioje siūlomas į gamtos mokslus, technologijas, inžineriją, menus ir matematiką (MTI(M)M) orientuotų universitetų manifestas apie lyčių aspektą apimantį švietimą MTI(M)M srityse;

- (22) siekiant remti visapusišką asmeninį ir profesinį mokslo darbuotojų, visų pirma pradedančiųjų mokslo darbuotojų, tobulėjimą Sąjungoje, labai svarbu spręsti esamas problemas, kurios daro neigiamą poveikį bendrai Sąjungos mokslinių tyrimų ir inovacijų sistemai ir mokslinių tyrimų vidaus rinkai. Tokios problemos apima įdarbinimo ir darbo sąlygų aspektus, pavyzdžiui, skirtingą studijuojančių arba dirbančių doktorantų statusą valstybėse narėse, dažnus atvejus, kai įdarbinimas nėra atviras, skaidrus ir nuopelnais grindžiamas, nesaugumą, susijusį su trumpalaikėmis projektais grindžiamomis sutartimis, nepakankamai lygias galimybes, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir gerovės priemones, taip pat socialinės apsaugos priemonių trūkumus, įskaitant sunkumus, susijusius su teisių perkeliamumu tarp sektorių ir valstybių narių;
- (23) pradedančiųjų mokslo darbuotojų įsidarbinimo galimybėms ir karjeros raidai būtų naudingos specialios jų įdarbinimo paskatos, pavyzdžiui, finansinės ir socialinės apsaugos paskatos, įskaitant galimybes sudaryti neterminuotas darbo sutartis pagal 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvą 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis<sup>52</sup>. Šiuo atžvilgiu, be projektais grindžiamo finansavimo, galėtų būti skatinama moksliniams tyrimams plačiau taikyti bazinį finansavimą arba gyvavimo ciklo finansavimą. Baziniu finansavimu universitetams arba mokslinių tyrimų centrams suteikiama garantuotos finansinės paramos perspektyva mainais už tam tikrus rezultatus ir kokybės standartų laikymąsi, o gyvavimo ciklo finansavimui būdingas pradinis konkursas dėl finansavimo, kuris atnaujinamas, jei atlikus stebėseną įvertinamas teigiamai. Taip mokslinių tyrimų organizacijoms suteikiama galimybė parengti daugiau ilgalaikių mokslinių tyrimų strategijų ir priimti tvarius įsipareigojimus darbuotojų atžvilgiu, kartu naudojant projektais grindžiamą finansavimą, kad būtų toliau ieškoma naujų būdų;
- (24) kaip tvirtinama Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 22 straipsnyje, kiekvienas, kaip visuomenės narys, turi teisę į socialinę apsaugą ir teisę, kad būtų įgyvendinamos jo orumui ir laisvam asmenybės vystymuisi būtinos ekonominės, socialinės ir kultūrinės teisės. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 9 straipsnyje teigiama, kad nustatant ir įgyvendinant Sąjungos politikos ir veiklos kryptis turi būti atsižvelgiama į tinkamos socialinės apsaugos užtikrinimą. „Europos socialinių teisių ramsčio“ skyriuje, kuriame įtvirtintas 15 principas, teigiama, kad į pensiją išėję darbuotojai ir savarankiškai dirbę asmenys turi teisę gauti jų įmokoms proporcingą ir adekvačias pajamas užtikrinančią pensiją. Vis dėlto judūs mokslo darbuotojai patiria sunkumų kaupdami tinkamas papildomas pensijas dėl teisių įgijimo laikotarpių, didelių pervedimo mokesčių, riboto finansinio raštingumo ir administracinės naštos sulaukus pensinio amžiaus. Todėl mokslo darbuotojams turėtų būti užtikrintos 2019 m. lapkričio 8 d. Tarybos

<sup>52</sup>1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999 7 10, p. 43).

rekomendacija dėl darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos galimybių<sup>53</sup> grindžiamos apsaugos priemonės;

- (25) Komisijos remiama visos Europos institucija RESAVER, kuri sprendžia mokslinius tyrimus atliekančių organizacijų profesinių pensijų klausimus ir bus viena iš būsimos EMTE talentų platformos sudedamųjų dalių, turi visas galimybes spręsti judžių mokslo darbuotojų socialinės apsaugos klausimus, tačiau jos paslaugomis naudotis trukdo ribotas informuotumas ir didelės administracinės ir teisinės kliūtys. Siekiant apsaugoti judžių mokslo darbuotojų teises į profesinę pensiją, turėtų būti teikiama informacija apie galimo judumo poveikį teisėms į pensiją, o mokslinius tyrimus atliekančios organizacijos turėtų būti skatinamos dalyvauti RESAVER veikloje;
- (26) tarpsektorinis, tarpdalykinis ir geografiškai subalansuotas judumas yra labai svarbus siekiant užtikrinti, kad karjera mokslinių tyrimų srityje Sąjungoje būtų veiksmingesnė, tvaresnė ir patrauklesnė. Dėl tokio judumo bendra mokslinių tyrimų ir inovacijų sistema tampa konkurencingesnė ir padeda skatinti geresnį žinių kūrimą, sklaidą ir naudojimą. Tokių formų judumas turėtų būti propaguojamas, skatinamas ir tinkamai integruojamas į mokslo darbuotojų profesinį tobulėjimą, taip pat turėtų būti imamasi veiksmų, kuriais būtų skatinama šalinti esamas bet kokio galimo pobūdžio kliūtis, įskaitant, pvz., ribotą paramos išmokų perkeliamumą;
- (27) akademinėi bendruomenei ir mokslo darbuotojams reikėtų vadovautis nauju požiūriu, pagal kurį mokslo darbuotojo karjera būtų laikoma visiškai sąveikia ir tarpsektore, atlygio sistemoje karjera visuose sektoriuose turėtų vienodą vertę ir geografinis, tarpdalykinis ir tarpsektorinis judumas ar karjeros pertraukos, įskaitant metines ar vaiko priežiūros atostogas, nebūtų laikomi trūkumu, o mokslo darbuotojai vienodai atsižvelgtų į karjeros galimybes akademinėje bendruomenėje ir už jos ribų;
- (28) kai kuriais atvejais doktorantūros studijos tebėra iš esmės orientuotos į būsimą karjerą akademinėje bendruomenėje ir nepakankamai atsižvelgiama į įvairesnes profesijas, tinkamas įvairiuose sektoriuose dirbantiems mokslo darbuotojams, taip pat į mokslo darbuotojų verslumo skatinimo svarbą. Siekiant užtikrinti geresnes karjeros galimybes, tarpsektorinį judumą ir inovacijas ir didesnę mokslo darbuotojų karjeros Sąjungoje patrauklumą, labai svarbu mokslo darbuotojams suteikti ne tik stiprių mokslinių tyrimų srities įgūdžių, bet ir universaliųjų įgūdžių, pasitelkiant formalųjį ir neformalųjį mokymą. Be to, būtų svarbu, kad mokslo darbuotojai aiškiai suprastų savo socialinę atsakomybę ir savo mokslinių tyrimų poveikį visuomenei, įskaitant su tvarumu susijusius aspektus;
- (29) mokslo darbuotojams skirta Europos kompetencijos sistema („ResearchComp“), kurią Komisija parengė konsultuodamasi su valstybėmis narėmis ir suinteresuotosiomis šalimis, atliks svarbų vaidmenį suteikiant mokslo darbuotojams įvairių universaliųjų įgūdžių ir panaikinant įgūdžių atotrūkį tarp akademinės bendruomenės ir visų kitų atitinkamų sektorių. Turėtų būti plėtojamos doktorantūros studijos ir tikslinio mokymo galimybės, atsižvelgiant į joje aprašytas kompetencijas, be kita ko, remiantis keitimusi geriausia praktika, kad būtų sudarytos sąlygos visą gyvenimą trunkančiam mokslo darbuotojų įgūdžių tobulinimui ir perkvalifikavimui. Turėtų būti užtikrinti tinkami formaliojo ir neformaliojo mokymo galimybių, įskaitant mokymą darbo vietoje, pripažinimo ir patvirtinimo mechanizmai;

---

<sup>53</sup>2019 m. lapkričio 8 d. Tarybos rekomendacija dėl darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos galimybių (2019/C 387/01) (OL C 387, 2019 11 15, p. 1).

- (30) siekiant užtikrinti, kad mokslo darbuotojų mokymas būtų plėtojamas arba bendrai plėtojamas remiantis faktiniais įgūdžių poreikiais, reikėtų skatinti akademinės bendruomenės, verslo, viešojo administravimo, ne pelno sektoriaus ir visų kitų atitinkamų ekosistemos subjektų sąveiką ir bendradarbiavimą, įskaitant, pavyzdžiui, stažuotes ar darbo stebėjimą;
- (31) siekiant pagerinti žinių valorizaciją ir novatoriškų idėjų transformavimą į naujas paslaugas ir produktus, turinčius didesnę paklausą rinkoje, tvaraus augimo, inovacijų ir naudos visuomenei potencialą, labai svarbu ugdyti verslumą ir susijusias mokslo darbuotojų kompetencijas, įskaitant kompetenciją ieškoti investuotojų ir kapitalo. Kad verslumo ugdymas būtų sėkmingas, intelektinis turtas, pavyzdžiui, leidiniai, duomenys, praktinė patirtis ir intelektinė nuosavybė, turėtų būti tinkamai suprantamas ir veiksmingai valdomas, kaip nurodyta Tarybos rekomendacijoje 2008/416/EB<sup>54</sup>;
- (32) siekiant užtikrinti tarpsektorinį talentų judėjimą, geresnį darbo vietų mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje sąveikumą tarp sektorių ir glaudesnę akademinės bendruomenės ir verslo subjektų bendradarbiavimą žinių ir talentų perdavimo srityje, reikia derinti įvairias ir papildomas priemones nacionaliniu ir Sąjungos lygmenimis, įskaitant sistemos reformą. Politikos metodas, apimantis tarpusavio mokymąsi, grindžiamą sėkmingais tarpsektorinių judumo programų modeliais, gali padėti i) stiprinti akademinės bendruomenės ir neakademinių sektorių bendradarbiavimą ir inovacijų ekosistemas, ii) gerinti mokslo darbuotojų, novatorių ir kitų talentų mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje mokymą ir mokymąsi visą gyvenimą, įskaitant įgūdžių tobulinimą, kad būtų stiprinami paramos pajėgumai, ir iii) skatinti mokslo darbuotojų verslumo įgūdžių ugdymą;
- (33) mokslo darbuotojai turėtų būti informuoti apie didelę politikos formavimo ir politikos priemonių svarbą mokslinių tyrimų srityje ir jų galimą poveikį bendrai mokslinių tyrimų srities karjerai ir mokslinių tyrimų bei inovacijų sistemai.. Siekiant užtikrinti, kad mokslo darbuotojai aktyviau dalyvautų su mokslinių tyrimų sritimi susijusioje politikos formavimo veikloje, būtų svarbu šį supratimą įtraukti į doktorantūros studijas;
- (34) mokslo darbuotojai, ypač pradedantieji, turėtų būti informuoti apie perspektyvas visuose sektoriuose ir apie galimybę pasinaudoti tomis galimybėmis plėsti savo asmeninio ir profesinio tobulėjimo spektrą. Mokslo darbuotojų poreikiams pritaikytoms profesinio konsultavimo ir paramos paslaugoms tenka svarbus vaidmuo skatinant tarpsektorinį, tarpdalykinį, geografinį ir virtualų judumą ir galimybę plėtoti verslo veiklą. Turėtų būti skatinamas tarpinstitucinis judumas, visų pirma tarp skirtingų aukštojo mokslo ir mokslinių tyrimų įstaigų profilių ir įvairių bei lanksčių akademinių krypčių, be kita ko, šalinant kliūtis, susijusias su ankstesnėje institucijoje įgyta kompetencija ir naujojoje institucijoje reikalaujama kompetencija;
- (35) mokslinių tyrimų vertinimas turėtų sudaryti sąlygas įvertinti mokslo darbuotojų ir mokslinių tyrimų rezultatus, kad būtų užtikrinta aukščiausia kokybė ir poveikis. Kaip pabrėžta 2022 m. Paryžiaus raginime dėl mokslinių tyrimų vertinimo, apimties tyrimo ataskaitoje „*Towards a reform of the research assessment system*“ (liet. „Mokslinių tyrimų vertinimo sistemos reformos įgyvendinimas“), kurią Komisija paskelbė 2021 m. ir kuri grindžiama plataus masto konsultacijomis su suinteresuotaisiais subjektais, 2022 m. birželio 10 d. Tarybos išvadose „Atvirojo mokslo mokslinių

---

<sup>54</sup>2008 m. balandžio 10 d. Komisijos rekomendacija 2008/416/EB dėl intelektinės nuosavybės valdymo žinių perdavimo veikloje ir universitetų bei kitų viešųjų mokslinių tyrimų organizacijų praktikos kodekso (OL L 146, 2008 6 5, p. 19).

tyrimų vertinimas ir įgyvendinimas<sup>55</sup> ir 2022 m. liepos mėn. paskelbtame Susitarime dėl mokslinių tyrimų vertinimo reformos, norint atlikti tinkamą rezultatų vertinimą, reikia pripažinti vis įvairesnius mokslinių tyrimų rezultatus, veiklą ir praktiką, įskaitant bendradarbiavimą ir atvirą dalijimąsi rezultatais, ir užtikrinti aukštus mokslinių tyrimų sąžiningumo standartus. Todėl mokslo darbuotojų vertinimo srityje turėtų būti pereita prie labiau subalansuoto požiūrio į kiekybinį ir kokybinį mokslinių tyrimų vertinimą, pirmenybę teikiant kokybiniam vertinimui ir tarpusavio vertinimui, kartu atsakingai naudojant kiekybinius rodiklius;

- (36) mokslo darbuotojų vertinimu turėtų būti skatinamas vienodas mokslo darbuotojų karjeros pripažinimas ir atlygis už ją, neatsižvelgiant į užimtumo ar veiklos sektorių, ir būti grindžiamas nešališku talentu grindžiamu požiūriu. Daugialypė karjera, kuriai būdingas geografinis, sektorinis ir tarporganizacinis judumas, arba mišri karjera, kuriai būdingas sektorių derinimas vienu metu, nusipelno visiško pripažinimo ir tokio pat dėmesio kaip ir linijinė karjera;
- (37) siekiant sustiprinti karjerą akademinėje bendruomenėje, be kita ko, net aukščiausių pareigų lygmeniu, reikia skaidrios, struktūrizuotos, įtraukios ir lyčių lygybės principu pagrįstos karjeros pradžios ir augimo sistemos. Šiuo tikslu valstybių narių ir mokslinius tyrimus atliekančių organizacijų lygmeniu galėtų būti svarstoma galimybė sukurti sistemas, panašias į darbo stažo sistemą, kurios turėtų veikti kaip terminuota darbo sutartis ir kuriose turėtų būti numatyta perspektyva teigiamo įvertinimo atveju pereiti į nuolatinę darbo vietą;
- (38) nepaisant Sąjungos, nacionaliniu ir regioniniu lygmenimis dedamų pastangų, talentų nutekėjimo iš mažiau išsivysčiusių Sąjungos regionų problema išlieka, kaip nurodyta Komisijos komunikate „Specialistų potencialo išnaudojimas Europos regionuose“<sup>56</sup>, ir reikia papildomų priemonių, kad būtų užtikrintas labiau subalansuotas geografinis mokslo darbuotojų judumas. Remiantis 2021–2022 m. Komisijos atliktomis talentų apykaitos analizėmis, esamų Sąjungos lygmens veiksmy, kuriais skatinama labiau subalansuota talentų apykaita, indėlis yra teigiamas, tačiau jose taip pat nustatytos išliekančios problemos ir siūlomi protų pritraukimo būdai. Šiuo atžvilgiu labai svarbus vaidmuo tenka pažangiai mokslinių tyrimų aplinkai, patrauklioms darbo sąlygoms ir profesinę kvalifikaciją bei vykdomą veiklą atitinkančiam atlygiui, tačiau dažnai reikia reformuoti nacionalines mokslinių tyrimų ir inovacijų sistemas. Turėtų būti laikomasi politikos požiūrio, kuriuo siekiama remti ir skatinti tokius sistemų pokyčius, įskaitant tarpusavio mokymosi veiklą, grindžiamą sėkmingais būdais, kurie sudarė sąlygas užtikrinti labiau subalansuotą talentų apykaitą valstybėse narėse;
- (39) remti mokslo darbuotojų judumą ir karjeros raidą, kartu užtikrinant tvarų mokslinių tyrimų ir inovacijų srities talentų rezervą ir stiprinant Sąjungos ir pasaulio mokslinį bendradarbiavimą, yra pagrindinis EURAXESS – unikalios visos Europos iniciatyvos, pagal kurią mokslo darbuotojams ir jų šeimoms teikiamos nemokamos informacijos ir paramos paslaugos – tikslas. Siekiant toliau remti šį tikslą, EURAXESS informacijos teikimo ir paramos mokslo darbuotojams ir aukštojo mokslo bei mokslinių tyrimų įstaigoms veikla turėtų būti išplėsta, užtikrinant optimizuotą paslaugų ir valdymo struktūrą, geresnę skaitmeninę ir naudotojų patirtį ir sąveikumą su kitomis Sąjungos iniciatyvomis, pavyzdžiui, *Europass* ir EURES. EURAXESS informacinių portalų ir

<sup>55</sup> Tarybos dokumentas 10126/22.

<sup>56</sup> KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI „Specialistų potencialo išnaudojimas Europos regionuose“, 2023 m. sausio 17 d., COM(2023) 32 *final*.



paslaugų veiksmingumui ir nuoseklumui būtų naudingi didesni nacionalinių tarpinių organizacijų finansiniai ir žmogiškieji ištekliai, visų pirma susiję su iniciatyvų įgyvendinimu Sąjungos ar nacionaliniu lygmeniu, pasinaudojant kompetencijos baze ir užduočių paskirstymu EURAXESS subjektams nacionaliniu lygmeniu bei kartu stebint veiklą ir vertinant rezultatus;

- (40) kad išliktų konkurencinga pasauliniu mastu, ES turi tapti patrauklesne talentams iš viso pasaulio. 2022 m. balandžio 27 d. priimtame Komisijos komunikate „Ilgūdžių ir talentų pritraukimas į ES“<sup>57</sup> pabrėžiama, kad ES turi didinti savo patrauklumą pasaulio talentams, visų pirma skatindama inovacijas ir verslumą ES ir ieškodama tolesnių galimybių teisėtai migracijai į ES vidutinės trukmės ir ilgesniu laikotarpiu. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2021/1883<sup>58</sup> peržiūra buvo svarbus žingsnis siekiant padidinti ES patrauklumą, kad aukštos kvalifikacijos migrantai galėtų naudotis geresnėmis teisėmis, taip pat greitesnėmis ir supaprastintomis procedūromis. Šiuos tikslus įgyvendinti padeda ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2016/801<sup>59</sup>, studentams ir mokslo darbuotojams sudaromos sąlygos lengviau patekti į ES ir padidintas ES patrauklumas jiems ir kartu skatinamas žinių ir ilgūdžių judėjimas, stiprinant ES vidaus judumo teises;
- (41) reikia peržiūrėti Mokslininkų chartiją ir kodeksą, siekiant atsižvelgti į naują realybę ir dabartinius iššūkius, su kuriais susiduria mokslo darbuotojai ir institucijos, be kita ko, geriau integruoti lyčių lygybę ir įtraukumą, taip pat atvirojo mokslo praktiką. Naujoji redakcija turėtų būti supaprastinta, kad būtų supaprastintas jos įgyvendinimas, ir turėtų būti skatinama ją taikyti ne tik akademiniam sektoriuje. Peržiūra neturėtų daryti poveikio institucijoms, kurios yra patvirtinusios galiojančios Mokslininkų chartijos ir kodekso principus. Turėtų būti laikoma, kad jos taip pat patvirtina naujos redakcijos Mokslininkų chartiją ir Mokslininkų kodeksą. Tai visų pirma turėtų būti taikoma institucijoms, pradėjusioms HRS4R įgyvendinimo procesą, kurio pirmasis žingsnis – patvirtinti Mokslininkų chartiją ir kodeksą;
- (42) reikia įsteigti mokslinių tyrimų srities karjeros stebėjimo centrą, kuriame geriausi dabartiniai Sąjungos duomenys būtų sutelkti vienoje vietoje, kad būtų stebima, kaip įgyvendinamos priemonės, kuriomis siekiama stiprinti karjerą mokslinių tyrimų srityje ir sistemos reformas. Jis turėtų padėti tenkinti valstybių narių ir mokslinius tyrimus atliekančių organizacijų duomenų poreikius, susijusius su mokslinių tyrimų srities karjeros politikos pritaikymu ir plėtojimu. Jis taip pat turėtų padėti mokslo darbuotojams geriau suprasti iššūkius ir galimybes ir skatinti Europos mokslinius tyrimus atliekančių organizacijų patrauklumą talentingiausiems mokslo darbuotojams. Reikėtų apsvarstyti galimybę užmegzti atitinkamus ryšius su Europos aukštojo mokslo sektoriaus stebėjimo centru, kurį įsteigti pasiūlyta Europos universitetų strategijoje. Taikant Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (ES) 2019/1700<sup>60</sup> surinkti

<sup>57</sup>KOMISIJS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI „Ilgūdžių ir talentų pritraukimas į ES“, COM(2022) 657 *final*.

<sup>58</sup>2021 m. spalio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2021/1883 dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo siekiant dirbti aukštos kvalifikacijos darbą sąlygų, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2009/50/EB (OL L 382, 2021 10 28, p. 1).

<sup>59</sup>2016 m. gegužės 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2016/801 dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir gyvenimo mokslinių tyrimų, studijų, stažavimosi, savanoriškos tarnybos, mokinių mainų programų arba edukacinių projektų ir dalyvavimo *Au pair* programoje tikslais sąlygų (OL L 132, 2016 5 21, p. 21).

<sup>60</sup>2019 m. spalio 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2019/1700, kuriuo nustatoma bendra Europos statistikos, susijusios su asmenimis ir namų ūkiais ir pagrįstos iš imčių surinktais individualaus lygmens duomenimis, sistema, iš dalies keičiami Europos Parlamento ir Tarybos reglamentai (EB)

duomenys galėtų būti pritaikyti prie mokslinių tyrimų srities karjeros stebėjimo centro naudotojų poreikių;

- (43) kad Europos mokslinių tyrimų, inovacijų ir verslumo talentų pritraukimo ir išlaikymo Europoje sistema sėkmingai veiktų, būtinas valstybių narių ir visų susijusių suinteresuotųjų šalių įsipareigojimas. Visų pirma aukštojo mokslo institucijų aljansai, pavyzdžiui, įsteigti pagal Europos universitetų tinklų iniciatyvą ir remiami pagal programą „Erasmus+“ bei bendrąsias mokslinių tyrimų ir inovacijų programas, taip pat platesnis aukštojo mokslo sektorius ir visos atitinkamos suinteresuotosios šalys galėtų būti skatinami savanoriškai ir laikantis principo „iš apačios į viršų“ prisidėti prie plataus sistemos įgyvendinimo, vykdam atitinkamą veiklą,

**PRIĖMĖ ŠIĄ REKOMENDACIJĄ:**

**Europos mokslinių tyrimų erdvės mokslo darbuotojų ir mokslinių tyrimų srities profesijų apibrėžtis**

1. Šioje rekomendacijoje vartojamų terminų apibrėžtys:
  - mokslo darbuotojai – specialistai, dirbantys kuriant arba rengiant naujas žinias. Jie atlieka mokslinius tyrimus ir tobulina arba kuria įvairias koncepcijas, teorijas, modelius, metodikas, instrumentus, programinę įrangą ar veiklos modelius. Mokslo darbuotojai gali būti visiškai arba iš dalies įtraukti į įvairių rūšių veiklą (pavyzdžiui, fundamentinių arba taikomųjų mokslinių tyrimų, eksperimentinės plėtros, mokslinių tyrimų įrangos naudojimo, projektų valdymo veiklą) bet kuriame ekonomikos ar visuomenės sektoriuje. Mokslo darbuotojai nustato galimybes vykdyti naują mokslinių tyrimų ir plėtros veiklą, ją planuoja ir valdo, naudodamiesi aukšto lygio įgūdžiais ir žiniomis, įgytais dalyvaujant formaliojo švietimo ir mokymo veikloje arba kartu su praktine mokslinių tyrimų vykdymo patirtimi.
2. Mokslinių tyrimų srities profesijomis gali būti verčiamasi kaip lygiavertėmis profesijomis visuose mokslinius tyrimus ir inovacijas atliekančiuose sektoriuose, įskaitant akademinę bendruomenę, verslą, vyriausybines laboratorijas ir viešąjį administravimą, taip pat ne pelno sektorių, kuriuose mokslo darbuotojų įgūdžiai, žinios ir nuostatos gali būti naudingi Europos visuomenei, mokslinių tyrimų ir inovacijų sistemai ir ekonomikai.
3. Mokslinių tyrimų srities profesijos apima karjerą mokslinių tyrimų valdymo srityje, kuria gali užsiimti mokslo darbuotojai ir kiti specialistai mokslinių tyrimų ir inovacijų veiklai valdyti ir remti. Jos gali būti susijusios su bet kuria iš šiame nebaigtiniame sąrašė nurodytų užduočių:
  - (a) racionalizuoti arba palengvinti mokslinių tyrimų ir inovacijų planavimą, plėtojimą, valdymą, administravimą, komunikaciją ir valorizaciją;
  - (b) užtikrinti, kad būtų laikomasi politikos tikslų, finansavimo programų reikalavimų, finansinių taisyklių ir teisinių nuostatų;
  - (c) didinti MTI projektų ir (arba) sistemos veiksmingumą ir efektyvumą
  - (d) didinti MTI poveikį visuomenei.
4. Visi mokslinių tyrimų veiklą vykdančys mokslo darbuotojai, nepriklausomai nuo jų faktinio statuso ir užimtumo sektoriaus, turėtų būti suskirstyti pagal šiuos profilius:

---

Nr. 808/2004, (EB) Nr. 452/2008 ir (EB) Nr. 1338/2008 ir panaikinami Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1177/2003 ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 577/98 (OL L 261I, 2019 10 14, p. 1).

- (a) R1 – pradedantysis mokslo darbuotojas: mokslo darbuotojai, kurie atlieka mokslinius tyrimus prižiūrimi, kol įgis doktorantūros ar lygiaverčio lygio kompetenciją ir patirtį;
  - (b) R2 – patyręs mokslo darbuotojas: mokslo darbuotojai, turintys doktorantūros ar lygiaverčio lygio kompetenciją ir patirtį, kurie dar nėra visiškai nepriklausomi, kad galėtų plėtoti savo mokslinius tyrimus, pritraukti finansavimą arba vadovauti mokslinių tyrimų grupei;
  - (c) R3 – labai patyręs mokslo darbuotojas: mokslo darbuotojai, turintys doktorantūros ar lygiaverčio lygio kompetenciją ir patirtį, kurie yra pakankamai nepriklausomi, kad galėtų plėtoti savo mokslinius tyrimus, pritraukti finansavimą arba vadovauti mokslinių tyrimų grupei;
  - (d) R4 – vadovaujantis mokslo darbuotojas: mokslo darbuotojai, turintys doktorantūros ar lygiaverčio lygio kompetenciją ir patirtį, kuriuos jų kolegos pripažįsta kaip pirmaujančius savo mokslinių tyrimų srityje.
5. Šioje rekomendacijoje R1 ir R2 profiliai turėtų būti laikomi pradedančiaisiais mokslo darbuotojais, o R3 ir R4 profiliai – vyresniaisiais mokslo darbuotojais.
- Valstybėms narėms rekomenduojama skatinti visų konkrečiai mokslo darbuotojams skirtų laisvų darbo vietų atveju įtraukti nuorodas į profilius.
- Išskyrus pradedančiojo mokslo darbuotojo profilį, profiliai nebūtinai turėtų būti laikomi laipsniškos karjeros etapais.
- Nebaigtinis pavyzdžių sąrašas pateiktas I priede.

### **Mokslinių tyrimų srities profesijų pripažinimas ir mokslo darbuotojų karjeros sąveikumas ir palyginamumas**

- 6. Valstybėms narėms rekomenduojama užtikrinti visišką mokslinių tyrimų srities profesijų pripažinimą, skatinti vienodą požiūrį į skirtingas mokslo darbuotojų karjeros galimybes ir atlygį, neatsižvelgiant į užimtumo ar veiklos sektorių, ir imtis priemonių, kad būtų užtikrintas visiškas mokslo darbuotojų karjeros sąveikumas ir palyginamumas visose valstybėse narėse, sektoriuose ir institucijose.
- 7. Turėtų būti tinkamai apibrėžta ir Sąjungos lygmeniu pripažinta karjera mokslinių tyrimų valdymo srityje, kad būtų stiprinami šios srities mokslo darbuotojų gebėjimai, rengiamas atitinkamas mokymas ir skatinamas palyginamumas.
- 8. Valstybės narės turėtų skatinti ir remti nelinijinę ir daugialypę karjerą, kuriai būdingas geografinis, tarpdalykinis, tarpsektorinis ir tarporganizacinis judumas, arba mišriąją karjerą, kurios atveju vienu metu derinami skirtingi sektoriai, ir šios karjeros galimybės turėtų būti pripažįstamos taip pat, kaip linijinė karjera, duodanti daug profesinių rezultatų. Atlygio sistema turėtų būti atitinkamai pritaikyta.
- 9. Valstybėms narėms rekomenduojama įgyvendinti naujas Europos įgūdžių, gebėjimų, kvalifikacijų ir profesijų klasifikatoriaus versijas ir naujinius, ypatingą dėmesį skiriant mokslo darbuotojų profesijoms ir įgūdžiams.
- 10. Valstybėms narėms rekomenduojama skatinti visų sektorių žmogiškųjų išteklių biurus nustatyti mokslo darbuotojų karjeros struktūras pagal šios rekomendacijos 4 punkte nurodytus profilius.

## Įsidarbinimas ir darbo sąlygos

11. Valstybėms narėms rekomenduojama skatinti ir remti atvirą, skaidrią ir nuopelnais grindžiamą kandidatų atranką ir įdarbinimą, nevertinant kandidatų nepalankiai dėl karjeros pertraukų ar tarpsektorinio judumo.
12. Valstybėms narėms rekomenduojama užtikrinti, kad būtų laikomasi kolektyvinių sutarčių ir veiksmingo socialinio dialogo, ir imtis visų būtinų veiksmų, kad mokslo darbuotojų darbdaviai ir (arba) finansuotojai užtikrintų patrauklias ir konkurencingas mokslinių tyrimų ir darbo sąlygas, kurioms esant mokslo darbuotojai visais karjeros etapais, nepriklausomai nuo to, ar jų sutartis yra nuolatinė ar terminuota, yra vertinami, skatinami ir remiami. Be kita ko, reikėtų:
  - (a) užtikrinti proporcingą atlyginimą, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir darbo lankstumo sąlygas, kad būtų galima derinti asmeninį gyvenimą, šeimą, vaikus ir karjerą, taip pat bendrą gerovę, nedarant poveikio karjerai;
  - (b) užtikrinti lyčių lygybę, lygias galimybes ir įtraukumą mokslo darbuotojams iš visų sluoksnių, įskaitant nepakankamai atstovaujamas ir marginalizuotas grupes, ir skatinti mokslinius tyrimus atliekančias ir finansuojančias organizacijas naudoti institucinių pokyčių priemones, pavyzdžiui, įtraukius lyčių lygybės planus, kuriuose būtų numatytos galimybės sąsajoms su lyčių ir kitomis socialinėmis kategorijomis, laikantis naujos Europos mokslinių tyrimų erdvės sistemos ir Europos universitetų strategijos;
  - (c) apsaugoti mokslinių tyrimų laisvę nuo bet kokių galimų apribojimų ar kišimosi, be kita ko, iš užsienio subjektų;
  - (d) teikti mokslo darbuotojams specialią institucinio lygmens paramą, susijusią su administracinių pareigų vykdymu;
  - (e) imtis ryžtingų veiksmų siekiant kovoti su nesaugumo reiškiniu ir remti darbo vietų saugumą bei stabilumą. Šiuo atžvilgiu, be kita ko, reikėtų nustatyti maksimalią bendrą terminuotų darbo sutarčių trukmę ir skatinti nustatyti maksimalią trečdaliai terminuotų darbo sutarčių ribą, taikytiną visiems konkrečiau darbdavio mokslo darbuotojų žmogiškiesiems ištekliams. Mažesnę ribą rekomenduojama nustatyti darbdaviams, kurie šios rekomendacijos priėmimo metu jau taiko mažesnę nei trečdaliai ribą. Kai vykdomos nuolatinės, ilgalaikės arba labai pasikartojančios mokslinių tyrimų užduotys, tinkama priemonė yra nuolatinės arba neterminuotos sutartys;
  - (f) skatinti plačiau taikyti moksliniams tyrimams ne tik projektams grindžiamą finansavimą, bet ir bazinį finansavimą arba gyvavimo ciklo finansavimą, kad mokslinių tyrimų organizacijos galėtų parengti daugiau ilgalaikių mokslinių tyrimų strategijų ir prisiimti tvarius įsipareigojimus darbuotojams;
  - (g) užtikrinti galimybę naudotis tinkama socialine apsauga, neatsižvelgiant į užimtumo formą (pvz., darbas pagal nuolatinę, neterminuotą, terminuotą ar dotacija grindžiamą sutartį), nepažeidžiant valstybių narių teisės nustatyti pagrindinius savo socialinės apsaugos sistemų principus. Tokios priemonės turėtų būti susijusios su šiomis socialinės apsaugos sritimis, jei jos yra numatytos valstybėse narėse:
    - (1) nedarbo išmokomis;
    - (2) ligos ir sveikatos priežiūros išmokomis;

- (3) motinystės atostogomis, tėvystės atostogomis, vaiko priežiūros atostogomis ir susijusiomis išmokomis;
  - (4) neįgalumo išmokomis;
  - (5) senatvės ir maitintojo netekimo išmokoms;
  - (6) išmokoms dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų.
13. Valstybėms narėms rekomenduojama užtikrinti, kad mokslo darbuotojai turėtų galimybę susipažinti su naujausia, išsamia, patogia naudoti ir aiškiai suprantama informacija apie savo socialinės apsaugos teises ir pareigas, ir užtikrinti, kad teisės – nesvarbu, ar jos būtų įgytos pagal privalomas ar savanoriškas sistemas – būtų išsaugomos, kaupiamos ir perkeliamos, neatsižvelgiant į užimtumo ir savarankiško darbo statusą, geografines sienas, ekonomikos sektorius, per visą asmens profesinį gyvenimą ir tarp skirtingų sistemų konkrečioje socialinės apsaugos srityje.
14. Valstybėms narėms, kurios siekia padidinti pagal papildomas fiksuotų įmokų modelio sistemas kaupiamų lėšų dalį, rekomenduojama skatinti taikyti RESAVER pensijų fondo teikiamus sprendimus, kuriais užtikrinama, kad nebūtų taikomas teisių įgijimo laikotarpis ir turto perdavimo mokesčiai.
15. Valstybėms narėms rekomenduojama užtikrinti konkrečias priemones, kuriomis būtų remiami pradedantieji mokslo darbuotojai, atitinkantys šios rekomendacijos 4 punkte nurodytus R1 ir R2 profilius. Tokios konkrečios priemonės galėtų apimti veiklą, kuria siekiama:
- (a) užtikrinti doktorantams mokslo darbuotojams kitais karjeros etapais taikomas darbo sąlygas, pajamas ir teises į socialinę apsaugą;
  - (b) skatinti taikyti ir remti paskatas pradedantiesiems mokslo darbuotojams, įskaitant finansines ir socialinės apsaugos paskatas;
  - (c) skatinti ir remti paskatas visų sektorių darbdaviams įdarbinti, visų pirma pagal neterminuotas darbo sutartis, pradedančiuosius mokslo darbuotojus;
  - (d) skatinti ir vertinti tarpinstitucinį, tarpsektorinį, tarpdalykinį ir geografinį judumą, įskaitant virtualų judumą;
  - (e) skatinti aukštojo mokslo institucijų, mokslinių tyrimų finansuotojų ir kitų susijusių ekosistemos subjektų, visų pirma pramonės ir kitų įmonių, bendradarbiavimą, susijusį su įgūdžių poreikiais ir įgūdžių ugdymu, kad atitinkamuose sektoriuose būtų skatinama įdarbinti aukštos kvalifikacijos ir jų poreikius atitinkančius įgūdžius turinčius mokslo darbuotojus.

### **Tarpsektorinei ir tarpdalykinei karjerai, verslui ir inovacijoms kvalifikuoti mokslo darbuotojai**

16. Valstybėms narėms rekomenduojama imtis tinkamų veiksmų siekiant skatinti, kad doktorantūros studijos būtų pritaikytos sąveikioms karjeros galimybėms visuose atitinkamuose sektoriuose ir atvirojo mokslo praktikai, be kita ko, pasinaudojant mokslo darbuotojams skirta Europos kompetencijos sistema („ResearchComp“), novatoriškos doktorantūros principais ir visomis kitomis būsimomis iniciatyvomis, kurių Komisija imsis siekdama stiprinti universaliuosius mokslo darbuotojų įgūdžius.
17. Komisijai rekomenduojama imtis veiksmų siekiant remti ir palengvinti mokslo darbuotojams skirtos Europos kompetencijos sistemos („ResearchComp“)

naudojimą, skatinti keitimąsi gerąja patirtimi ir prireikus apsvaistyti galimybę kompetencijos sistema ateityje peržiūrėti, atsižvelgiant į mokslinių tyrimų ir inovacijų sistemos ir darbo rinkos raidą.

18. Valstybėms narėms rekomenduojama ypatingą dėmesį skirti programoms, kuriomis siekiama stiprinti mokslo darbuotojų įgūdžius, kurių jiems reikia nuo pat karjeros pradžios tam, kad jie galėtų dalyvauti žinių valorizacijos veikloje. Tokios programos turėtų apimti informuotumo didinimo veiklą ir mokymus atitinkamomis temomis, įskaitant intelektinės nuosavybės valdymą, standartizaciją, pramonės ir akademinės bendruomenės bendradarbiavimą ir bendradarbiavimą su visuomene.
19. Valstybėms narėms ir Komisijai rekomenduojama skatinti akademinės bendruomenės, pramonės, kitų įmonių, viešojo administravimo institucijų, ne pelno sektoriaus ir visų kitų atitinkamų ekosistemos subjektų sąveiką ir bendradarbiavimą, įskaitant partnerystes, ir užtikrinti, kad doktorantūros studijos ir tikslinis mokymas būtų plėtojami arba bendrai plėtojami remiantis faktiniais atitinkamų šalių įgūdžių poreikiais, be kita ko, remiantis geriausios patirties pavyzdžiais, įgyvendinamais pagal esamas Sąjungos ir valstybių narių lygmens programas.  

Tokia sąveika ir bendradarbiavimas turėtų būti ypač remiami tose srityse, kuriose reikia specialių įgūdžių, susijusių su pažangiausios mokslinių tyrimų ir technologijų infrastruktūros naudojimu.
20. Valstybėms narėms ir Komisijai rekomenduojama imtis veiksmų, kad būtų skatinamas mokslo darbuotojų novatoriškumas ir verslumas, įskaitant investicijų paieškai būtinus įgūdžius, siekiant sudaryti sąlygas asmenims, kurie imasi verslo karjeros, susieti savo žinių kūrimo gebėjimus su žinių valorizacijos įgūdžiais, novatoriškas idėjas paversti verslu ir skatinti inovacijas bei pažangą.  

Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas moterų verslumo ir novatoriškumo skatinimui, taip pat moterų vadovaujamų universitetų atžalinių įmonių kūrimui.

Valstybės narės turėtų apsvaistyti galimybę taikyti priemones, kuriomis būtų mažinama rizika, kurią prisiima verslininko karjerą pradedantys mokslo darbuotojai, be kita ko, suteikiant galimybę grįžti į ankstesnę darbą.
21. Valstybėms narėms ir Komisijai rekomenduojama imtis veiksmų, kuriais būtų padedama plėtoti ir rengti tikslinį mokymą, įskaitant mokymą, kurį baigus išduodami mikrokredencialai<sup>61</sup> ir vykstantį, jei įmanoma, naudojantis individualiosiomis mokymosi sąskaitomis<sup>62</sup>, kad būtų užtikrintos visą gyvenimą trunkančio mokslo darbuotojų įgūdžių tobulinimo ir perkvalifikavimo galimybės ir skatinamas tarpsektorinis ir tarpdalykinis judumas. Valstybėms narėms ir Komisijai taip pat rekomenduojama imtis visų būtinų veiksmų, kad būtų užtikrinta sąžininga ir skaidri bei suderintais kriterijais pagrįsta formaliojo ir neformaliojo mokymo galimybių, įskaitant mokymą darbo vietoje, patvirtinimo procedūra.
22. Komisijai rekomenduojama imtis šių veiksmų rengiant iniciatyvas, kuriomis skatinamas tarpsektorinis talentų judėjimas:

<sup>61</sup>2022 m. birželio 16 d. Tarybos rekomendacija 2022/C 243/02 dėl europinio požiūrio į mikrokredencialus mokymuisi visą gyvenimą ir įsidarbinamumui skatinti (OL C 243, 2022 6 27, p. 10).

<sup>62</sup>2022 m. birželio 16 d. Tarybos rekomendacija 2022/C 243/03 dėl individualių mokymosi sąskaitų (OL C 243, 2022 6 27, p. 26).

- (a) remti valstybių narių tarpusavio mokymąsi, remiantis Komisijos nustatytais tarpsektorinio judumo programų modeliais trijose prioritetinėse srityse:
    - (1) akademinio sektoriaus ir neakademinių sektorių bendradarbiavimo stiprinimas;
    - (2) mokslo darbuotojų, novatorių ir kitų mokslinių tyrimų ir inovacijų srities talentų mokymo ir mokymosi visą gyvenimą gerinimas;
    - (3) mokslo darbuotojų verslumo skatinimas;
  - (b) stiprinti tarpsektorinio judumo elementus esamose mokslo darbuotojų judumo priemonėse ir papildyti juos naujomis priemonėmis, kai manoma, kad tai būtina;
  - (c) didinti informuotumą apie tarpsektorinio judumo programas, pasitelkiant šios rekomendacijos 32 punkte nurodytos EMTE talentų platformos padalinį.
23. Valstybėms narėms rekomenduojama apsvarstyti galimybę sukurti nacionalines programas, kuriomis būtų skatinamas tarpsektorinis judumas vienoje ar keliose iš trijų prioritetinių sričių, nurodytų šios rekomendacijos 22 punkte.
24. Valstybėms narėms rekomenduojama dėti visas būtinas pastangas, siekiant skatinti šalinti esamas struktūrines ir administracines kliūtis, kurios gali trukdyti arba apsunkinti judumą tarp sektorių, be kita ko, remiant sektorių karjeros sąveiką ir sudarant palankesnes sąlygas laikinam arba nuolatiniam judumui.

### **Karjeros raida ir augimas**

25. Valstybėms narėms rekomenduojama remti geografinio, tarpsektorinio, tarpinstitucinio, tarpdalykinio ir virtualaus judumo, kaip svarbios mokslo žinių ir profesinio tobulėjimo bet kuriuo mokslo darbuotojo karjeros etapu stiprinimo priemonės, vertės pripažinimą.
26. Valstybėms narėms rekomenduojama skatinti priemones, kuriomis užtikrinama, kad mokslo darbuotojai, visų pirma pradedantieji, žinotų apie galimybes visuose atitinkamuose sektoriuose, taip pat skatinti karjeros įvairinimo kultūrą, kad būtų užtikrintas geresnis asmeninis ir profesinis tobulėjimas. Šiuo atžvilgiu valstybės narės ir Komisija turėtų remti profesinio konsultavimo ir paramos paslaugų teikimą, kad būtų skatinamas tarpsektorinis, tarpdalykinis ir geografinis judumas, taip pat verslo veiklos kūrimas ir plėtojimas.
27. Valstybėms narėms rekomenduojama skatinti ir remti mokslo darbuotojų vertinimo ir atlygio sistemas:
- (a) kurios būtų grindžiamos kolegų kokybiniu vertinimu, kurį atlikti padeda atsakingai naudojami kiekybiniai rodikliai;
  - (b) pagal kurias būtų atlyginama už jų mokslinių tyrimų kokybę ir galimą jų poveikį visuomenei, mokslui ir inovacijoms;
  - (c) kuriose būtų pripažįstami įvairūs rezultatai (be kita ko, leidiniai, duomenų rinkiniai, programinė įranga, metodika, protokolai, patentai), įvairi veikla (be kita ko, mentorystė, mokslinių tyrimų priežiūra, vadovavimo funkcijos, verslas, duomenų valdymas, tarpusavio vertinimas, mokymas, žinių valorizacija,

pramonės ir akademinės bendruomenės bendradarbiavimas, parama formuojant įrodymais pagrįstą politiką, sąveika su visuomene) ir įvairi praktika (be kita ko, dalijimasis žiniomis ir duomenimis ankstyvuoju etapu, atviras bendradarbiavimas), taip pat visa šios rekomendacijos 25 punkte nurodyta judumo patirtis;

- (d) kuriomis būtų užtikrinama, kad mokslo darbuotojo profesinė veikla atitiktų aukštus etikos standartus ir sąžiningumo principą, būtų atlyginama už tinkamą mokslinių tyrimų vykdymą ir būtų vertinama geroji patirtis, visų pirma atvira praktika, taikoma dalijantis mokslinių tyrimų rezultatais ir metodika, kai tai įmanoma;
- (e) kuriose būtų taikomi vertinimo kriterijai ir procesai, kuriais atsižvelgiama į mokslinių tyrimų dalykų ir nacionalinių aplinkybių įvairovę;
- (f) kuriomis būtų remiama mokslo darbuotojų profilių ir karjeros galimybių įvairovė ir vertinamas ne tik individualus indėlis, bet ir grupių vaidmuo, bendradarbiavimas bei tarpdalykiškumas;
- (g) kuriomis būtų užtikrinta lyčių lygybė, lygios galimybės ir įtraukumas.

Siekiant užtikrinti šių rekomendacijų įgyvendinimo nuoseklumą, valstybėms narėms rekomenduojama skatinti tęstinį vertinimo ir atlygio procese dalyvaujančių subjektų mokymą.

- 28. Valstybės narės raginamos skatinti organizacijas jungtis prie koalicijų, aljansų ar iniciatyvų, sukurtų siekiant plėtoti vertinimo sistemas pagal šios rekomendacijos 27 punkte išdėstytas rekomendacijas. Valstybės narės taip pat raginamos šalinti nacionalines tokios mokslinių tyrimų vertinimo raidos kliūtis ir padėti užkirsti kelią bet kokiems prieštaravimams ar nesuderinamumams, kurių gali kilti taikant šios rekomendacijos 27 punkte išdėstytas rekomendacijas, tarp mokslinių tyrimų, mokslo darbuotojų ir mokslinių tyrimų įstaigų vertinimo.
- 29. Valstybėms narėms rekomenduojama imtis veiksmų, siekiant užtikrinti sąžiningą, lygybės principu grindžiamą, įtraukią, skaidrią, struktūrizuotą ir lyčių požiūriu vienodą karjeros pradžios ir augimo sistemą, skirtą mokslo darbuotojams akademinėje bendruomenėje ir apimančią net aukščiausių pareigų lygmenį. Šiuo atžvilgiu valstybėms narėms rekomenduojama apsvarstyti galimybę patvirtinti darbo stažo sistemą, kuri turėtų veikti kaip terminuota sutartis ir kurioje turėtų būti numatyta perspektyva teigiamo įvertinimo atveju pereiti į nuolatinę darbo vietą.

### **Subalansuotas talentų judėjimas ir Sąjungos patrauklumo didinimas**

- 30. Valstybėms narėms rekomenduojama imtis ryžtingų veiksmų, kad būtų sukurtos palankios, patrauklios ir konkurencingos sąlygos mokslinių tyrimų ir inovacijų veiklai vykdyti ir užsienyje dirbantiems mokslo darbuotojams grįžti į savo gimtąją šalį. Tarp šių priemonių galėtų būti šios priemonės (sąrašas nebaigtinis):
  - (a) paskatos didinti mokslinių tyrimų veiklos patrauklumą, atsižvelgiant į poreikį užtikrinti sąžiningą konkurenciją dėl talentų;
  - (b) mokslininkams taikomų teisinių ir administracinių reikalavimų supaprastinimas;
  - (c) investicijos į mokslinių tyrimų ir inovacijų sistemą, įskaitant paramą tinklaveikai Sąjungoje ir už jos ribų, siekiant sujungti ir integruoti nacionalines



mokslinių tyrimų ir inovacijų sistemas su Europos mokslinių tyrimų tinklais ir užtikrinti didesnę nacionalinių pajėgumų ir aukšto lygio infrastruktūros matomumą;

- (d) keitimasis geriausios patirties pavyzdžiais, susijusiais su patrauklios ir konkurencingos mokslinių tyrimų ir inovacijų aplinkos kūrimu, įskaitant atlygio, darbo sąlygų ir paslaugų gerinimą, ir administracinių bei kalbinių kliūčių užsienio ir tarptautiniams mokslo darbuotojams mažinimu;
- (e) grįžimo išmokos ir patrauklios darbo vietos grįžtantiems mokslo darbuotojams;
- (f) galimybė eiti dvigubas pareigas skirtingose valstybėse narėse įsteigtose institucijose, taip skatinant žinių perdavimą, bendradarbiavimą ir užkertant kelią talentų nutekėjimui.

Komisijai rekomenduojama remti valstybių narių pastangas, be kita ko, skatinant Sąjungos programų ir Sąjungos bei nacionalinių programų sinergiją.

31. Komisijai rekomenduojama imtis šių veiksmų, kuriais būtų skatinamas labiau subalansuotas talentų judėjimas:

- (a) remti valstybių narių tarpusavio mokymąsi, atsižvelgiant į jų mokslinių tyrimų ir inovacijų sistemų reformą, be kita ko, skelbiant kvietimus pareikšti susidomėjimą kurti praktikos bendruomenę, kurioje valstybėms narėms būtų rengiami mokymai ir teikiamos konsultacijos, remiantis sėkmingais būdais ir sprendimais, kuriais sudaromos sąlygos labiau subalansuotam talentų judėjimui;
- (b) stebėti judumo srautus, pasitelkiant interaktyvų talentų judėjimo žemėlapi šios rekomendacijos 39 punkte nurodytame mokslinių tyrimų srities stebėsenos centre;
- (c) sudaryti palankesnes sąlygas tarpvalstybiniais ryšiams su mokslininkų diasporos bendruomenėmis ir palankesnes sąlygas talentų pritraukimui ar grįžimui, pasitelkiant šios rekomendacijos 32 punkte nurodytos EMTE talentų platformos padalinį;
- (d) skatinti subalansuotą talentingų pradedančiųjų mokslo darbuotojų judėjimą, taikant naujas Sąjungos lygmens priemones, kuriomis stiprinama žmogiškojo kapitalo bazė, kuriame dalyvautų daugiau verslių, vadovaujančių ir geriau parengtų mokslo darbuotojų ir novatorių.

### **Mokslinių tyrimų srities karjeros rėmimo veiksmai**

32. Komisijai ir valstybėms narėms rekomenduojama imtis tinkamų priemonių EURAXESS portalams, paslaugoms ir tarptautiniam aspektui stiprinti ir sukurti EMTE talentų platformą kaip vieno langelio principu veikiančią internetinę sistemą, skirtą visų sektorių mokslo darbuotojams ir institucijoms, nustatant naują valdymo sistemą, pagal kurią būtų numatyti privalomi išsipareigojimai ir atitinkamų nacionalinių įstaigų bei institucijų, dalyvaujančių teikiant paslaugas, koordinavimo vaidmuo.

EMTE talentų platforma turėtų sudaryti sąlygas:

- (a) mokslo darbuotojams valdyti savo mokymosi ir mokymo galimybes ir karjerą;

- (b) mokslinių tyrimų ir inovacijų institucijoms, darbdaviams ir finansuotojams vykdyti tinklaveiką, geriau valdyti savo talentų rezervus, bendradarbiauti ir keistis geriausia patirtimi, kartu sudarant palankesnes sąlygas talentams pritraukti ir išsaugoti ir gerinti duomenis, kad būtų galima geriau suprasti judumo tendencijas visoje Europoje ir už jos ribų.

Paslaugos turėtų būti išplėtos, kad apimtų talentų ugdymo ir karjeros valdymo paslaugas, daugiausia dėmesio skiriant visų atitinkamų visuomenės sektorių, įskaitant akademinę bendruomenę, mokslo darbuotojams.

33. Komisijai rekomenduojama užtikrinti EMTE talentų platformos ir kitų atitinkamų Sąjungos ir nacionalinių iniciatyvų, įskaitant *Europass*, ESCO ir EURES, sąsajas ir sąveikumą, kad būtų įdiegta tapatumo nustatymo sistema „EU Login“ ir parengtas patobulintas platformos ir pagrindinio paslaugų centrų tinklo valdymo modelis, siekiant užtikrinti, kad būtų geriau tenkinami mokslo darbuotojų ir mokslinius tyrimus atliekančių organizacijų poreikiai.
34. Valstybėms narėms ir Komisijai rekomenduojama pripažinti, kad svarbu patvirtinti ir įgyvendinti Mokslininkų chartiją ir kodeksą bei šios rekomendacijos 35 punkte nurodytą Mokslininkų chartiją.
35. Šios rekomendacijos II priede pateikta nauja Mokslininkų chartija turėtų pakeisti Rekomendacijos 2005/251/EB priede pateiktą Mokslininkų chartiją ir kodeksą. Valstybėms narėms ir Komisijai rekomenduojama skatinti mokslinių tyrimų srities darbdavius ir finansuotojus iš visų sektorių patvirtinti ir įgyvendinti naująją Mokslininkų chartiją, be kita ko, taikant specialias paskatas, kad ji taptų struktūrine priemone mokslo darbuotojams ir mokslinių tyrimų srities karjerai remti.
36. Komisijai rekomenduojama suderinti mokslo darbuotojams skirtą žmogiškųjų išteklių strategiją ar bet kokį būsimą panašų įgyvendinimo mechanizmą su naująja Mokslininkų chartija ir užtikrinti tęstinumą institucijų, kurios patvirtino senųjų Mokslininkų chartijos ir kodekso principus ir laikėsi mokslo darbuotojams skirtos žmogiškųjų išteklių strategijos, atžvilgiu, visų pirma laikant, kad jos taip pat patvirtina Mokslininkų chartiją, išdėstytą šios rekomendacijos II priede. Komisijai rekomenduojama tas pačias pereinamojo laikotarpio priemones taikyti ir institucijoms, kurios pradėjo mokslo darbuotojams skirtos žmogiškųjų išteklių strategijos įgyvendinimo procesą pagal senuosius Mokslininkų chartiją ir kodeksą.
37. Komisijai rekomenduojama reguliariai peržiūrėti ir pritaikyti visas karjeros mokslinių tyrimų srityje rėmimo priemones, atsižvelgiant į faktinius mokslo darbuotojų poreikius, koordinuojant veiksmus su valstybėmis narėmis ir atitinkamomis suinteresuotosiomis šalimis.
38. Komisijai ir valstybėms narėms rekomenduojama skatinti ir remti aukštojo mokslo institucijų aljansus, pavyzdžiui, Europos universitetų aljansus, visą Europos aukštojo mokslo sektorių ir visas atitinkamas suinteresuotąsias šalis, kad jie savanoriškai pagal principą „iš apačios į viršų“ įgyvendintų atitinkamus šioje rekomendacijoje numatytus veiksmus.

### **Karjeros mokslinių tyrimų srityje stebėseną**

39. Be visa apimančių Europos mokslinių tyrimų erdvės stebėsenos sistemų, Komisijai ir valstybėms narėms taip pat rekomenduojama stebėti mokslinių tyrimų srities karjerą Sąjungoje ir šios rekomendacijos įgyvendinimą, pasitelkiant specialų mokslinių

tyrimų srities karjeros stebėsenos centrą, nes tai būtų naudinga politikos formuotojams, organizacijoms, viešojo administravimo institucijoms ir mokslo darbuotojams Europos ir nacionaliniu lygmenimis. Stebėjimo centras turėtų padėti tenkinti valstybių narių ir mokslinius tyrimus atliekančių organizacijų duomenų poreikius, susijusius su mokslinių tyrimų srities karjeros politikos pritaikymu ir plėtojimu. Jis taip pat turėtų padėti mokslo darbuotojams geriau suprasti iššūkius ir galimybes ir skatinti Sąjungoje tyrimus atliekančių organizacijų patrauklumą talentingiausiems mokslo darbuotojams.

40. Valstybėms narėms rekomenduojama bendradarbiauti siekiant veiksmingai ir tvariai rinkti stebėsenos centro veiklos įgyvendinimui svarbius duomenis.
41. Komisijai rekomenduojama apsvarstyti galimybę užmegzti atitinkamus ryšius su Europos universitetų strategijoje pasiūlytu Europos aukštojo mokslo sektoriaus stebėjimo centru ir taip užtikrinti didesnę Europos mokslinių tyrimų erdvės ir Europos švietimo erdvės sinergiją.
42. Valstybėms narėms ir Komisijai rekomenduojama apsvarstyti galimybę pagal Reglamentą (ES) 2019/1700 surinktus duomenis pritaikyti prie šios rekomendacijos 39 punkte nurodyto stebėsenos centro duomenų poreikių.

Priimta Briuselyje

*Tarybos vardu*  
*Pirmininkas / Pirmininkė*