

List otwarty w sprawie zasad zatrudniania doświadczonych naukowców (powyżej 7 lat po uzyskaniu stopnia doktora) w grantach finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki

Rada Narodowego Centrum Nauki

ul. Twardowskiego 16

30-312 Kraków

Szanowni Państwo,

Pragniemy podziękować za uwzględnienie naszej prośby o wprowadzenie możliwości zatrudniania doświadczonych naukowców (7 lat po doktoracie) w konkursach OPUS i MAESTRO, którą zawarliśmy w naszym liście otwartym z 8 września 2020 roku. Cieszymy się, że w tych konkursach pojawiło się stanowisko Starszego Badacza (ang. Senior Researcher). Chcielibyśmy jednak zwrócić Państwa uwagę na fakt, że wprowadzone wymogi zatrudniania doświadczonych naukowców nadal mocno ograniczają ich zatrudnianie, przez co dyskryminują ich w dostępie do pracy, do której posiadają odpowiednie kwalifikacje. Aby zapobiec dyskryminacji tej grupy naukowców oraz przyszłym brakom wysoko wykwalifikowanych specjalistów stanowiących podstawę rozwoju nauki na najwyższym poziomie, proponujemy zmianę wymogów zatrudniania na stanowisku Starszego Badacza w konkursach NCN. Uważamy, że polski system naukowy, podobnie jak systemy w innych krajach rozwiniętych (1), powinien dopuszczać alternatywną do kierowniczej ścieżkę kariery naukowej odpowiadającą pozycji Starszego Badacza, która jest konieczna dla prawidłowego funkcjonowania grup badawczych i sprawnej realizacji projektów naukowych. Ponadto doświadczeni badacze wspierają liderów grup, przeciążonych często dydaktyką czy sprawami administracyjnymi, w kierowaniu projektami, a także, co niezwykle ważne, w kształceniu młodych, mniej doświadczonych kadr.

Pragniemy podkreślić, że proponowane przez nas i opisane poniżej zasady zatrudniania doświadczonych naukowców w konkursach OPUS i MAESTRO zostały opracowane w oparciu o zalecenia Komisji Europejskiej z 11 marca 2005 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Komisja Europejska zauważyła, że niekorzystne regulacje dotyczące zatrudniania naukowców stanowią „poważne zagrożenie dla innowacyjnej siły, zasobów wiedzy oraz wzrostu wydajności w UE w bliskiej przyszłości i mogą stać na przeszkodzie w osiągnięciu celów lizbońskich i barcelońskich.” Zgodnie z promowaną tam zasadą niedyskryminacji „grantodawcy i/lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, ...”. Dodatkowo „Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by niestabilność warunków zatrudnienia nie miała negatywnego wpływu na osiągnięcia naukowców i z tego względu powinni zobowiązać się, w miarę możliwości, do poprawy stabilności warunków zatrudnienia pracowników naukowych”. Ponadto art. 11. Kodeksu Pracy mówi, że „jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia (...) jest niedopuszczalna.”

Proponowane przez nas zasady zatrudniania doświadczonych naukowców (powyżej 7 lat po doktoracie) w konkursach OPUS i MAESTRO:

1. Proponujemy, żeby naukowiec zatrudniany na stanowisku Starszego Badacza (ang. Senior Researcher) wyłaniany był w otwartym konkursie zgodnie z zasadami otwartości i konkurencyjności popieranymi przez NCN. Wyłanianie w otwartym konkursie dodatkowo umożliwi i zwiększy mobilność międzyinstytucjonalną doświadczonych naukowców.

2. Proponujemy, żeby wynagrodzenie etatowe dla Starszego Badacza było w pełni finansowane przez NCN, podobnie jak w przypadku stanowiska typu post-doc oraz było wyższe od wynagrodzenia post-doca. Proponujemy kwotę 130 000 złotych rocznie czyli kwotę wyższą od wynagrodzenia post-doca, ale jednocześnie mniejszą od wynagrodzenia kierownika w konkursie SONATA.

Jedynie etatowe stanowisko Starszego Badacza w pełni finansowane przez NCN zachęci kierowników grantów do wprowadzenia tego stanowiska w projektach, podobnie jak to ma miejsce w przypadku stanowiska typu post-doc, a tym samym pozwoli zapobiec odpływowi z nauki wysoko wykwalifikowanych naukowców oraz dyskryminacji doświadczonych badaczy. Przyznajemy, że nie rozumiemy dlaczego stanowisko typu post-doc może być w pełni finansowane przez NCN, a stanowisko Starszego Badacza nie, tym bardziej, że w innych dziedzinach życia społecznego od dawna uznaje się, że wysoko wykwalifikowany pracownik jest niezwykle ważny dla sprawnej realizacji projektów. Pragniemy podkreślić, że doświadczenie jest szczególnie istotne w przypadku realizacji projektów eksperymentalnych, które często wymagają optymalizacji metodyki i przeprowadzania wielu doświadczeń o dużym stopniu złożoności.

Pragniemy także podkreślić, że postulat ten jest zgodny z ogólnymi zasadami i wymaganiami opisanymi w Europejskiej Karcie Naukowca: „grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni zapewnić naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki finansowania i/lub wynagradzania”. Warunki te muszą obejmować naukowców na każdym etapie kariery naukowej, w tym początkujących naukowców, proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji i/lub zakresu obowiązków.”

3. Proponujemy, żeby wymagania merytoryczne jakie powinna spełniać osoba zatrudniona na stanowisku Starszego Badacza były określane przez kierownika grantu, który najlepiej wie jakie umiejętności i doświadczenie są potrzebne dla realizacji projektu i osiągnięcia doskonałości naukowej.

4. Proponujemy, aby kryterium wymogu mobilności zagranicznej z arbitralnym wskazywaniem długości jej trwania zostało zniesione. Kryterium to dyskryminuje doświadczonych naukowców, gdyż nie mogą oni cofnąć czasu i wyjechać na staże zagraniczne, których nie odbyli wcześniej, a sytuacja życiowa, bytowa, zdrowotna czy rodzinna obecnie im na to nie pozwala. Kryterium to w szczególności dyskryminuje kobiety, dla których mobilność międzynarodowa bywa trudniejsza do osiągnięcia, utrudnia i opóźnia ono także podjęcie przez nie decyzji o posiadaniu potomstwa. Ponadto, jedną z podstawowych zasad demokratycznego państwa prawa jest to, że prawo nie działa wstecz. Zakładamy, że zasady zatrudniania w polskiej nauce powinny brać przykład z najlepszych tradycji demokracji.

Mamy nadzieję, że mobilność w obrębie naszego kraju przestanie być dyskredytowana. Obecnie jednostki naukowe w Polsce pozwalają zdobyć doświadczenie naukowe na światowym poziomie. Często posiadają one nowoczesne zaplecze aparaturowe, niejednokrotnie bogatsze w porównaniu do podobnych jednostek w krajach rozwiniętych. Pragniemy również zauważyć, że Komisja Europejska sugerowała, iż nie tylko mobilność zagraniczna powinna być uwzględniana i ceniona: „grantodawcy i/lub pracodawcy powinni uznać wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery. W rezultacie, powinni uwzględnić takie możliwości w określonej strategii rozwoju zawodowego oraz w pełni docenić i uznawać wszelkie doświadczenie związane z mobilnością w obrębie własnego systemu rozwoju kariery i oceny pracowników.”

Będziemy wdzięczni za rozważenie naszych propozycji i pozostajemy otwarci na dalszą dyskusję w tej sprawie.

(1) W wielu bardzo dobrych ośrodkach naukowych można zatrudniać doświadczonych naukowców 7 lat po doktoracie, np. na stanowisku Senior Scientist w National Institutes of Health (NIH) w USA czy stanowiskach Senior Postdoc, Staff Scientist oraz Senior Scientific Officer w The Medical Research Council (MRC) w Wielkiej Brytanii. Dodatkowo, zgodnie z naszą najlepszą wiedzą, w wielu krajach oraz grantach ERC nie ma ograniczeń w liczbie lat jakie upłynęły od uzyskania stopnia doktora w przypadku zatrudniania wykonawców projektów (ograniczenia takie dotyczą jedynie kierowników projektów i ich celem jest wybranie stosownego grantu do etapu kariery, np. ERC Starting Grant dla naukowców 2-7 lat po doktoracie czy ERC Consolidator Grant dla naukowców 7-12 lat po doktoracie, itd.).

Daria Zdżalik-Bielecka i Jarosław Cendrowski (Międzynarodowy Instytut Biologii Molekularnej i Komórkowej w Warszawie)