

(ciąg dalszy ze str. 1)

1. Stworzenie jednolitego rynku pracy dla kadry naukowej

Biorąc pod uwagę polityczną, ekonomiczną i demograficzną sytuację w Europie, PAU popiera koncepcję tworzenia wspólnego rynku pracy dla naukowców, wolnego od finansowych czy administracyjnych przeszkód dla mobilności pomiędzy krajami i sektorami. Popierając tę ideę, Akademia oczekuje, że będzie ona realizowana w oparciu o zasady zawarte w Europejskiej Karcie Naukowca i w Europejskim Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Uzasadnieniem dla takiego stanowiska Akademii było przekonanie, że jednym z najtrudniejszych wyzwań, przed którym stoi Europa, jest szkolenie, utrzymanie i pozyskiwanie wysoko wykwalifikowanej kadry naukowej.



foto: Bogdan Zimowski

Dr Waldemar Kütt – Komisja Europejska – podczas Sympozjum w PAU

Obserwuje się ostrą rywalizację międzynarodową o zdobycie najbardziej uzdolnionych naukowców. Warto odnotować, że w 2007 r. aż 75 % młodych profesorów (*assistant professors*) wykładających na dziesięciu najwyższych notowanych wydziałach ekonomicznych amerykańskich uniwersytetów uzyskało było dyplom licencjacki poza USA. W 2004 r. ponad 100 000 obcokrajowców zatrudnionych jako pracownicy naukowcy w Stanach Zjednoczonych, to były osoby urodzone w krajach Unii Europejskiej. Jednocześnie w niektórych państwach członkowskich pojawiają się problemy związane ze starzeniem się pracowników naukowych, a w niektórych regionach i sektorach przemysłu brak naukowców staje się już rzeczywistym problemem. Średnio, w krajach UE, ponad 40% wysoko wykwalifikowanych pracowników naukowych to osoby w wieku od 45 do 64 lat, podczas gdy osoby w wieku od 25 do 34 lat stanowią tylko 25% tej grupy pracowników. Sytuacja ta jeszcze się pogorszy, jeżeli do zawodu nie uda się przyciągnąć młodych ludzi i nie zostanie rozwiązany problem niewystarczającego udziału kobiet w badaniach naukowych, szczególnie w zakresie nauk przyrodniczych, ścisłych i technicznych. Ponadto, szacuje się, że oprócz naukowców, którzy powinni zastąpić obecną kadrę naukową, w Europie potrzeba będzie jeszcze od 600 000 do 700 000 naukowców, aby osiągnąć cel nakreślony przez Radę Europejską w Barcelonie.

Uważa się zatem, że dla rozwiązania tego problemu należałoby stworzyć jednolity, otwarty, konkurencyjny europejski rynek pracy dla kadry naukowej, przyciągający młode talenty i zachęcający je do rozwoju kariery naukowej. Należałoby także zapewnić płynną mobilność pracowników naukowych pomiędzy instytucjami, sektorami i poszczególnymi krajami.

Realizacja tych postulatów napotyka jednak na poważne problemy. Do najważniejszych należy zaliczyć: czynniki demograficzne (malejący odsetek młodych ludzi) i kulturowe (niska mobilność społeczeństw europejskich), a także ograniczone zainteresowanie osób o wysokich kompetencjach i potencjale intelektualnym ze względu na niską atrakcyjność zawodu – niekonkurencyjne warunki finansowe i bytowe. Istnieją znaczące różnice między poziomami wynagrodzeń naukowców w obrębie Europejskiej Przestrzeni Badawczej i w porównaniu z innymi częściami świata (nawet po uwzględnieniu kosztów utrzymania). Różnice te zakłócają jednolity rynek pracy i mogą skłaniać naukowców do szukania lepszych perspektyw w innych sektorach gospodarki lub poza Europą.

Należałoby także wyeliminować lub co najmniej zminimalizować różnice w wynagrodzeniach naukowców w poszczególnych krajach Europy, aby zapobiec drenażowi mózgowi i migracji najlepszych naukowców do najbardziej atrakcyjnych lokalizacji. Obecnie sprawy związane z warunkami pracy należą do kompetencji rządów poszczególnych krajów. Wydaje się, że sprawa ta powinna stać się przedmiotem dyskusji Komisji Europejskiej i przedstawicieli rządów krajów członkowskich. W komunikacie Komisji z 23 maja 2008, zatytułowanym „Rozwój kariery i zwiększona mobilność: Europejskie Partnerstwo na Rzecz Naukowców”, skierowanym do Rady i Parlamentu Europejskiego, proponuje się tzw. partnerstwo na rzecz działania. Komisja proponuje stworzenie partnerstwa między Komisją a państwami członkowskimi, które zapewni im rzeczywisty wpływ na wyznaczanie celów i podejmowanie działań. Ma to niezwykle istotne znaczenie dla wspólnej realizacji licznych działań priorytetowych w obszarach kluczowych, wybranych ze względu na ich potencjalny wpływ na szczeblu wspólnotowym, krajowym i instytucjonalnym.

Przeływ kadry napotyka na ograniczenia instytucjonalne, a mobilność transgraniczna napotyka na bariery związane ze znaczącymi różnicami w przebiegu kariery akademickiej; wymaganiami odnośnie stopni i tytułów. Istotnym hamulcem są także problemy związane z zabezpieczeniem społecznym (zdrowotnym i emerytalnym).

Szczególną uwagę należy skoncentrować na szkoleniu doktorantów i młodych pracowników po doktoracie. Należy dołożyć starań, aby status materialny nie stanowił przeszkody w kształceniu doktorantów. Trzeba zwiększyć dostępność stażów poddoktorskich w najlepszych ośrodkach naukowych w Europie. Obecny system prestiżowych stypendiów Marie Curie jest ogromnie atrakcyjny, lecz dostępność do niego jest niezwykle ograniczona – poziom sukcesu szacowany jest na około 5%.

2. Stworzenie światowej klasy infrastruktury naukowo-badawczej

Akademia popiera także koncepcję dalszej rozbudowy Paneuropejskich Infrastruktur Badawczych. Jest to rozwiązanie racjonalne ze względu na właściwy podział kosztów zakupu i eksploatacji drogich, nowoczesnych urządzeń badawczych, który dobrze sprawdził się w Europie. Uważa się, że kluczową rolę w zakresie koordynacji tych działań powinno odgrywać Europejskie Forum Strategii ds. Infrastruktur Badawczych (ESFRI).

(dokończenie – str. 3)