

Problems of social and professional mobility and self-realization of young scientists in the academic science

ELLA M. SCHUROK

Scientific fellow (research associate),
Center of monitoring of migration scientific and research and educational personnel,
Institute of sociology of NAS of Belarus,
Minsk, Belarus;
e-mail: ella_1@tut.by

In the article on the basis of data of sociological poll of young scientists of the scientific organizations of NAS of Belarus the analysis of the problems of their social and professional mobility and self-realization in modern conditions is carried out. It is shown that weak motivation of scientific youth on a profession of the scientist in many respects are defined by adverse working conditions and also low level of prestige of science and scientific activity in society. In this article the conclusion is drawn on that the dissatisfaction with working conditions and own welfare and also lack of prospect of scientific career are the main reasons of formation at part of young scientists of feeling of disappointment in the professional choice.

Keywords: young scientists, youth policy, scientific sphere, social and professional mobility, self-realization, professional choice, satisfaction with work.

ТАТЬЯНА ПЕТРОВНА ТИТОВА

кандидат политических наук,
старший научный сотрудник
Центра мониторинга миграции научных и научно-педагогических кадров
ГНУ «Институт социологии НАН Беларуси»,
Минск, Беларусь;
e-mail: t_tit@mail.ru



Развитие международной мобильности научных кадров: опыт Европейского союза

Анализируются существующие в Европейском союзе в различных сферах политики институты поддержки международной мобильности исследователей.

Ключевые слова: исследователи, научные кадры, международная мобильность, поддержка мобильности, Европейский союз.

Одним из основных индикаторов глобализационных тенденций в науке является растущая интернационализация научной деятельности и усиливающаяся интеграция ученых в мировое научное сообщество. Многие страны мира рассматривают меры по стимулированию циркуляции кадров в качестве важного компонента научной политики, направленной на повышение качества научного потенциала

и результативности научных исследований. Мобильность и взаимодействие ученых воспринимаются как необходимый элемент системы производства и передачи знаний в рамках научного сообщества *par excellence*. Мобильность формирует контакты и трансфер знаний в научно-информационных сетях. Миграция научных кадров в данном контексте — лишь одна из форм научной мобильности (Breinbauer, URL: http://www.fiw.ac.at/fileadmin/Documents/Publikationen/Working_Paper/N_004-reinbauer.pdf).

Эффективная научная политика в области мобильности всегда открыта и восприимчива к опыту других стран, которые получают выигрыш от утечки умов, превращая ее в обмен интеллектуальными ресурсами. Опыт Европейского союза в этой сфере представляет особый интерес, поскольку в контексте формирования единого европейского научного пространства (ERA) развитию мобильности научных кадров придается особое значение как на уровне ЕС, так и в странах-членах.

С самого начала формирования в рамках Европейского сообщества единого научного пространства мобильность исследователей в различных ее вариантах, включая международную, рассматривалась как важнейший механизм реализации этого масштабного проекта. Развитие мобильности исследователей закреплено в качестве основополагающего принципа в базовых актах, регулирующих общую научно-техническую политику ЕС, и, что еще важнее, создана разветвленная многоуровневая институциональная инфраструктура, обеспечивающая реализацию этого принципа на практике. В рамках европейской научной политики мобильность научных кадров, с одной стороны, рассматривается как средство профессионального развития исследователей из ЕС, с другой стороны, она служит действенным инструментом включения в процесс формирования ERA научного потенциала третьих стран.

Задача создания в рамках Сообщества единого европейского научного пространства впервые была выдвинута в 1973 году после вступления в Европейское сообщество Великобритании (страны с самым мощным в Европе научным потенциалом), Ирландии и Дании. Именно с этого времени Сообщество начинает стимулировать мобильность научных кадров и поощрять трансграничные научно-технические проекты. Поворотным моментом в истории научно-технической политики ЕС стала программа ЭСПРИТ (European Strategic Programme for Research and Development in Information Technology — ESPRIT), которая позднее превратилась в составную часть рамочных соглашений на уровне ЕС. В 1984 году началась пробная, рассчитанная на один год, ее реализация. Программа была направлена на преодоление замкнутости национальных НИОКР и имела несколько важных новшеств, которые впоследствии превратились в основополагающие принципы научно-технической политики ЕС. Одним из них стало финансирование лишь тех проектов, которые являются международными и включают представителей хотя бы двух стран. В это же время были одобрены «Критерии Райзенхубера», которые определяли характер приоритетных для Европейского сообщества исследований. В частности, они предусматривали стимулирование коммуникативности и мобильности научно-технических кадров в его пределах (Европейский союз на пороге XXI века ... , 2001, с. 146).

Развитие мобильности исследователей в качестве важнейшего механизма формирования единого научного пространства Европейского сообщества было закреплено в 1986 году в Едином европейском акте, окончательно оформившем правовые рамки общей научно-технической политики Сообщества. В соответствии со ст. 24 акта Договора о ЕЭС был дополнен разделом «Исследования и технологическое развитие»,

в одиннадцати статьях которого были определены цели, основные направления, формы и методы, а также порядок финансирования совместных научных исследований. Стимулирование обучения и мобильности исследователей в Сообществе признается одним из осуществляемых Сообществом видов деятельности, дополняющим меры, предпринимаемые государствами-членами. В соответствии с Единым европейским актом ЕС получило полномочия по содействию мобильности научно-исследовательских кадров в рамках региона, а также развитию научно-технического сотрудничества с третьими странами (Single European Act ... , 1987, с. 1–29).

В марте 2000 года на саммите Европейского союза в Лиссабоне было принято решение о формировании так называемой «пятой свободы» — европейского научного пространства (European Research Area — ERA). Концепция ERA предусматривает создание внутреннего исследовательского рынка со свободным перемещением ученых, технологии и финансов; устранение фрагментарности исследовательских политик и координацию на наднациональном уровне национальных и региональных мероприятий, программ и политик; разработку и финансирование общеевропейских инициатив. Принципиальное значение придается сохранению и наращиванию кадровых ресурсов, поддержке молодых талантливых ученых, а также мероприятиям, направленным на предотвращение оттока научных кадров из ЕС. Основным стержнем создания единого пространства является рамочная программа НИОКР ЕС.

В рамочной программе устанавливаются научно-технические цели, определяется их относительная приоритетность, указываются основные направления намеченных действий, устанавливаются сумма необходимого финансирования и конкретные формы финансового участия Сообщества в программе в целом, а также распределение общей суммы по направлениям намеченных действий. Рамочная программа осуществляется через конкретные программы, разработанные по каждому из направлений деятельности. В каждой конкретной программе определяются способы ее реализации, устанавливаются сроки и предусматриваются необходимые средства (Single European Act ... , 1987, с. 1–29).

Практическое создание ERA началось с реализации Шестой Рамочной программы (2002–2006 гг.) (6РП), которая внесла существенные изменения в стратегию сотрудничества с третьими странами¹. В 6РП большое внимание уделялось развитию международной мобильности ученых, которая, в частности, была призвана способствовать созданию механизмов противодействия «утечке умов», а также консолидации исследователей разных стран с целью формирования международной научно-исследовательской сети для решения наиболее актуальных для стран ЕС научных проблем международного масштаба.

Седьмая Рамочная программа (2007–2013 годы) (7РП) стала транснациональной программой поддержки научных исследований, в которой особое внимание уделялось международному сотрудничеству. 7РП состояла из четырех блоков, один из которых — программа «Люди» (People) — был направлен на укрепление кадрового потенциала в сфере европейской науки и технологий. Ее основная стратегическая цель — сделать Европейский союз более привлекательным для исследователей. Бюджет 7РП составил 4,7 миллиарда евро, около половины

¹ Страны, которые не относятся ни к странам — членам ЕС, ни к ассоциированным в Рамочной программе странам.

средств (48 %) были использованы для финансирования стипендий докторантам (PhD стажировки), 24 % средств были выделены для ученых, имеющих стаж более 4 лет исследовательской деятельности (после защиты диплома магистра). Оставшаяся часть средств использовалась для развития научных, образовательных и промышленных партнерств, обменных схем и программ.

Стартовавшая в 2014 году очередная рамочная программа «Горизонт 2020» (H2020)² призвана стать самой открытой для международного научно-технического сотрудничества программой финансирования исследований и инноваций в мире. Если в 7РП международное сотрудничество было выделено в отдельное тематическое направление, то в H2020 оно интегрировано во все тематические направления. Программа открыта для участия организаций и ученых всего мира на любой стадии их карьеры в государственном или частном секторе, независимо от их возраста и области научных исследований. При этом им может быть оказана финансовая и иная поддержка со стороны Европейского союза на тех же условиях, что и для исследователей из стран — членов ЕС.

Стратегия международного сотрудничества ЕС в сфере науки и инноваций, принятая в 2012 году, предусматривает дифференцированный подход к финансированию участия третьих стран. Партнеры из развивающихся стран и стран-соседей финансируются автоматически, а организации из индустриально развитых стран (США, Канада, Япония, Южная Корея, Австралия), а также из Бразилии, России, Индии и Китая, как правило, приглашаются к участию в проектах за собственные средства. С этими государствами ЕС намерен сотрудничать в двустороннем формате на основе долгосрочных дорожных карт и на принципах равенства и взаимной выгоды, что подразумевает софинансирование странами-партнерами совместной деятельности и допуск ученых из ЕС в национальные программы.

В настоящее время обмен научно-исследовательскими кадрами в ЕС осуществляется через многочисленные специальные программы (Tempus, DAAD, DFG). Однако основным инструментом реализации стратегических инициатив в области развития мобильности исследователей в рамочных программах стали «мероприятия Марии Кюри» (Marie Curie Actions).

Программа грантов имени Марии Кюри была учреждена Европейской комиссией для поддержки мобильности европейских ученых и привлечения зарубежных исследователей в европейские университеты и научные учреждения. С момента создания в 1996 году в программе приняли участие 65 000 исследователей из более чем 130 стран, 30 % из которых неевропейцы. Программа способствовала установлению и укреплению международных научных связей, созданию сети эффективно работающих международных научных и научно-промышленных проектов. С 2007 года стипендиатами программы Марии Кюри стали более 4000 ученых 90 национальностей, работающих в 50 странах мира. Наибольшее число стипендиатов программы Марии Кюри — граждане Великобритании, далее следовали граждане США, Франции, Германии и Швейцарии. Средний размер индивидуального гранта составлял около 195 000 евро. Такой грант обычно покрывал зарплату участника программы в течение 2 лет, транспортные расходы, затраты на исследования, накладные расходы принимающей организации.

² Это первая рамочная программа, получившая название.

С 2014 года (после окончания программы им. Марии Кюри) финансирование индивидуальных грантов для исследователей продолжается в рамках программы Marie Skłodowska-Curie Actions, которая реализуется как составная часть и как основная программа международной мобильности кадров H2020. Акции Марии Кюри состоят из целого ряда направлений, по которым ведется международное сотрудничество: схемы международного обмена научно-исследовательскими кадрами (IRSES); сети начальной подготовки (ITN); международные реинтеграционные гранты (IRG); внутриевропейские стипендии для карьерного роста (IEF); международные внутренние стипендии (IP); международные внешние стипендии для карьерного роста (IOF); партнерство и направления сотрудничества между научно-исследовательскими организациями и предприятиями (IAPP); софинансирование региональных, национальных и международных программ (COFUND); международное сотрудничество между странами-членами ERA-MORE (ERA-MORE); международное сотрудничество между Национальными координационными центрами (NCP); премии Марии Кюри (AWARDS). В рамках реализации данных направлений между участниками проекта заключаются следующие соглашения:

1) Соглашение о партнерстве (Partnership Agreement), которое является обязательным. Заключается между всеми участниками проекта и включает реквизиты сторон, их права и обязанности, общие финансовые вопросы, срок партнерства.

2) Грантовое соглашение (Grant Agreement). Заключается между государствами — членами ЕС, ассоциированными членами ЕС и Комиссией и устанавливает общие направления исследования, объем работ и выделяемого финансирования, а также порядок взаимодействия координатора научно-исследовательского проекта и Комиссии.

3) Соглашение о консорциуме (Consortia Agreement). Заключается между участниками консорциума и определяет внутреннюю организацию консорциума, финансовый вклад каждой стороны соглашения и порядок взаимодействия сторон в ходе реализации проекта. В соглашении о консорциуме подробно оговариваются вопросы компенсации командировок, стажировок исследователей, мероприятия, связанные с реализацией обменных программ (Бударина, 2013, с. 39). Продолжительность обменных программ в рамках акций Марии Кюри в среднем составляет от 24 до 48 месяцев.

Формирование структуры ERA ведется на многих уровнях, и проблемы кадровых ресурсов и мобильности являются ключевыми в этом процессе. Формирование единого рынка труда для исследователей входит в число основных направлений строительства единого европейского научно-исследовательского пространства. Особую роль здесь сыграли принятые в марте 2005 года Комиссией ЕС Европейская хартия исследователей (European Charter for Researchers) и Кодекс поведения при приеме на работу (a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers), содержащие общие принципы и требования, определяющие роли, обязанности и права исследователей, работодателей и/или субсидирующих организаций. Хартия признает ценность всех форм мобильности как средства профессионального развития исследователей и закрепляет ценность мобильности в ряду общих принципов и требований к работодателям и субсидирующим организациям. Работодатели и/или субсидирующие организации должны осознать ценность географической, межотраслевой, междисциплинарной и виртуальной мобильности, так же как мобильности между государственным и частным сектором, рассматривая ее как важное средство рас-

ширения научного знания и профессионального развития на любой стадии исследовательской карьеры. Следовательно, в конкретные стратегии развития карьеры должны быть встроены соответствующие опции, а опыт, накопленный исследователем благодаря мобильности, должен в полной мере учитываться в системах оценки карьеры. Это предполагает, что необходимы административные инструменты, позволяющие перемещать вместе с исследователем гранты и условия социального обеспечения, в соответствии с нормами законодательства.

Кодекс поведения при приеме на работу содержит ряд общих принципов и требований, которым должны следовать работодатели и/или субсидирующие организации, назначая или принимая на работу исследователей. Среди них — признание опыта мобильности. В соответствии с Кодексом как важный вклад в профессиональное развитие исследователя следует расценивать любой опыт мобильности: пребывание в другой стране/регионе, в другом организационном контексте (государственной или частной организации), миграция от одной дисциплины или отрасли к другой, будь то на начальной подготовке к исследованиям или в более поздней стадии карьеры, опыт виртуальной мобильности (The European Charter for Researchers, 2005).

Мобильность научных кадров может носить как прямой характер (миграция), так и скрытый (работа по контрактам, оказание услуг без физической смены места работы). Миграция научных кадров, в свою очередь, включает кратковременное перемещение в другую страну в целях повышения квалификации с последующим возвращением для занятия более высокой карьерной позиции; долгосрочную миграцию, обусловленную желанием карьерного и профессионального роста в другой стране; и наконец, переезд в другую страну на постоянное место жительства.

В ЕС мобильным научный работник считается, если он проводит в другой стране с научными целями более 3 месяцев. Для европейского «научного» рынка характерна в основном кратковременная миграция. В среднем по ЕС около 30 % докторантов и магистров, 56 % постдоков и 61 % сложившихся научных работников провели как минимум три месяца в другой стране. Около 14 % недавно сменили место работы на другую страну (Шелюбская, 2013, с. 411).

В целях содействия исследователям из третьих стран в переезде в Европу была разработана программа «EURAXESS — Исследователи в движении» — совместная инициатива Европейской комиссии и стран — участниц Рамочной программы Европейского союза по научным исследованиям. Программа информирует о вакансиях для исследователей, а также предлагает административную и юридическую поддержку (оформление виз, продвижение по карьерной лестнице в научно-исследовательской сфере и пр.).

Особо следует отметить принятую директивой Совета ЕС в 2009 году схему миграционного регулирования Blue Card Scheme («голубую карту»). Эта схема была разработана специально для упрощения условий въезда и проживания на территории Европейского союза высококвалифицированных специалистов из третьих стран, в том числе исследователей, а также их беспрепятственного передвижения по территории ЕС.

Обладая «голубой картой», иностранный работник может жить и работать в любой стране ЕС (кроме Великобритании, Ирландии и Дании), от года до четырех лет с правом продления срока действия карты. При этом он и его семья пользуются социальными правами и выплатами наравне с местными гражданами, в первую

очередь в том, что касается условий и нормативов труда. Кроме того, для обладателей «голубой карты» предусмотрен упрощенный по сравнению с другими законными иммигрантами порядок реализации права на воссоединение семьи, а также права по истечении пяти лет законного проживания получить статус «долгосрочного резидента ЕС» (Council Directive ... , 2009).

Еще одной важной инициативой в сфере миграционной политики ЕС является так называемая «виза для исследователей» — европейская схема, которая включает в себя краткосрочные (до трех месяцев) и долгосрочные (более трех месяцев) визиты исследователей на территорию стран ЕС. В качестве исследователей выступают граждане третьих стран, осуществляющие поездки в целях проведения научных исследований. Для усовершенствования положений Шенгенских соглашений в рамках ЕС был принят пакет документов, включающий директиву 2005/71 ЕС от 12 октября 2005 года «О специальной процедуре въезда граждан третьих стран в целях научной деятельности», рекомендацию Европейского парламента и Совета 2005/761/ЕС от 28 сентября 2005 года «Об упрощении выдачи государствами-членами единообразных краткосрочных виз для исследователей из третьих стран, передвигающихся по Сообществу в целях осуществления научно-исследовательской деятельности», рекомендацию Совета 2005/762/ЕС от 12 октября 2005 года «Об упрощении въезда граждан третьих стран, осуществляющих научно-исследовательскую деятельность в Европейском сообществе».

В Рекомендациях отмечается, что глобализация экономики требует мобильности исследователей, а значит, со стороны государств — членов ЕС должны предприниматься активные меры, имеющие своей целью ускорить процедуры выдачи краткосрочных виз, в случае долгосрочных визитов — видов на жительство для исследователей и членов их семей (Recommendation of the European Parliament ..., 2005). Государствам-членам также рекомендуется освобождать исследователей от необходимости получения разрешения на работу либо предоставлять разрешение на работу по ускоренной процедуре.

Таким образом, сложившаяся в ЕС инфраструктура поддержки мобильности исследователей носит комплексный характер и включает в себя институты в различных сферах политики: научной, миграционной, рынка труда научных кадров. Развитие мобильности научных кадров способствует решению целого комплекса задач: созданию механизмов противодействия «утечке умов»; стимулированию научной карьеры; повышению привлекательности научных исследований для молодежи; повышению практической ориентации научных исследований; консолидации исследователей разных стран с целью формирования международной научно-исследовательской сети для решения наиболее актуальных научных проблем международного масштаба.

Литература

Breinbauer A. Brain Drain — Brain Circulation or ...What Else Happens or Should Happen to the Brains. Some Aspects of Qualified Person Mobility/Migration // FIW — Working Paper. URL: http://www.fiw.ac.at/fileadmin/Documents/Publikationen/Working_Paper/N_004-reinbauer.pdf (date of access: 28.04.2014).

Европейский Союз на пороге XXI века: выбор стратегии развития / под ред. Ю. А. Борко, О. В. Буториной. М.: Эдиториал УРСС, 2001. 472 с. [Yevropeyskiy Soyuz na poroge XXI veka: vybor strategii razvitiya / pod red. Yu. A. Borko, O. V. Butorinoy. M.: Editorial URSS, 2001. 472 s.]

Бударина И. А. Правовые аспекты обмена научными кадрами в рамках Европейского Союза и Евразийского экономического сообщества // Известия Национальной академии наук Беларуси. Сер. гуманитарных наук. 2013. № 2. С. 37–42 [*Budarina I. A.* Pravovyye aspekty obmena nauchnymi kadrami v ramkakh Yevropeyskogo Soyuza i Yevraziyskogo ekonomicheskogo soobshchestva // Izvestiya Natsional'noy akademii nauk Belarusi. Ser. gumanitarnykh nauk. 2013. № 2. S. 37–42].

The European Charter for Researchers. The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. European commission. Brussels: Directorate-General for Research Human resources and mobility (Marie Curie Actions), 2005. EUR 21620. 36 p.

Шелобская Н. В. Формирование рынка научных кадров и внутренняя мобильность: опыт ЕС // Регионы Евразии: стратегии и механизмы модернизации, инновационно-технологического развития и сотрудничества. Тр. Первой междунар. научн.-практ. конф. / РАН. ИНИОН. Отд. науч. сотрудничества и междунар. связей; отв. ред. Ю. С. Пивоваров. М., 2013. Ч. 2. 474 с. С. 409–414 [*Shelyubskaya N. V.* Formirovaniye rynka nauchnykh kadrov i vnutrennyaya mobil'nost': opyt YES // Regiony Yevrazii: strategii i mekhanizmy modernizatsii, innovatsionno-tekhnologicheskogo razvitiya i sotrudnichestva. Tr. Pervoy mezhdunar. nauchn.-prakt. konf. / RAN. INION. Otd. nauch. sotrudnichestva i mezhdunar. svyazey; отв. red. Yu. S. Pivovarov. M., 2013. Ch. 2. 474 s. S. 409–414].

Council Directive 2009/50/EC of 25 May 2009 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment // Official Journal of the European Union. 2009. L. 155. P. 17–29.

Recommendation of the European Parliament and of the Council 2005/761/EC // Official Journal of the European Union. 2005. L. 289. P. 23–25.

Single European Act // Official Journal of the European Union. 1987. L. 169. P. 1–29.

Development of international mobility of scientific personnel: the experience of the European Union

TATIANA P. TITOVA

Candidate of Political Sciences
Senior Researcher

The Centre for monitoring the migration of scientific and scientific-pedagogical personnel,
The Institution of sociology of the National Academy of Sciences,
Minsk, Belarus;
e-mail: t_tit@mail.ru

It is analyzed measures towards promoting international researcher mobility in EU.

Keywords: researchers, international mobility, mobility support, the European Union.