

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie „komunikatu Komisji do Rady i Parlamentu Europejskiego” „Rozwój kariery i zwiększona mobilność: europejskie partnerstwo na rzecz naukowców”

COM(2008) 317 wersja ostateczna

(2009/C 175/14)

Dnia 23 maja 2008 r. Komisja Europejska, działając na podstawie art. 262 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, postanowiła zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie

komunikatu Komisji do Rady i Parlamentu Europejskiego „Rozwój kariery i zwiększona mobilność: europejskie partnerstwo na rzecz naukowców”

COM(2008) 317 wersja ostateczna.

Sekcja Jednolitego Rynku, Produkcji i Konsumpcji, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 6 listopada 2008 r. Sprawozdawcą był VALERIO SALVATORE.

Na 449. sesji plenarnej w dniu 3 grudnia 2008 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny przyjął 176 głosami — 2 osoby wstrzymały się od głosu — następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1 Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny w pełni popiera komunikat Komisji, którego główne konkluzje podkreślają znaczenie strategiczne, jakie skuteczna europejska przestrzeń badawcza ma dla konkurencyjności gospodarczej i rozwoju wiedzy. Cel ten można osiągnąć, ustanawiając europejskie partnerstwo na rzecz rozwoju kariery naukowców i większych zachęt do ich mobilności. W ten sposób będzie można ograniczyć „drenaż mózgów”, by następnie przyciągnąć do UE najlepszych naukowców.

1.2 Komitet podziela przekonanie o wadze podjęcia przez państwa członkowskie zdecydowanych kroków w celu ustanowienia otwartych, przejrzystych i opartych na kryterium osiągnięć procedur rekrutacji, a także popiera usunięcie wszelkich przeszkód w swobodnym przemieszczaniu się naukowców w obrębie UE. Z tego punktu widzenia cennym instrumentem okazuje się system informacyjny Euraxess, który udostępnia w sieci oferty pracy dla naukowców na obszarze UE oraz informacje o możliwościach finansowania badań naukowych. W celu jego wdrożenia należy zachęcić zainteresowane podmioty, by skutecznie z niego korzystały.

1.2.1 Osiągnięcia naukowca od początku do końca jego kariery należałoby oceniać nie tylko według liczby i jakości publikacji, ale także na podstawie osiągnięć naukowych. Konieczne jest uwzględnienie kryterium zdolności innowacyjnych w powiązaniu z powierzonymi zadaniami, zwłaszcza w początkowym okresie pracy, oraz zdolności organizacyjnych i kierowniczych w trakcie działalności zawodowej. Należy również zawsze wyróżniać doświadczenie nabyte w ramach partnerstwa międzynarodowego.

1.3 Dla rozwoju zawodowego naukowców konieczne jest wykorzystywanie wszelkich możliwości w zakresie mobilności, co obecnie utrudniają przeszkody prawne i administracyjne. Mobilność rozumiana jako pobyt w innym kraju czy regionie lub też w innym instytucie badawczym (publicznym czy prywatnym), albo jako zmiana dyscypliny bądź sektora, powinna zostać uznana za cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca, a — co za

tym idzie — należy do niej zachęcać poprzez bodźce finansowe i zabezpieczenia społeczne oraz uwzględnianie sytuacji rodzinnych.

1.4 Przede wszystkim należy położyć kres częstej niepewności sytuacji zawodowej naukowców. Stąd też wynika konieczność zdecydowanego wspierania środków mających zapewnić ciągłość umów o pracę oraz konieczność promowania zabezpieczenia społecznego i prawa do różnych jego form, a także do przeniesienia tych uprawnień w przypadku korzystania z mobilności. Ten ostatni aspekt jest szczególnie niekorzystny dla kobiet, które rzadko osiągają wysoką pozycję w karierze naukowej.

1.5 Komitet ma nadzieję, że partnerzy społeczni włączą się aktywnie w działania właściwych organów, tak by wyznaczone cele zostały zrealizowane szybko i w pełni.

2. Wprowadzenie

2.1 Omawiany komunikat Komisji COM(2008) 317 wersja ostateczna, wzorujący się na strategii lizbońskiej, ma na celu ustanowienie europejskiego partnerstwa na rzecz rozwoju kariery naukowców, uznawanych za podstawowy i pierwszorzędny czynnik na drodze ku gospodarce i społeczeństwu UE opartych na wiedzy.

2.2 Epokowe przemiany społeczeństw wydają się coraz bardziej złożone, nagle i zdecydowanie innowacyjne, co sprawia, że konieczna jest strategia bardziej ukierunkowana na rozwijanie wiedzy, a co za tym idzie — na jej przekazywanie.

2.3 Zmiany te powiązane są z powstawaniem coraz szerszej gamy sposobów rozwijania wiedzy, które wykroczyły poza granice. Wymiana wiedzy i wymiana gospodarcza wymagają nowych uregulowań prawnych umożliwiających zarządzanie takimi przemianami w ramach wspólnych podstaw kulturowych, które tworzą z Europy żyzne podłoże.

3. Uwagi ogólne

3.1 Aby zwiększyć atrakcyjność Europy jako miejsca prowadzenia badań naukowych, konieczne są zintegrowane ramy polityki wsparcia dla naukowców. W tym celu należy zapewnić świadomy i skoordynowany udział państw członkowskich, który nie może się opierać wyłącznie na zasadzie dobrowolności, tak jak stanowią obowiązujące ramy prawne.

3.2 Komitet z zadowoleniem przyjmuje to nowe podejście, zgodnie z którym, starając się odzwierciedlić istniejącą sytuację, rezygnuje się ze zbyt ambitnych propozycji i wzywa państwa członkowskie, by idąc wytyczoną już drogą, podjęły szybkie i wymierne działania w celu:

- przeprowadzania otwartej rekrutacji;
- zaspokajania potrzeb mobilnej kadry naukowej w zakresie zabezpieczenia społecznego i dodatkowych programów emerytalnych;
- stworzenia atrakcyjnych warunków pracy;
- zapewnienia lepszych możliwości szkolenia, rozwoju umiejętności i zdobywania doświadczenia przez naukowców.

Działania te powinny być realizowane przy udziale partnerów społecznych.

3.3 Na przestrzeni lat instytucje europejskie podejmowały znaczne wysiłki w tym zakresie. Wystarczy wspomnieć o ustanowieniu europejskiej przestrzeni badawczej w dokumencie COM(2000) 6 z 18 stycznia 2000 r., o wyznaczonym przez Radę Europejską w Lizbonie celu dotyczącym stworzenia do roku 2010 najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej w świecie gospodarki opartej na wiedzy, o pierwszych działaniach podjętych z myślą o naukowcach i wreszcie o Europejskiej karcie naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Wysiłki te uwypuklają centralne miejsce systemu badań naukowych w promowaniu innowacji, przyznając naukowcom pierwszoplanową rolę.

3.4 W tej sytuacji należy zapewnić jak najlepsze warunki do tego, by europejska przestrzeń badawcza mogła stworzyć bardzo konkurencyjne i dynamiczne środowisko, w którym naukowcy mogliby znaleźć lepsze i trwałe warunki dla kariery przez cały okres życia zawodowego.

4. Uwagi szczegółowe

4.1 Definicja zawarta w Europejskiej karcie naukowca (nakreślona przez EKES już w 2004 r.) w brzmieniu: „Profesjonaliści zajmujący się inicjowaniem lub tworzeniem nowej wiedzy, produktów, procesów, metod i systemów oraz zarządzaniem projektami, których to dotyczy” została uzupełniona przez Komisję o funkcję związaną z przekazywaniem nowej wiedzy. Jednakże w tym zakresie instytucje powinny zachęcać naukowców do rozpowszechniania wyników badań, jako wiarygodnego źródła informacji dla specjalistów ds. komunikacji, tak by umożliwić również obywatelom nie specjalizującym się w danej dziedzinie lepsze zrozumienie zagadnień naukowych, przede wszystkim wówczas, gdy mogą one wywrzeć silny wpływ na opinię publiczną (zdrowie, zagrożenia żywieniowe, stan zagrożenia środowiska itp.).

4.2 Komitet podziela zatem opinię, że należy określić konkretne priorytety w celu stworzenia w Europie korzystnych i atrakcyjnych warunków dla tych, którzy zajmują się badaniami naukowymi.

4.3 Komitet podkreśla przede wszystkim znaczenie przyjęcia przez państwa członkowskie konkretnych decyzji w sprawie ustanowienia otwartych, przejrzystych i opartych na kryterium osiągnięć procedur rekrutacji. Brak zapewnienia jak najpełniejszych informacji o rekrutacji i selekcji pracowników oznaczałoby, że system jest przejrzysty w niewielkim tylko stopniu. Trzeba zadbać, by takie informacje były całkowicie dostępne i do dyspozycji użytkowników. W związku z tym Komitet w pełni popiera system informacyjny Euraxess — umożliwiający stworzenie sieci, która ułatwiłaby zestawienie popytu i podaży w odniesieniu do naukowców z różnych instytucji badawczych i w zakresie różnych europejskich projektów — i ma nadzieję na jego rozwój. By dokończyć prace nad tym systemem, konieczne jest pełne poparcie ze strony państw członkowskich i różnych organizacji badawczych, a także ich zaangażowanie w zamieszczanie w sieci wszystkich ofert pracy dla badaczy i wszystkich projektów badawczych.

4.4 W początkowym okresie kariery naukowej trzeba poza tym nagradzać zasługi oraz promować lepsze warunki pracy i kształcenia: należy zmienić podejście. Po trudnych i wymagających studiach ukierunkowanych na pracę badawczą, naukowcy przez długi okres znajdują się w sytuacji niepewności i decydują się na porzucenie takiej kariery, gdyż przebiega ona w warunkach niesprzyjających zatrzymaniu i promowaniu najlepszych talentów. Takie promowanie powinno przejawiać się w innowacyjnych ścieżkach kształcenia, tak aby zapewnić jakość badań oraz by umożliwić naukowcom rozwijanie umiejętności koniecznych do obejmowania stanowisk kierowniczych.

4.5 Osiągnięcia należałoby oceniać nie tylko według liczby i jakości publikacji, lecz uwzględniając je, w zależności od powierzonych danej osobie zadań, łącznie z następującymi czynnikami:

- umiejętność zarządzania badaniami;
- stopień innowacyjności;
- nauczanie i nadzorowanie;
- praca w zespole;
- partnerstwo międzynarodowe;
- przekazywanie wiedzy;
- umiejętność zdobywania środków finansowych na badania;
- rozpowszechnianie i przekazywanie informacji na temat zagadnień naukowych;
- doświadczenia zdobyte w pracy w przedsiębiorstwach i możliwość zastosowania wyników badań w gospodarce;
- patenty, działalność rozwojowa i wynalazki;
- kreatywność i niezależność.

Ponadto, ze względu na nietypowość umów o pracę naukowców, ewentualne przerwy w ich działalności zawodowej nie powinny pociągać za sobą negatywnych dla nich konsekwencji.

4.6 Nietypowa rola naukowców, którą charakteryzuje niepewność zatrudnienia, nie powinna negatywnie warunkować jakości ich życia zawodowego i rodzinnego. Należy ułatwiać wszelkie formy mobilności, przede wszystkim mobilność geograficzną, która jest pożądana z punktu widzenia rozwoju zawodowego. Mobilność jest rzeczywiście znaczącym czynnikiem rozwoju systemu swobody transferu wiedzy naukowej; ponadto niesie ze sobą czynnik kształcenia i rozwoju kulturowego pracownika oraz systemu badawczego.

4.7 Komitet proponuje zatem środki mające na celu ułatwienie kontaktów między naukowcami z różnych środowisk: tylko w ten sposób możliwe będzie zwiększenie korzyści i okazji do spotkania, co uczyni z mobilności czynnik rozwoju wiedzy. Pożyteczne byłoby w tym względzie porównanie najbardziej wyraźnych różnic między europejskim i amerykańskim systemem badawczym, który przyciąga i zatrzymuje talenty; porównanie takie służyłoby zidentyfikowaniu pozytywnych aspektów modelu amerykańskiego i przyjęciu elementów możliwych do zaadoptowania na europejskim gruncie, począwszy od procedur rekrutacji po systemy oceny i zachęty do kariery naukowej.

4.8 By stworzyć europejską przestrzeń badawczą, należy nie tylko wspierać przenoszenie między państwami (bądź ośrodkami badawczymi) środków finansowych otrzymanych przez danego naukowca, ale również uruchomić wzorcowy proces, dzięki któremu instytucje czerpałyby korzyści z przyjmowania osób o najwyższych kwalifikacjach naukowych. Ponadto naukowców, podobnie jak inne kategorie zawodowe wymagające mobilności, należy wspierać na szczeblu UE, oferując im konkretne zachęty (płacowe i infrastrukturalne) do zmiany miejsc zatrudnienia, a nie piętrzyć przed nimi przeszkody, jak to się często dzieje obecnie i czego wynikiem jest „drenaż mózgow”. Przykładem w tym zakresie może być mechanizm powszechnie stosowany na uczelniach angloamerykańskich polegający na przyznawaniu przez instytucję finansującą bonusu („overhead”) na rzecz instytucji przyjmującej naukowca otrzymującego dofinansowanie, proporcjonalnego do wielkości samego finansowania.

4.9 Natomiast naukowiec zainteresowany mobilnością znajduje się często w sytuacji niepewności zatrudnienia, a takie połączenie (mobilność i niepewność) wiąże się z dodatkowymi trudnościami, jeżeli chodzi o zabezpieczenie społeczne. Komitet przyjmuje z zadowoleniem stwierdzenie Komisji, że naukowcy i ich pracodawcy powinni mieć ułatwiony i pełny dostęp do praktycznych informacji na temat zabezpieczenia społecznego w poszczególnych państwach członkowskich. Trzeba zagwarantować zabezpieczenie społeczne i ułatwić nabywanie oraz przenoszenie praw do wszelkich jego form, w tym do dodatkowych emerytur. Należy ponadto zdecydowanie wspierać możliwość przyjęcia środków zmierzających do zapewnienia naukowcom ciągłości umów; przez kilka lat na początku kariery niepewność zatrudnienia można uznać za naturalną, lecz po 40. roku życia jest ona upokarzająca i wiąże się z ograniczoną niezależnością oraz niewielkimi możliwościami dostępu do stanowisk kierowniczych.

4.10 Należy także promować różnicowanie ścieżek kariery pracowników badawczych, oferując nietradycyjne kanały pozwalające na opuszczenie środowiska badawczego, umożliwiające naukowcowi wykorzystanie zdobytej przez siebie wiedzy w sposób przynoszący więcej satysfakcji. Nie stoi to w sprzeczności z zamysłem zacieśnienia stosunków pomiędzy sektorem administracji publicznej a środowiskiem naukowo-badawczym. Na przykład stworzenie powiązania pomiędzy edukacją a środowiskiem naukowo-badawczym pozwoliłoby na wykorzystanie w nauczaniu doskonałych zasobów przez placówki edukacyjne np. personelu badawczego w ramach zróżnicowanej pracy dydaktycznej charakteryzującej się wysoką jakością. W podobny sposób szczególnie zainteresowani zagadnieniami badań naukowych nauczyciele szkół średnich mogliby współpracować z tym strategicznym sektorem, wnosząc wkład kulturowy i tym samym wzbogacając kapitał wiedzy przekazywanej uczniom.

4.11 Badania są z pewnością motorem rozwoju, a ich powiązania ze środowiskiem przedsiębiorstw stale się umacniają. Zaawansowane technologicznie innowacyjne badania dotyczące branży przemysłowej i przedsiębiorstw powinny ożywiać rozwój gospodarczy. W tym zakresie należy wspierać opracowanie zintegrowanego systemu powiązań między badaniami, innowacjami i przedsiębiorstwami. Konieczne jest zatem, by zadbać o korzystną wymianę pomiędzy środowiskami pracy sektora publicznego i prywatnego. Wymianę utrudniają często różnice w polityce zarządzania zasobami ludzkimi. Komitet ma nadzieję, że przepisy poszczególnych państw i krajowe umowy o pracę zmniejszą wkrótce opisane rozbieżności dzięki zastosowaniu konkretnych środków (zachęty podatkowych, staży, mobilności, programów wspólnotowych itp.).

4.12 Należy także zachęcać do określonych form przedsiębiorczości (zakładania przedsiębiorstw *start-up*, tworzenia spółek *spin-off*), w których kompetencje zdobyte przez naukowców mogą zostać wykorzystane w innowacyjnej działalności gospodarczej. Wsparcie takie może obejmować korzystne traktowanie przez banki i nie tylko (ułatwiony dostęp do finansowania ze środków publicznych), a także ułatwienia w zakresie zabezpieczenia społecznego i ulgi podatkowe.

4.13 Na zakończenie EKES z zadowoleniem przyjmuje program ramowy przyjęty przez Komisję w dokumencie COM(2008) 317 wersja ostateczna. Krajowy plan działań na rok 2009, który ma dopiero zostać przyjęty przez państwa członkowskie musi, natychmiast po zasięgnięciu opinii zainteresowanych stron, przewidywać realizację zadeklarowanych celów, uwzględniając istniejące wspólnotowe ramy prawne, obecne dobre rozwiązania oraz rozwiązania wspólne dla państw członkowskich.

4.14 Wreszcie konferencja w roku 2009, w której udział wezmą partnerzy społeczni, będzie miała decydujące znaczenie dla oceny sytuacji oraz wypracowania wspólnego stanowiska w sprawie wprowadzenia ewentualnych zmian bądź ulepszeń.

Bruksela, 3 grudnia 2008 r.

Przewodniczący Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Mario SEPI

Sekretarz Generalny Europejskiego Komitetu
Ekonomiczno-Społecznego
Martin WESTLAKE