

Socialinės garantijos Lietuvos mokslininkams

ROMAS LAZUTKA

Socialinių tyrimų institutas, Saltoniškių g. 58, LT-08105 Vilnius

El. paštas: lazutka@ktl.mii.lt

DAIVA SKUČIENĖ

Socialinių tyrimų institutas, Saltoniškių g. 58, LT-08105 Vilnius

El. paštas: skuciene@ktl.mii.lt

Straipsnyje pateikiami Lietuvos mokslininkų socialinių garantijų tyrimo rezultatai. Tyrimo tikslas – atskleisti pagrindines socialines garantijas, kurios svarbios mokslininkams dabartiniame mokslininko profesijos raidos etape. Naudojami tyrimo metodai – pakartotinė statistinių duomenų analizė ir mokslininkų apklausa.

Tyrimo rezultatai rodo, kad mokslininkams svarbiausios socialinės garantijos yra darbo užmokestis, mokslininko pensija, darbo sutarties trukmė. Viena aktualiausių problemų yra darbo užmokestis, kadangi, augant mokslininko patirčiai ir karjerai, jis adekvačiai nedidėja. Mokslininko pensija, finansuojama iš valstybės biudžeto, yra labiausiai vertinama mokslininkų socialinė garantija ir laikoma socialiai teisinga. Tuo tarpu terminuotos darbo sutartys penkerių metų kadencijai sukelia stresą ir nesaugumo jausmą ir yra vertinamos kaip vienas iš trukdžių siekti aukštesnės mokslo bei studijų kokybės.

Raktažodžiai: mokslininkai, socialinės garantijos, socialinė apsauga, atlyginimai

ĮVADAS

Šiame straipsnyje pristatomi Lietuvoje atlikto mokslininkų socialinių garantijų tyrimo rezultatai.¹ Tyrimo tikslas – atskleisti pagrindines socialines garantijas, svarbias mokslininkams dabartiniame mokslininko profesijos raidos etape, kai šalyje du dešimtmečius vyksta ekonominiai ir politiniai pokyčiai, o pasaulyje – ir visuotinė globalizacija. Straipsnyje pateikiami tyrimo rezultatai rodo, kokios socialinės garantijos yra svarbesnės Lietuvos mokslininkams, kurioms iš jų turėtų būti skiriamas didesnis dėmesys, kad ši profesija būtų patraukli jaunimui, užtikrintų jau dirbančių mokslininkų socialinę apsaugą ir geresnes produktyvaus darbo sąlygas.

Literatūroje pripažįstama, kad kryžkelėje atsidūrusi mokslininko profesija praranda savo tradicinę sampratą, nesutariama, kur link reikėtų skatinti jos raidą (Enders 2000: 2). Dažnai vartojami tokie žodžiai kaip profesijos nuosmukis, erozija ir deprofesionalizacija. Daugelyje šalių pastebima, kad mokslininko profesija prarado turėtą aukštą statusą, kad mokslo darbuotojų skaičius padidėjo, o pagrindinis tyrimų finansavimas sumažėjo, santykinai sumažėjo mokslininkų pajamos, kad jaunų mokslo darbuotojų pareigos mažiau apmokamos (Enders 2000: 4). Mokslininko profesijos patrauklumas ypač aktualus ES. Kaip rodo tyrimai, daug jaunų mokslininkų emigruoja į JAV, nes ten ne tik patrauklesnis darbo užmokestis, bet ir tinkamesnės darbo sąlygos, mokslininkui darbu palankesnė kultūra ir tradicijos (European University Institute 2008: 17).

¹ Tyrimas „Mokslininkų socialinės garantijos“ atliktas 2008 m. Lietuvos valstybiniam mokslo ir studijų fondui bei Švietimo ir mokslo ministerijai parėmus.

Dėl minėtų priežasčių mokslininkų darbo sąlygoms, profesinės karjeros galimybėms, socialinėms garantijoms ES pastaruoju dešimtmečiu skiriama daug dėmesio². Literatūroje su mokslininko profesijos patrauklumu paprastai siejamos darbo ir jo apmokėjimo sąlygos, karjeros galimybės, darbo organizavimas (Enders 1999: 14).

Lietuvoje iki šiol beveik nebuvo atskirų profesinių grupių, juolab mokslininkų, socialinių garantijų tyrimų. Dažniausiai moksliniai tyrimai apima bendrus socialinės apsaugos arba atskirų jos dalių, bet ne profesijų apsaugos klausimus (Lazutka 2006: 267–350; Medaiskis 2007; Skučienė 2006: 44–52). Šiame straipsnyje aptariama ne tiek mokslininkų socialinė apsauga bendroje šalies socialinės apsaugos sistemoje, kiek specifiniai mokslininkų darbo sąlygų, darbo apmokėjimo, pensijų klausimai – tai, kas Lietuvoje iki šiol beveik nebuvo tirta³.

Pateikiami Lietuvos mokslininkų socialinių garantijų tyrimo, atlikto 2008 m. rugsėjo–spalio mėnesiais, rezultatai; apklausta apie 400, arba 3,4 proc., visų šalies tyrėjų. Pirmiausia pateikiamas socialinių garantijų sąrašo vertinimas, išskiriamos prioritetingos garantijos, toliau keliami mokslininkų darbo užmokesčio, pensijų ir įdarbinimo tvarkos bei darbo sutarčių klausimai. Be minėto anketinio tyrimo, atlikta pakartotinė statistinių duomenų analizė, kurios pagrindiniai šaltiniai yra Lietuvos statistikos departamento skelbiami duomenys. Interpretuojant tyrimo rezultatus, remiamasi kitų šalių ir tarptautinių tyrimų rezultatais.

MOKSLININKO PROFESIJOS SENĖJIMAS IR FEMINIZACIJA

Nepalankią mokslininkų profesijos raidos tendenciją Lietuvoje rodo šios profesijos senėjimas ir feminizacija. Jaunesnio amžiaus tyrėjų grupėje vyrų yra daug mažiau negu vyresnio amžiaus grupėse (žr. 1 lentelę)⁴, nes pastaraisiais dešimtmečiais tyrėjų darbą renkasi mažiau jaunų žmonių negu prieš 3–4 dešimtmečius.

1 lentelė. TYRĖJAI PAGAL AMŽIAUS GRUPES IR LYTĮ 2007 M.

Amžiaus grupė	Moterys	Vyrai	Iš viso
25–34	411	384	795
35–44	734	587	1321
45–54	744	875	1619
55–64*	565	977	1542
65 ir vyresni	182	630	812
Iš viso	2637	3453	6080

Šaltinis: Moterys ir vyrai Lietuvoje 2007 m. Statistikos departamentas. Vilnius, 2008.

* Į 55–64 m. amžiaus grupę patenka pensinio amžiaus pradžia, todėl tyrėjų skaičių joje, be kitų veiksnių, lemia ir pasitraukimas iš darbo dėl senatvės.

² Europos Komisijos tyrimų direktoratas (*Directorate-General for Research*), Maxo Weberio programos akademinės karjeros observatorija (*Max Weber Programme Academic Careers Observatory*), kai kurios nacionalinės tyrimo institucijos pastaraisiais metais atliko ar atlieka daug lyginamųjų tyrimų, analizuodamos mokslininkų darbo sąlygas.

³ 2006 m. atliktas Statistikos departamento tyrimas „Daktaro mokslo laipsnį turinčių asmenų profesinė veikla“ aprėpia ir kai kuriuos mokslininkų pasitenkinimo darbo sąlygomis aspektus. Juo remiamasi šiame straipsnyje toliau. <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=2365>.

⁴ Skirtingai nuo mokslininkų, kuriais laikomi tik mokslo laipsnį turintys asmenys, tyrėjais laikomi tiek mokslo laipsnį turintys, tiek jo neturintys asmenys, todėl jų skaičiui jauno amžiaus grupėse neturi įtakos laikas, reikalingas laipsniui įgyti.

Jei išliks ta pati moterų dalies didėjimo tendencija, per keliolika metų mokslinėje veikloje ims vyrauti moterys. Santykinį moterų skaičiaus didėjimą negalima aiškinti vien tik gerėjančia lyčių lygybės padėtimi šalyje. Greičiau tai simptomas, kad mokslas tampa mažiau patrauklus vyrams, kurie paprastai renkasi geriausiai apmokamas profesines veiklas. Kaip matome 2 lentelėje, „vyrishkose“ veiklos srityse darbo užmokestis yra gerokai didesnis, o „moteriškosė“ – mažesnis už vidutinį šalyje. Taigi minėtos mokslininko profesijos senėjimo ir moteriškėjimo tendencijos rodo, kad Lietuvoje yra aktualūs mokslininkų darbo sąlygų, apmokėjimo, socialinių garantijų klausimai.

2 lentelė. UŽIMTUMAS IR DARBO UŽMOKESTIS PAGAL EKONOMINĖS VEIKLOS RŪŠIS IR LYTĮ (2007 M.)

Ekonominės veiklos rūšys	Moterų dalis bendrame darbuotojų skaičiuje (proc.)	Darbo užmokestis lyginant su vidutiniu užmokesčiu šalyje (proc.)
Elektros, dujų ir vandens tiekimas	26	130,7
Statyba	7,3	119,1
Švietimas	81,9	85,2
Viešbučiai ir restoranai	81,2	53,4

SOCIALINIŲ GARANTIJŲ VISUMOS VERTINIMAS

Socialinės garantijos dar suprantamos ir kaip socialinė apsauga, o „socialinė apsauga apima visas priemones, kurių imasi visuomeninės ar privačios institucijos, siekdamos palengvinti namų ūkiams ar individams tenkančią tam tikrų rizikos veiksnių bei poreikių našta...“ (ESSPROS vadovas 2008: 8). Konkrečia forma socialinės garantijos darbuotojams (tarp jų ir mokslininkams) paprastai apima tokias sritis kaip įsidarbinimo tvarka, darbo ir poilsio laiko derinimas, sveikatos apsauga, darbo sauga, atlygis už darbą, prarastų pajamų kompensavimas laikinai nedirbant ar pasibaigus karjerai.

Lietuvos socialinės apsaugos sistemoje mokslininkams daugeliu atvejų numatytos vienodos socialinės garantijos, kaip ir visiems kitiems darbuotojams. Jie įdarbinami pagal darbo sutartis, kuriose numatomos pagrindinės darbo sąlygos ir apmokėjimas už darbą. Negalint dirbti yra užtikrinta teisė į socialinio draudimo senatvės, netekto darbingumo, našlystės pensijas, ligos ir motinystės, nedarbo, sužalojimų darbe išmokas (*Žin.*, 1991, Nr. 17-447), taip pat teikiama socialinė parama šeimoms ir socialinė globa (*Žin.*, 2006, Nr. X-493; *Žin.*, 2003, Nr. IX-1675). Tačiau yra ir kai kurios specifinės socialinės garantijos, kurios teikiamos tik mokslininkams ir kai kurių kitų profesijų žmonėms. Mokslininkai yra įdarbinami pagal terminuotas darbo sutartis viešo konkurso būdu ne ilgesnei kaip penkerių metų kadencijai. Aukštųjų mokyklų dėstytojų darbo savaitė yra trumpesnė (36 val.), be to, kas 5 metai jie turi teisę į iki metų trukmės kūrybines atostogas (tyrimams bei mokslinei kvalifikacijai tobulinti). Mokslininkai turi teisę į ilgesnes, 56 dienų, kasmetines atostogas.

Specifinė mokslininkams taikoma socialinė garantija yra mokslininkų valstybinė pensija, kuri, be mokslininkų, teikiama tik kelioms profesinėms grupėms (policijos pareigūnams, kariškiams ir kt.). Doktorantai prilyginti studentams. Toks statusas reiškia, kad jie gauna valstybės paramą – stipendiją, tačiau nedraudžiami nuo socialinių rizikų, nors kai kurios jiems labai aktualios (motinystė, liga ir kt.).

Kurios socialinės garantijos yra aktualiausios Lietuvos mokslininkams? Tyrime dalyvavusių tyrėjų nuomone, svarbiausios garantijos yra darbo užmokesčio dydis, mokslininko pensijos dydis ir jos teikimo sąlygos, kasmetinių atostogų trukmė ir kūrybinių atostogų galimybė,

parama moksliniams tyrimams, galimybės kelti kvalifikaciją. Trečioje lentelėje matome, kad „labai gerai“ įvertintos tik ilgesnės mokslininkų atostogos. Priėmimas į darbą pagal konkursą taip pat įvertintas „gerai“.

Visos kitos išvardytos garantijos vertinamos „labai blogai“ arba „blogai“. Iš „labai blogai“ vertinamų socialinių garantijų verta paminėti darbo užmokestį. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, daktaro mokslo laipsnį turintys mokslininkai, vertindami savo pasitenkinimą darbu, taip pat kritiškiausiai vertino darbo užmokestį – savo alga labai arba iš dalies patenkinti tik 46,8 proc. daktaro mokslo laipsnį turinčių asmenų. Tai viena pagrindinių priežasčių, verčiančių daugelį mokslo darbuotojų galvoti apie darbo keitimą (Lapėnienė 2008: 1).

3 lentelė. SOCIALINIŲ GARANTIŲ VERTINIMAS BALAIS*

Socialinės garantijos	Balis
Ilgesnės atostogos	5
Priėmimas į darbą pagal konkursą	4
Doktoranto stipendijos dydis	3
Doktorantų kaip studentų, o ne darbuotojų statusas	2
Galimybės kelti kvalifikaciją	2
Mokslininko pensijos dydis	2
Mokslininko pensijos gavimo sąlyga – nedirbti, norint gauti pensiją	1
Darbo užmokesčio dydis	1
Terminuotos darbo sutarties taikymas	1
Parama moksliniams tyrimams, stažuotėms	1
Kūrybinės atostogos	1

* Vertinta pagal skalę nuo 1 – „labai blogai“ iki 5 – „labai gerai“.

Toliau šiame straipsnyje plačiau apžvelgiamos trys socialinės garantijos, kurioms mokslininkai tyrimo metu teikė didžiausią reikšmę: darbo užmokestis, mokslininko pensija ir terminuotos darbo sutartys.

DARBO UŽMOKESTIS

Tyrimas atskleidė, kaip tyrėjai vertina savo pajamas ir absoliučius pajamų dydžius. Mokslininkai nurodė, kad vidutinis mėnesinis neto atlygimas (atskaičius mokesčius) 2008 m. už darbą pagrindinėse ir nepagrindinėse pareigose kartu buvo 2650,68 Lt, o visos uždirbtos pajamos (su autoriniais honorarais ir kitais uždarbiais) – 3591,74 Lt. Statistikos departamento duomenimis, šalyje vidutinis mėnesinis darbo užmokestis 2008 m. II ketv. (kai buvo atliekamas tyrimas) siekė 1713,1 Lt, mokslinių tyrimų sektoriuje – 1850 Lt, universitetinio aukštojo mokslo sektoriuje – 2026 Lt. Pastarieji dydžiai apima darbo užmokestį tik už vienas pareigas. Dažnai dirbdami ne vienoje pareigose mokslininkai gauna pajamų pagal autorines sutartis ar pagal individualios veiklos liudijimus. Apklausos rezultatai rodo, kad vidutinės mėnesinės pajamos ne darbo užmokesčio forma yra 941 Lt, ir tai sudaro maždaug trečdalį pagal darbo sutartis gaunamų pajamų. Įvertinant tai, kad dauguma mokslininkų turi papildomų darbų, visos pajamos nėra didelės, jos „susirenkamos“ sunkiai dirbant keliuose darbuose. Taigi darbo užmokesčio kaip vienos blogiausių darbo sąlygų garantijų vertinimas yra suprantamas.

Profesinės karjeros patrauklumą rodo atlyginimų dydžiai, kurie priklauso nuo tyrėjų amžiaus ir patirties. Jeigu didėjant mokslininko patirčiai atlyginimai sparčiai auga, yra paskata aktyviau dirbti ir siekti aukštesnio mokslo laipsnio bei pareigų. Tyrimų rezultatai rodo, kad Lietuvoje 15 metų ir didesni darbo stažą turinčių mokslininkų pajamos viršija pradedančių mokslininkų pajamas tik apie trečdalį, tuo tarpu kai ES vidurkis yra daugiau nei du su puse karto (Remuneration of Researchers in the Public and Private Sectors 2007: 51). Į šį aspektą būtina atsižvelgti norint pritraukti žmones dirbti mokslinį darbą. Apsisprendžiant dėl profesijos paprastai svarbus ne tik pajamų dydis, bet ir tos profesijos statusas visuomenėje, kuri daugiausia lemia jau dirbančių ir karjerą padariusių asmenų materialinę padėtį.

Vidutinio darbo užmokesčio diferenciacija pagal mokslo laipsnį ir pedagoginį vardą Lietuvoje taip pat nedidelė: habilituoti mokslo daktarai gauna maždaug 30 proc. didesni darbo užmokestį negu mokslo daktarai, o pastarųjų darbo užmokestis maždaug 25 proc. didesnis už mokslo laipsnio neturinčių tyrėjų (4 lentelė).

4 lentelė. DARBO UŽMOKESTIS (NETO) PAGRINDINĖSE IR NEPAGRINDINĖSE PAREIGOSE PAGAL MOKSLO LAIPSNĮ IR PEDAGOGINĮ VARDĄ (LITAIŠ)

Mokslo laipsnis	Vidut. darbo užmokestis per mėn.	Standartinis nuokrypis
Habil. dr.	3634,64	1036,011
HP procedūra	3805,67	1165,999
Mokslų daktaras	2605,56	1515,663
Neturi laipsnio	1947,96	932,831
Pedagoginis vardas		
Profesorius	3813,85	1084,282
Docentas	2879,16	928,368
Neturi vardo	2097,73	905,305

Penktoje lentelėje matyti, kad dėstytojų atlyginimai yra mažesni už daugelio aukštąjį išsilavinimą turinčių asmenų profesinių grupių darbo užmokestį. Tai nelabai atitinka UNESCO rekomendacijas dėl aukštojo mokslo dėstytojų personalo statuso: „Aukštųjų mokyklų dėstytojų darbo užmokestis turi atspindėti aukštojo mokslo svarbą visuomenei, taigi ir dėstytojų svarbą bei atsakomybę, tenkančią pasirinkusiems šias pareigas. Darbo užmokestis turi prilygti mokamam kitų profesijų atstovams, turintiems panašią ar ekvivalentią kvalifikaciją“ (Recommendation concerning the status of higher-education teaching personnel 1997: 39).

5 lentelė. VIDUTINIS MĖNESINIS BRUTO DARBO UŽMOKESTIS PAGAL PROFESIJŲ GRUPES 2006 M. (LITAIŠ)

Teisės aktų leidėjai	4 986
Vyresnieji valstybės pareigūnai	4 411
Direktoriai ir kiti vadovai	3 375
Teisės specialistai	3 298
Kitų padalinių vadovai	2 807
Produktų gamybos ir paslaugų padalinių (skyrų) vadovai	2 669
Universitetų, kolegijų ir kitų aukštojo mokslo įstaigų dėstytojai	2 517
Sveikatos priežiūros, farmacijos ir veterinarijos specialistai (išskyrus slaugos specialistus)	2 455
Viešojo administravimo specialistai	2 355
Kompiuterijos specialistai	2 209

Šaltinis: Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis. Statistikos departamentas.

<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=2458>

Tarptautinio tyrimo „Remuneration of Researchers in the Public and Private Sectors“ duomenimis (2007: 50), Lietuvos tyrėjų vidutinis neto atlyginimas iš visų šaltinių yra keturis–penkis kartus mažesnis už daugelio vakarų ES šalių tyrėjų atlyginimus. 2006 m. užfiksuotas 6340 eurų metinis Lietuvos tyrėjų atlyginimas perskaičiavus litais sudaro 1823 Lt mėnesinį neto darbo užmokestį (Remuneration of Researchers in the Public and Private Sectors 2007: 51). Tačiau lyginant pajamas, būtina atsižvelgti ir į skirtingą perkamąją galią, kuri priklauso nuo kainų lygių įvairiose šalyse. Tai įvertinę 6 lentelėje matome, kad Lietuvos tyrėjų pajamos nuo senųjų ES narių atsilieka nebe 4–5, o tik 2–2,5 karto, ir tai daugmaž atitinka vidutinio atlyginimo Lietuvoje atsilikimą nuo vidutinio atlyginimo ES. Tuomet kyla klausimas, kodėl tiek šio, tiek minėto Lietuvos statistikos departamento tyrimo duomenimis, mokslininkai labiausiai nepatenkinti atlyginimo dydžiu. Vienas iš atsakymų – bendras Lietuvos gyventojų uždirbamas vidutinis darbo užmokes- tis yra mažesnis, negu leistų šalies ekonominė padėtis (Lazutka 2007: 61–82).

6 lentelė. TYRĖJŲ VIDUTINIS METINIS NETO* ATLYGINIMAS ES ŠALYSE 2006 M. (EURAIS PAGAL PGS**)

Šalis	Vidutinis metinis neto atlyginimas	Šalis	Vidutinis metinis neto atlyginimas
LU	40.942	IT	22.372
NL	35.573	CZ	22.252
UK	35.372	PT	21.835
AT	30.603	HR	20.254
DE	28.687	LV	18.828
MT	28.498	SI	18.211
IE	28.193	HU	16.723
ES	27.060	PL	14.104
FR	26.983	EE	13.777
BE	26.336	LT	13.507
DK	24.917	RO	12.500
EL	24.326	SK	12.173
FI	22.971	BG	9.801
SE	22.801		

Šaltinis: *Remuneration of Researchers in the Public and Private Sectors*. European Commission. Research Directorate General. 2007. http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/final_report.pdf.

* Vidutinis metinis neto darbo užmokestis – tai suma, kuri lieka iš vidutinio metinio bruto darbo užmokesčio atėmus fizinių asmenų pajamų ir privalomojo valstybinio socialinio draudimo mokesčius, kuriuos moka darbuotojas.

** PGS – perkamosios galios standartas, eliminuojantis kainų skirtumus šalyse ir leidžiantis palyginti šalies gyventojų pajamas pagal jų perkamąją galią.

MOKSLININKO PENSIIJA

Pagrindinė išskirtinė socialinės apsaugos garantija Lietuvos mokslininkams yra valstybinė mokslininko pensija, kuri mokama šalia valstybinio socialinio draudimo (Sodros) senatvės pensijos. Mokslininko valstybinės pensijos teikimo sąlygas reglamentuoja LR mokslininko valstybinių pensijų laikinasis įstatymas (*Žin.*, 1994, Nr. I-732). Teisę į valstybinę mokslininko pensiją turi asmenys, kurie sulaukė senatvės pensijos amžiaus arba neteko 60 proc. ir daugiau darbingumo; turi ne mažesnę kaip 10 metų daktaro ar habilituoto daktaro darbo stažą. Jei asmuo, tenkinantis abi šias sąlygas, dirba, jam valstybinė mokslininko pensija neskiriama.

Lietuvoje yra šiek tiek daugiau nei 2500 mokslininko pensijos gavėjų. Šis skaičius yra gana pastovus ir sudaro labai mažą dalį visų senatvės pensininkų, t. y. 0,4 procento. 1995–2008 m. mokslininko pensijos gavėjų skaičius išaugo du kartus (žr. 7 lentelę). Pastaraisiais metais mokslininkų pensininkų, kaip ir socialinio draudimo senatvės pensininkų, skaičius neauga dėl santykinai didelio pensinio amžiaus asmenų mirtingumo Lietuvoje. Kasmet teisę į pensiją įgyja maždaug tiek pat gyventojų, kiek pensininkų miršta per metus.

7 lentelė. SODROS SENATVĖS PENSIJOS IR VALSTYBINĖS MOKSLININKO PENSIJOS GAVĖJŲ SKAIČIUS

Metai	Socialinio draudimo senatvės pensijos gavėjų skaičius (tūkst.)	Mokslininko pensijos gavėjų skaičius (tūkst.)	Mokslininko pensijos gavėjų dalis nuo visų senatvės pensininkų (proc.)
1995	656,8	1,3	0,2
2000	644,5	1,9	0,3
2005	595,4	2,5	0,4
2008	593,4	2,5	0,4

Šaltinis: Valstybinio socialinio draudimo 2008 m. duomenys.

Mokslininko valstybinės pensijos dydžio apskaičiavimo pagrindas yra atitinkamo mėnesio bazinė valstybinė pensija, nuo kurios už kiekvienus daktaro stažo metus kiekvieną mėnesį mokama 10 proc., už habilituoto daktaro stažo metus – dar papildomai 5 procentus. Įvedus mokslininko pensijas 1995 m. pradžioje, pensijos apskaičiavimo pagrindas buvo bazinė pensija, kuri buvo lygi ir Sodros pagrindinei pensijos daliai. Taigi Sodros ir mokslininko pensijos dydžiai buvo susieti. Augant ekonomikai, didėjant algoms ir Sodros bei valstybės biudžeto įplaukoms, bazinė pensija, o kartu su ja mokslininko ir Sodros pagrindinė pensijos dalis buvo didinamos. 2000-aisiais ūkio nuosmukio metais valstybės biudžete susidarius dideliame deficitui, nei Sodros, nei mokslininko pensijos beveik nebebuvo didinamos. 2000–2001 m. jos išaugo tik keliais procentais. Tuo metu buvo nuspręsta mokslininko ir kitas valstybines pensijas nebesieti su Sodros bazine pensija, bet nustatyti vadinamąją valstybinių pensijų bazę, kuri nebūtų didinama taip, kaip didinama bazinė pensija, o su pastarąja ir Sodros pensija. Pavyzdžiui, 2008 m. valstybinių pensijų bazė liko tik 200 Lt, o bazinė pensija išaugo iki 360 Lt (paskutinį kartą padidinta 2008 m. rugpjūčio 1 d.). Valstybinių pensijų bazė buvo atsieta nuo Sodros pensijos bazės remiantis tuo, kad valstybinė pensija mokama tam pačiam asmeniui kartu su Sodros pensija. Prioritetas buvo suteiktas tiems, kas gauna tik vieną Sodros pensiją (žr. 8 lentelę).

Vidutinė mokslininko pensija 2001–2005 m. net smuktelėjo, kai tuo tarpu Sodros senatvės pensija padidėjo daugiau kaip trečdaliu. Jau gaunamos mokslininko pensijos nebuvo nominaliai mažinamos, jų vidutinis dydis sumažėjo dėl sumažėjusių naujai skiriamų pensijų ir dalies anksčiau didesnes pensijas gavusių asmenų mirtingumo. Tokie pensijų skaičiavimo pokyčiai atspindi pasikeitusią valstybės socialinę politiką valstybinių pensijų srityje. Nuo minėto laikotarpio mokslininko pensijos tapo mažesnės už Sodros senatvės pensijas ir jų atsilikimas nuolat didėja. Nuo 2005 iki 2008 metų vidutinė socialinio draudimo pensija išaugo nuo 420 Lt iki 738 Lt, t. y. 76 proc., o vidutinė mokslininko pensija – nuo 337 Lt iki 489 Lt, t. y. tik 45 proc. Absoliučiais dydžiais vidutinė valstybinio socialinio draudimo senatvės pensija 2005–2008 m. buvo padidinta daugiau (318 Lt) negu vidutinė mokslininko pensija (151 Lt) (žr. 8 lentelę).

8 lentelė. SODROS SENATVĖS PENSIJOS IR VALSTYBINĖS MOKSLININKO PENSIJOS DYDIS (LT)

Metai	Vidutinė socialinio draudimo senatvės pensija	Vidutinė mokslininko pensija	Mokslininko ir Sodros pensijų santykis (proc.)
1997	239,86	302	125,9
2000	311,94	334,2	107,1
2005	420,29	336,86	80
2008	738,31	488,84	66,2

Pastaba: Nuo 2005 m. pateikiamas kiekvienų metų sausio mėnesio mokslininko pensijos dydis. Valstybinio socialinio draudimo senatvės pensija yra vidutinė metinė, tuo tarpu 2008 m. pateikta I–II ketvirčio pensija. Šaltinis: Valstybinio socialinio draudimo 2008 m. duomenys.

Valstybinė mokslininko pensija Lietuvoje atlieka substituto vaidmenį profesinėms pensijoms, kurios paplitusios daugelyje Europos šalių. Nesant profesinių pensijų, valstybinė mokslininko pensija užima jų vietą. Kadangi jos finansuojamos iš biudžeto, diskusijos apie tai, ar reikia „privilegiuoti“ atskiras profesines grupes visuomenėje, vis netyla. Tyrimo metu per 40 proc. respondentų pritarė nuomonei, kad teisė į papildomą pensiją tam tikroms profesinėms grupėms, tarp jų ir mokslininkams, Lietuvoje yra teisingas ir pagrįstas dalykas. Beveik tokia pati dalis teigė, kad papildomos pensijos turėtų būti įsteigtos ir visoms kitoms profesinėms grupėms, kurių algos neatitinka jų kvalifikacijos ir darbo sudėtingumo.

DARBO SUTARČIŲ TRUKMĖ

Mokslininkų darbo sąlygoms bei teisei į socialines garantijas labai didelę įtaką daro jų samdymo ypatumai (t. y. darbo santykių reglamentavimas, sutarčių formos). ES šalyse galime išskirti tokias dažniausiai taikomas mokslininkų samdymo formas: trumpalaikės sutartys, kadencija, nuolatinė darbo sutartis (Enders 2000: 17). Mokslininkų personalo struktūra mokslo ar studijų institucijose paprastai yra piramidės formos: daug žemesnių pareigybių pagal trumpalaikės sutartis ir mažesnis etatų skaičius pagal ilgalaikės ir neterminuotas sutartis kylant aukščiausių pareigybių link. Įvairios Europos šalys (Danija, Ispanija, Vokietija, Švedija ir kt.) taiko neterminuotas darbo sutartis, bet tik atskiroms pareigybėms. Profesoriai minėtose šalyse turi neterminuotas darbo sutartis. Gauti nuolatinį darbą mokslo sferoje tampa vis sunkiau, pirmiausia todėl, kad mažėja mokslo finansavimas (ypač tai pabrėžiama Graikijoje, Portugalijoje, Italijoje) (Enders 2000: 13).

UNESCO rekomendacijose dėl aukštojo mokslo dėstytojų personalo statuso pabrėžiama, kad galimybė dirbti ne pagal neterminuotas sutartis, o turėti nuolatinės pareigas skatina personalo atsakomybę, leidžia išlaikyti talentingus dėstytojus (Recommendation concerning the status of higher-education teaching personnel 1997: 32).

LR Aukštojo mokslo įstatymas, LR mokslo ir studijų įstatymas numato, kad dėstytojais ir tyrėjais į pareigas skiriami viešo konkurso būdu ne ilgesnei kaip penkerių metų kadencijai. Lietuvoje docentai ir mokslo darbuotojai gali visą savo darbinę karjerą neturėti nuolatinės darbo sutarties, tik profesoriams po dviejų kadencijų užtikrinama nuolatinė darbo vieta, dėl to akademinėje visuomenėje kyla diskusijos ir nepasitenkinimas. Neigiamą terminuotų darbo sutarčių vertinimą atskleidžia ir apklausos rezultatai.

9 lentelė. ATSKIRŲ TEIGINIŲ APIE TERMINUOTAS DARBO SUTARTIS VERTINIMAS BALAIS

Teiginiai apie terminuotas sutartis	Vertinimo balas (1 – pritariu, 2 – nepritariu, 3 – sunku pasakyti)
Terminuotos sutartys pateisinamos:	
priimant į darbą metams be konkurso	1
priimant pirmai 5 metų kadencijai po konkurso	1
priimant į darbą bet kuriai kadencijai po konkurso	2
Terminuotos sutartys neturėtų būti taikomos	
priimant antrai 5 metų kadencijai po konkurso	1
priimant trečiai ar vėlesnei 5 metų kadencijai po konkurso	1
priimant į darbą bet kuriai kadencijai po konkurso	1
Terminuotos sutartys motyvuoja darbuotojus siekti aukštesnės mokslo ir studijų kokybės	2
Terminuotos sutartys sukelia stresą ir nesaugumo jausmą	1
Terminuotos sutartys apriboja mokslininkų galimybes pasinaudoti paskolomis ir pan.	1

Daugelio mokslininkų nuomone, terminuotos sutartys yra pateisinamos tik priimant į darbą vieneriems metams be konkurso bei priimant pirmai penkerių metų kadencijai po konkurso, tačiau nepateisinamos priimant į darbą bet kuriai kadencijai po konkurso. Terminuotos darbo sutartys įvardijamos kaip stresinis veiksnys mokslininko profesinėje karjeroje, taip pat kliūtis pasinaudoti paskolomis.

IŠVADOS

Lietuvos mokslininkai didžiausią dėmesį skiria trimis socialinėms garantijoms – darbo užmokesčiui, mokslininko pensijai ir terminuotoms darbo sutartims. Mažas darbo užmokestis laikomas pagrindiniu mokslininko profesijos patrauklumą mažinančiu veiksniu. Lietuvoje siekti mokslininko karjeros nėra patrauklu ir dėl to, kad įgijus aukštesnį laipsnį ir patirties, mokslininkų pajamos didėja labai nedaug.

Lietuvoje mokslininkams šalia Sodros pensijų mokama papildoma valstybinė mokslininko pensija. Daugelyje kitų Europos šalių mokslininkai turi papildomas profesines pensijas, kurios paprastai yra finansuojamos ne iš valstybės biudžeto, o darbdavio įmokomis ir numatomos kolektyvinėse sutartyse. Lietuvoje šios rūšies pensijų nėra. Lietuvos mokslininkai pasisako už valstybinės pensijos išsaugojimą mokslininkams, kaip ir kitoms profesinėms grupėms šalyje (kariškiams, teisėjams). Mokslininko pensija pačių mokslininkų laikoma viena iš socialinių garantijų, turinčių teigiamą poveikį mokslo ir studijų kokybei.

ES šalyse dažniausios mokslininkų samdymo formos yra trumpalaikės sutartys, kadencija, terminuota ir nuolatinė darbo sutartis. Pripažįstama, kad trumpalaikės sutartys kliudo pritraukti aukštos klasės specialistus, nes mokslininkai nori matyti ilgalaikę savo profesinės veiklos perspektyvą. Svarbu, kad mokslininkų darbas terminuotų sutarčių pagrindu neužtruktų didžiąją dalį profesinės karjeros. Tyrimo rezultatai taip pat rodo, kad dauguma respondentų nepritaria terminuotų darbo sutarčių taikymui kaip pagrindinei mokslininkų samdos formai. Manoma, kad šio tipo sutartys gali būti taikomos tik priimant vieneriems metams be konkurso ar priimant pirmai penkerių metų kadencijai po konkurso; terminuotos sutartys nemotyvuoja darbuotojų siekti aukštesnės mokslo ir studijų kokybės, sukelia stresą ir nesaugumo jausmą.

Literatūra

1. *Collective Labour Agreement Dutch Universities, 1 September 2007 to 1 March 2010*. 2008. The Hague: VSNU. Prieiga per internetą: <http://www.vsnul.nl/web/show/id=89121/langid=42>.
2. Enders, J. 1999. Working Conditions of Academic Staff in Western Europe, in *International higher education: The Boston College Center for International Higher Education*, 14–15.
3. Enders, J. 2000. *Academic Staff in Europe: Changing Employment and Working Conditions. The comparative study of 15 EU member states*. University of Kassel.
4. ESSPROS vadovas. 2008. Statistikos departamentas. 8.
5. Harvard International Office. Prieiga per internetą: http://www.hio.harvard.edu/administrators/j_short_term.php. Germany – Academic career structure. Prieiga per internetą: <http://www.eui.eu/MaxWeberProgramme/AcademicCareers/Germany.shtml>
6. *Higher Education Ordinance (SFS 1993:100)*. Issued: 4 February 1993. Swedish Code of Statutes, SFS No: 1993: 100. Department / Authority: Ministry of Education and Research, Sweden.
7. Lapėnienė, V. 2008. *Mokslo laipsnį turinčių asmenų profesinė veikla*. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=2434>.
8. Lazutka, R. 2006. “Pension Reform in Lithuania”, in *Pension Reforms in the Baltic States*, ed. E. Fultz. Budapest: International Labour Office, 267–350.
9. Lazutka, R. 2007. „Gerovės kapitalizmo raidos problemos Lietuvoje“, in *Lietuvos ekonominė padėtis Europoje ir globalioje erdvėje*. Vilnius: Ekonomikos tyrimų centras, 61–82.
10. Medaiskis, T. 2007. “The right to social security in Lithuania”, in *The right to social security*, ed. J. van Langendonck. Antwerpen–Oxford: Intersentia.
11. *Recommendation concerning the status of higher-education teaching personnel*. UNESCO, 1997 November 11.
12. *Remuneration of Researchers in the Public and Private Sectors*. 2007. European Commission. Research Directorate-General. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/final_report.pdf.
13. Statistikos departamentas. Informacija apie darbo užmokestį 2008 m. Prieiga per internetą: www.stat.gov.lt.
14. Skučienė, D. 2006. „Individualizacijos plėtra socialinių rizikų draudimo srityje“, *Filosofija. Sociologija* 2: 44–52.
15. Towards an Open and Competitive European Area for Research Careers. 2008. *Some basic findings from the Max Weber programme academic careers observatory*. European University Institute, Report 17.

ROMAS LAZUTKA, DAIVA SKUČIENĖ

Social guarantees for academics in Lithuania

Summary

This paper is aimed to report the results of a research on social guarantees for academics in Lithuania. Two main approaches were used: secondary analysis of statistical data and the questioning of academics.

Results of the research have shown that the most important social guarantees for Lithuanian academics are salaries, pensions and time hire labour contracts. The salary of Lithuanian academics is one of the lowest in the European Union, and its growth depending on experience and career is not sufficient. A special public pension for academics in Lithuania (financed from the state budget) is desirable and seems socially just to the researchers. However, time hire labour contracts are the obstacles for the quality of science and studies as well as the factors of stress and insecurity.

Key words: academics, social guarantees, social protection, remuneration