

KARTA ROZWIĄZANIA:

| | |
|---|--|
| ID: | G.02-6 |
| Typ instrumentarium (a do f) | b) Rozwiązania w zakresie finansowania i programów funduszowych |
| Kategoria rozwiązania (A do C) | B – Mechanizmy finansowania C – Wzmacnianie wiedzy i współpracy |
| Data aktualizacji wpisu: | 21.05.2021 |
| ID i nazwa wyzwania, którego dotyczy proponowane rozwiązanie: | G.02 Przyciąganie i zatrzymywanie potencjału ludzkiego (przyciąganie i zatrzymywanie talentów) |
| Autorzy: | Łukasz Fiedeń – doktorant Uniwersytetu Jagiellońskiego |
| Grupa ekspercka: | Gospodarka i rynek pracy |

1. Nazwa rozwiązania:

Wzmocnienie rozwoju R&D z wykorzystaniem potencjału doktorantów

2. Zwięzła charakterystyka proponowanego rozwiązania:

Kluczowym czynnikiem konkurencyjności miast jest zdolność do przyciągania i zatrzymywania najwyższej jakości kapitału ludzkiego. W wyniku wzrastającej mobilności młodych specjalistów zaostrza się konkurencja pomiędzy miastami i państwami. Bez odpowiednich narzędzi stabilizujących związki młodych specjalistów z danym miastem będzie dochodziło do coraz większego wymywania kapitału ludzkiego.

Zdolność do zatrzymania wybitnych specjalistów jest istotnym elementem usieciowienia miast. Współpraca naukowa jest bowiem istotną składową potencjału innowacyjnego miast wpływająca silnie na jego konkurencyjność (Smętkowski i in. 2017).

Doktoranci są obecnie grupą młodych naukowców, którzy wykonując obowiązki nauczyciela akademickiego pozbawienie są podstawowych praw pracowniczych. Dlatego też wedle niektórych ujęć praca, którą wykonują pod względem swojej charakterystyki zbliża się do zatrudnienia prekaryjnego – a więc względnie niskopłatnego, pozbawionego perspektyw, krótkoterminowego (Członkowie 2017, 2020; Godlewska-Bujok 2014; Karolak, Mrozowski 2017). Nie są bowiem zatrudniani na podstawie umów o pracę, a traktowani są jak studenci i mogą pobierać stypendia. Należy przy tym pamiętać, że studia doktoranckie nie mogą być traktowane wyłącznie jako kolejny, trzeci stopień studiów. Wiążą się one bowiem najczęściej z pracą naukową i dydaktyczną wykonywaną analogicznie jak przez osoby zatrudnione.

Niestabilna sytuacja doktorantów na rynku pracy prowadzi coraz częściej do porzucania pracy naukowej na rzecz pracy w sektorze prywatnym, często niezwiązanym z kierunkiem wcześniejszych studiów lub koniecznością opuszczenia kraju. Prowadzi to do sytuacji, w której kosztowna inwestycja podatników w zapewnienie warunków do ukończenia odpowiednio studiów pierwszego, drugiego i trzeciego stopnia nie przynosi efektów w postaci zwiększenia potencjału R&D w kraju. Obecne rozwiązania systemowe w praktyce ograniczają możliwości zatrudniania na uczelni doktorantów. Zatrudnienie bezpośrednio po uzyskaniu stopnia doktora również jest bardzo trudne i często wiąże się z przeprowadzką do innych miast, co w kontekście posiadanej już bardzo często rodziny, sytuacji finansowej wynikającej z poziomu zarobków w szkolnictwie wyższym zazwyczaj postrzegane jest negatywnie.

Proponowane rozwiązania dążą do **stworzenia doktorantom w Polsce warunków stabilnego rozwoju**. Działania te nie wymagają znaczącego zwiększenia nakładów finansowych – najbardziej ambitni doktoranci, którzy mogliby stanowić mocny trzon narodowej kadry akademickiej, prowadzący własne, często międzynarodowe badania, nie zgłaszają

dużych problemów z finansowaniem. **Głównym problemem jest brak stabilnego zatrudnienia, wpływający nie tyle na sytuację finansową, ale ogólnie życiową** (Leyk 2018). Doktoranci, to najczęściej osoby w wieku 25–30 lat, zakładający rodziny, organizujący swoje przyszłe życie. Brak stabilnego zatrudnienia na umowę o pracę uniemożliwia zaspokojenie tak podstawowej potrzeby jak np. kupno mieszkania. Ponadto, osoby pracujące naukowo zmuszone są do dychotomicznego wyboru między zakładaniem rodziny a pracą, co w kontekście postępującego kryzysu demograficznego w kraju nie powinno mieć miejsca.

3. Działania szczegółowe, narzędzia interwencji:

Proponowane można podzielić na kilka grup:

1. Promowanie rozwoju osób będących przyszłą kadrą w kraju:

- Rozdzielenie stypendium ministra dla wybitnych młodych naukowców na dostępne tylko dla doktorantów i tylko dla młodych pracowników i/lub zwiększenie liczby stypendiów gwarantowanych dla doktorantów.
- Wznowienie konkursu ETIUDA w Narodowym Centrum Nauki.
- Uproszczenie możliwości pobierania wynagrodzeń w konkursach Narodowego Centrum Nauki – zniesienie ograniczeń w łączeniu wynagrodzeń/stypendiów.
- Kontynuacja prowadzenia konkursów na realizację wysokiej jakości programów stażowych przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju.
- Większe docenienie wkładu intelektualnego wykonawców w konkursach NCN, gdzie wzorem konkursów międzynarodowych może on stanowić nawet 80% budżetu projektu.
- Zwiększenie puli środków na konkursy NCN w celu podniesienia wskaźnika sukcesu (liczba wniosków zakwalifikowanych do finansowania do liczby wniosków złożonych).

2. Stabilizacja form zatrudniania doktorantów:

- Wprowadzenie w konkursie PRELUDIUM w Narodowym Centrum Nauki obowiązku zatrudniania kierowników projektów na umowy o pracę, a nie umowy cywilno-prawne.
- Stworzenie nowego konkursu w Narodowym Centrum Nauki dla doktorantów (3. roku i starszych) oraz uczelni na dofinansowanie etatów asystentów naukowych na okres 3–4 lat.

3. Ułatwienie łączenia pracy naukowej z życiem prywatnym:

- Stworzenie stypendiów lub dofinansowań do opieki nad dziećmi lub poprawy wyposażenia domu dla rodziców-naukowców.

4. Podmioty odpowiedzialne za realizację:

Ministerstwo Edukacji i Nauki

Narodowe Centrum Badań i Rozwoju

Narodowe Centrum Nauki

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej (wsparcie w opiece nad dziećmi)

5. Wstępny harmonogram:

- A. Zmiany w funkcjonujących obecnie konkursach lub wznowienie konkursów 2021–2022.
- B. Wprowadzenie nowego konkursu w NCN i programu wspierającego naukowców-rodziców 2022–2023

6. Priorytet/istotność z punktu widzenia wpływu na wyzwanie/rozwiązanie problemu (oczekiwany efekt):

Rozwój potencjału R&D Polski powinien być oparty na krajowych zasobach ludzkich. W związku z tym, koniecznym jest ograniczenie odpływu młodych naukowców (czyli głównie doktorantów) do innych krajów. Głównym czynnikiem wpływającym na wycofywanie się doktorantów z rynku pracy w nauce jest brak stabilności zatrudnienia. Funkcjonujące obecnie rozwiązania promują finansowanie w formie stypendiów i umów cywilno-prawnych, co tylko tymczasowo pozwala korzystać z potencjału młodych naukowców. Jest to system nastawiony na doraźne, nietrwałe rozwiązania, generujący duże koszty i małe efekty. Wdrożenie proponowanych rozwiązań pozwoli niskim kosztem i szybko osiągnąć efekt, czyli przyciąganie i zatrzymywanie talentów.

7. Odniesienia do diagnoz, dodatkowe materiały źródłowe, literatura:

Czakon P., 2020, *The phenomenon of students' work precarisation in an international perspective. A comparative analysis of work experience of Polish, Czech and Slovak Academic Youth*, IBIMA Conference on 4-5 November 2020 Granada, Spain. Conference proceedings.

Czakon P., 2017, *Prekaryzacja pracy. Propozycja socjologicznego ujęcia zjawiska*, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Seria Organizacja i Zarządzanie, 112, 123–133.

Godlewska-Bujok B., 2014, *Prekariat a umowy prekaryjne. Głos w dyskusji*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 9, 2–6.

Smętkowski M., Olechnicka A., Płoszaj A., 2017, *Współpraca naukowa jako element potencjału innowacyjnego regionów europejskich*, Studia Regionalne i Lokalne, 1(67)/2017, 5–25.

Karolak M., Mrozowicki A., *Between normalisation and resistance. Life strategies of Young Precarious Workers*, „Warsaw Forum of Economic Sociology” 2017/1 (15) vol. 8, s. 10-13.

Poławski P., *Generacja prekariuszy na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 9/2012, s. 16.

Kiersztyn A., *Prekariat i postawy obywatelskie Polaków*, „Polityka Społeczna” 4/2014, s. 16.

Leyk A., 2018, *Doktorat – źródło niepewności czy strategia jej niwelowania?*, Progress. Journal of Young Researchers, 1.

8. Powiązane akty prawne:

Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*

Ustawa z dnia 3 lipca 2018 r. - *Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*

9. Przykłady podobnych rozwiązań w innych krajach (jeśli znane)

[...]