



Rada
Unii Europejskiej

Bruksela, 14 lipca 2023 r.
(OR. en)

11850/23

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2023/0285(NLE)

RECH 357
EDUC 315
COMPET 763
IND 393
MI 617
EMPL 381

WNIOSEK

Od:	Sekretarz generalna Komisji Europejskiej (podpisała dyrektor Martine DEPREZ)
Data otrzymania:	13 lipca 2023 r.
Do:	Thérèse BLANCHET, sekretarz generalna Rady Unii Europejskiej
Nr dok. Kom.:	COM(2023) 436 final
Dotyczy:	Wniosek w sprawie ZALECENIA RADY dotyczącego europejskich ram mających na celu przyciągnięcie i zatrzymanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument COM(2023) 436 final.

Zał.: COM(2023) 436 final



Bruksela, dnia 13.7.2023 r.
COM(2023) 436 final

2023/0285 (NLE)

Wniosek

ZALECENIE RADY

**dotyczące europejskich ram mających na celu przyciągnięcie i zatrzymanie talentów
w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie**

UZASADNIENIE

1. KONTEKST WNIOSKU

Naukowcy są trzonem systemu badań naukowych i innowacji w Europie. Aby przyciągać i zatrzymywać talenty oraz wzmocnić cały system i uczynić go bardziej konkurencyjnym, konieczne jest podniesienie rangi kariery naukowej. Ma to istotne znaczenie dla sprostania globalnym i społecznym wyzwaniom, przed którymi stoi Europa, w tym transformacji cyfrowej i ekologicznej.

Od czasu utworzenia **europejskiej przestrzeni badawczej** w 2000 r.¹ poczyniono znaczne postępy na rzecz rozwoju kariery naukowców. Nadal istnieją jednak nierozwiązane kwestie, które wymagają bardziej ukierunkowanych i skutecznych środków.

W komunikacie Komisji zatytułowanym „**Nowa europejska przestrzeń badawcza na rzecz badań naukowych i innowacji**”² stwierdzono, że w ogólnoświatowym dążeniu do zdobywania talentów niezbędne jest zapewnienie warunków rozwoju kariery mających na celu przyciągnięcie i zatrzymanie najlepszych naukowców w Europie oraz że kwestia niepewnego zatrudnienia, w szczególności w przypadku naukowców na wczesnym etapie kariery, nie uległa odpowiedniej poprawie w ostatnich latach. W komunikacie tym przewidziano kompleksowe podejście do rozwoju karier naukowych w Europie realizowane za pomocą zestawu środków mających na celu zapewnienie uznawania zawodu i umiejętności naukowców, europejskich ram kompetencji dla naukowców, wzmożonej mobilności i wymiany między środowiskiem akademickim i przemysłem, ukierunkowanych możliwości szkolenia oraz portalu będącego punktem kompleksowej obsługi oferującego naukowcom szeroki zakres usług wsparcia.

W konkluzjach Rady pt. „**Pogłębienie europejskiej przestrzeni badawczej: zapewnić naukowcom atrakcyjne i stabilne ścieżki kariery i warunki pracy oraz urzeczywistnić cyrkulację talentów**” z maja 2021 r.³ wskazano na potrzebę podjęcia bardziej skoordynowanych działań na szczeblu europejskim w celu przewyciężenia istniejących wyzwań stojących przed naukowcami oraz zapewnienia odpowiednich i trwałych karier naukowych, stymulowania zrównoważonego obiegu talentów i uczynienia z Europy atrakcyjnego miejsca docelowego dla naukowców. Zaproponowano także przyjęcie jednolitych i kompleksowych ram obejmujących wszystkie wyzwania związane z karierą naukową we wszystkich możliwych obszarach zatrudnienia naukowców.

Potrzebę uatrakcyjnienia kariery naukowej w Europie podkreślono również w **zaleceniu Rady w sprawie Paktu na rzecz badań naukowych i innowacji w Europie z dnia 26 listopada 2021 r.**⁴ oraz w **programie polityki w zakresie EPB załączonym do konkluzji Rady w sprawie przyszłego zarządzania europejską przestrzenią badawczą z dnia 26 listopada 2021 r.**⁵, w którym przewidziano „4. Działanie na rzecz atrakcyjnych i trwałych

¹ KOMUNIKAT KOMISJI DO RADY, PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW „W kierunku europejskiej przestrzeni badawczej”, COM(2000) 6 final.

² Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Nowa europejska przestrzeń badawcza na rzecz badań naukowych i innowacji”, COM(2020) 628 final.

³ Dokument Rady 9138/21.

⁴ Zalecenie Rady (UE) 2021/2122 z dnia 26 listopada 2021 r. w sprawie Paktu na rzecz badań naukowych i innowacji w Europie (Dz.U. L 431 z 2.12.2021, s. 1).

⁵ Dokument Rady 14308/21.

kariery naukowych, zrównoważonego obiegu talentów oraz międzynarodowej, transdyscyplinarnej i międzysektorowej mobilności w ramach EPB”. Działanie to zakłada opracowanie europejskich ram kariery naukowej oraz utworzenie nowych lub aktualizację obecnych instrumentów służących wspieraniu kariery naukowej.

W całej Europie **sytuacja naukowców w zakresie zatrudnienia i warunków pracy jest często niepewna**. Dotyczy to w szczególności **naukowców na wczesnym etapie kariery**. Chociaż naukowiec jest zwykle zatrudniony przez uniwersytet lub organizację badawczą, finansowanie pochodzi bezpośrednio (poprzez stypendia) lub pośrednio (poprzez projekty badawcze) od krajowych i międzynarodowych organizacji finansujących. Naukowcy są zazwyczaj zatrudniani na podstawie krótkoterminowych umów finansowanych ze stypendiów, bez wyraźnej perspektywy stabilności zatrudnienia.

Wynagrodzenia, ochrona socjalna i warunki pracy mogą się znacznie różnić w zależności od organu finansującego. Narzędzie opracowane w ramach **europejskiej strategii kadrowej dla naukowców (ang. Human Resources Strategy for Researchers, HRS4R)**⁶ umożliwiło pracodawcom i grantodawcom wdrożenie zasad **karty i kodeksu postępowania wobec naukowców**⁷ w praktyce. Kartę i kodeks promuje się w ramach działań „„Maria Skłodowska-Curie”” (MSCA)⁸, uzależniając od nich uczestnictwo w programie. Karta i kodeks zostały jednak opracowane w 2005 r., w związku z czym należy je zrewidować w odpowiedzi na nowe realia i wyzwania, w tym m.in. biorąc pod uwagę kwestie otwartej nauki i równouprawnienia płci. Celem zmienionej wersji powinno być również szersze rozpowszechnienie poza środowiskiem akademickim. Portale i usługi **EURAXESS**⁹ nadal zapewniają mobilnym naukowcom na całym świecie niezbędne informacje praktyczne i dostęp do ofert pracy w całej Europie. Program emerytalny **RESAVER**¹⁰ jest pomocny, ale na razie ma ograniczony zasięg. Zakres tych usług i narzędzi można jeszcze rozszerzyć.

Brakuje istotnych postępów w zakresie wspierania **naukowców w przechodzeniu do szerszych sektorów zatrudnienia poza środowiskiem akademickim lub w tworzeniu własnych przedsiębiorstw typu start-up i innowacji**. Jedną z głównych przyczyn wspomnianego wyżej braku postępów jest fakt, że obecnie naukowcy oceniani są w bardzo wąskim zakresie, wyłącznie na podstawie recenzowanych publikacji, a także bardzo często na podstawie wąskiego wskaźnika oddziaływania czasopism (ang. Journal Impact Factor). W konsekwencji naukowcy nie chcą angażować się w działania takie jak otwarta nauka, mobilność międzysektorowa i przedsiębiorczość, nauka obywatelska i działania informacyjne, ponieważ działania te prawdopodobnie nie będą korzystne z punktu widzenia ich kariery akademickiej. Ponadto praktyka ta zniechęca do prowadzenia badań interdyscyplinarnych ze względu na brak czasopism o wysokich współczynnikach oddziaływania.

Innym czynnikiem utrudniającym zmianę ścieżki kariery poza środowiskiem akademickim jest fakt, że większość kandydatów, którzy odbyli studia doktoranckie, kształcą się wyłącznie w środowisku akademickim. Ta forma kształcenia zawodowego pozostawia ich niedostatecznie przygotowanych do rozpoczęcia alternatywnej kariery w innych sektorach.

⁶ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>

⁷ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>

⁸ <https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/>

⁹ <https://euraxess.ec.europa.eu/>

¹⁰ <https://www.resaver.eu/>

Jak wynika ze sprawozdania UNESCO Science 2021¹¹, na całym świecie jest około 8,85 mln naukowców. Od 2007 r. liczba naukowców wzrosła o prawie 30 %. Chiny wyprzedziły Stany Zjednoczone (odpowiednio 21,1 % i 16,2 %). **UE pozostaje światowym liderem pod względem liczby naukowców** z udziałem na poziomie 23,5 %. Nie odnotowano jednak podobnego wzrostu liczby stanowisk akademickich, a rzeczywistość jest taka, że tylko niewielki odsetek absolwentów studiów doktoranckich znajdzie pracę w sektorze akademickim lub publicznym sektorze badań naukowych. Z tego powodu muszą oni szukać zatrudnienia poza tymi sektorami¹². W rzeczywistości, biorąc pod uwagę niewielką liczbę naukowców, którzy przechodzą na ścieżkę akademicką, to właśnie środowisko akademickie jest alternatywną ścieżką kariery. Ponieważ większość naukowców nie podejmie kariery akademickiej, muszą oni rozwijać **umiejętności umożliwiające znalezienie zatrudnienia w sektorach pozaakademickich lub rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej**.

Nadal utrzymuje się **asymetryczna mobilność naukowców** ze Wschodu na Zachód i z Południa na Północ. Na przestrzeni lat podejmowano pewne interwencje obejmujące np. możliwość wykorzystania funduszy polityki spójności na badania lub konkretne działania na rzecz państw objętych inicjatywą rozszerzania uczestnictwa w programach ramowych w zakresie badań naukowych i innowacji¹³. Inicjatywy te przyczyniły się do bardziej zrównoważonej cyrkulacji talentów, jednak nie były one wystarczające do osiągnięcia długotrwałych efektów.

Chociaż poczyniono znaczne postępy w zakresie **równouprawnienia płci**, nadal istnieją nierozstrzygnięte kwestie. Należy skutecznie rozwiązać problem utrzymujących się różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w karierze naukowej – w tym problem zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, systemu przebiegu i oceny kariery, uprzedzeń związanych z płcią w ocenie, kwestii równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a także przemocy ze względu na płeć, które mają wpływ na uczestnictwo i rozwój kariery. Ponadto należy podjąć szczególne starania, aby zaradzić niedostatecznej reprezentacji kobiet w naukach przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyce (STEM).

Jeżeli chodzi o bardziej fundamentalny poziom, należy ponownie przeanalizować **definicję naukowca**, aby upewnić się, że obejmuje ona szeroki zakres opcji kariery. Należy zauważyć, że poza badaniami naukowymi istotną rolę odgrywają inne działania, takie jak nauczanie, nadzór i mentoring, współpraca z przemysłem i społeczeństwem. Ponadto należy pamiętać, że prowadzenie badań naukowych i wdrażanie innowacji na wysokim poziomie wymaga wsparcia ze strony licznych naukowców lub innych specjalistów pełniących **funkcje związane z zarządzaniem badaniami**.

Biorąc pod uwagę znaczenie kariery naukowej, oprócz warunków ramowych i środków wsparcia należy zapewnić adekwatny **system regularnego monitorowania** umożliwiający gromadzenie odpowiednich danych, które mogą być pomocne dla zainteresowanych stron zajmujących się badaniami naukowymi i innowacjami, a także dla decydentów politycznych.

¹¹UNESCO (2021) *UNESCO Science Report – The race against time for smarter development [Wyścig z czasem o inteligentniejszy rozwój]*, ISBN: 978-92-3-100450-6. Dostępny pod adresem: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377433> (dostęp: 31 marca 2023 r.).

¹²Według Eurostatu w 2021 r. w UE większość naukowców pracowała w sektorze przedsiębiorstw (56 %) i szkolnictwa wyższego (32 %), a następnie w sektorze rządowym (11 %). Zob. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20221206-1>

¹³Państwa objęte inicjatywą rozszerzania uczestnictwa to państwa o niskim uczestnictwie w poprzednich programach ramowych w zakresie badań naukowych i innowacji.

- **Przyczyny i cele wniosku**

Celem niniejszego wniosku dotyczącego zalecenia Rady jest odniesienie się do obaw i zaleceń zgłoszonych przez Komisję i Radę¹⁴ oraz wdrożenie jednego z oczekiwanych wyników działania 4 programu polityki w zakresie EPB, w szczególności opracowanie europejskich ram kariery naukowej. Określono w nim standardy, którymi mogą kierować się państwa członkowskie, organizacje badawcze, grantodawcy i zainteresowane strony w celu zwiększania stabilności i atrakcyjności karier naukowych. Ma to umożliwić **zatrzymanie europejskich naukowców i uczynienie Europy atrakcyjnym miejscem dla zagranicznych talentów**.

Ponadto przedstawiono jasną **definicję „naukowca”**¹⁵, aby umożliwić właściwe uznanie tego zawodu w Europie. Wyjaśniono również, że naukowcy mogą wykonywać różne **zawody badawcze** we wszystkich odpowiednich sektorach, w tym w środowisku akademickim, biznesie, administracji publicznej i trzecim sektorze. We wniosku uwzględniono liczne role, jakie w **zarządzaniu badaniami naukowymi** pełnią naukowcy lub inni specjaliści, podkreślając znaczenie dalszej analizy i dostosowania tych zawodów na poziomie europejskim.

Aby uatrakcyjnić kariery naukowe, należy przede wszystkim poprawić **warunki pracy**, zapewnić równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz **przeciwdziałać niepewności zatrudnienia**, w tym poprzez ograniczenie umów o pracę na czas określony i wspieranie bardziej zrównoważonych mechanizmów finansowania organizacji badawczych. Działania te zostaną uzupełnione rozwiązaniami mającymi na celu zapewnienie odpowiednich **środków ochrony socjalnej** oraz możliwości przenoszenia uprawnień emerytalno-rentowych poza granice kraju. **Szczególny nacisk kładzie się na naukowców na wczesnym etapie kariery**, oferując specjalne zachęty.

Nowa karta naukowca zastąpi kartę i kodeks postępowania wobec naukowców z 2005 r.¹⁶ i pomoże w zapewnieniu dobrych warunków pracy i środowiska badawczego w odpowiednich organizacjach. Będzie to pojedynczy dokument skierowany jednocześnie do naukowców, pracodawców, grantodawców i decydentów politycznych, zawierający bardziej optymalną liczbę zasad¹⁷, aby ułatwić ich wdrażanie we wszystkich sektorach. Nowa karta może być okazją do rozpoczęcia procesu przeglądu obecnego mechanizmu wdrażania europejskiej strategii kadrowej dla naukowców (HRS4R).

Dzięki wzmocnieniu **umiejętności naukowców**, w szczególności umiejętności przekrojowych, z wykorzystaniem **europejskich ram kompetencji dla naukowców (ResearchComp)**¹⁸ i przy wsparciu mikropoświadczeń¹⁹ możliwa będzie poprawa **mobilności międzysektorowej** i rzeczywistego przepływu talentów między sektorami.

¹⁴ Zob. poprzednia sekcja.

¹⁵ Z wykorzystaniem definicji zawartej w powszechnie uznanym Podręczniku Frascati, <https://www.oecd.org/sti/inno/frascati-manual.htm>

¹⁶ Zalecenie Komisji z dnia 11 marca 2005 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, 2005/251/WE (Dz.U. L 75 z 22.3.2005, s. 67).

¹⁷ Zestaw 20 zasad zamiast 40 zasad zawartych w obecnej karcie i kodeksie postępowania wobec naukowców.

¹⁸ Zob. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1/language-en>

¹⁹ Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności, 2022/C 243/02 (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 10).

Usprawni to obieg wiedzy i pomoże wypełnić lukę między naukowcami a zapotrzebowaniem rynku pracy na wysoko wykwalifikowanych pracowników.

Talent leży u podstaw **innowacji**. Dlatego stworzenie warunków do zapewnienia i zagwarantowania przepływu wysoko wykwalifikowanych i stabilnych talentów, które mogą przyczynić się do ożywienia gospodarczego i przewagi konkurencyjnej Europy, ma kluczowe znaczenie. Wiąże się to z zacieśnianiem więzi między środowiskiem akademickim a przemysłem oraz kulturą przedsiębiorczości i innowacji, w której utalentowani naukowcy są w stanie wprowadzać na rynek opracowane przez siebie pomysły.

Promując mobilność międzysektorową i wszystkie inne formy mobilności²⁰ oraz tworzenie przedsiębiorstw typu start-up przez naukowców, we wniosku docenia się i premiuje **różne ścieżki kariery**, aby zapewnić odpowiednie uwzględnienie ich wartości dodanej w rekrutacji, systemie przebiegu i oceny kariery oraz ocenie naukowców. Działania te uzupełnia wsparcie w zakresie **doradztwa zawodowego i usług wsparcia**, aby pomóc naukowcom znaleźć najbardziej odpowiednią ścieżkę kariery i sprzyjać jej rozwojowi.

Profile kariery dla naukowców R1–R4 wprowadzone w 2011 r.²¹ zostały zaktualizowane i uzupełnione przykładami zawodów na każdym poziomie i we wszystkich sektorach, aby poprawić porównywalność i interoperacyjność karier naukowych w poszczególnych sektorach zatrudnienia i krajach²².

Wdrożenie nowych standardów i zaleceń pozwoli usprawnić krajowe i europejskie systemy badań naukowych i innowacji, przyczyniając się do strukturalnego **rozwiązania przypadków niezrównoważonego przepływu talentów**.

Przewidziano wsparcie na rzecz wdrożenia nowych i dalszego rozwoju istniejących narzędzi wspomagających rozwój karier naukowych (np. EURAXESS, RESAVER, ResearchComp). Narzędzia te będą dostępne w ramach planowanej **Platformy Talentów EPB**, która będzie pełniła funkcję punktu kompleksowej obsługi dla naukowców i zapewniała wsparcie również dla organizacji badawczych.

Monitorowanie wdrażania niniejszego wniosku będzie się odbywało za pośrednictwem **centrum monitorowania karier naukowych** i będzie obejmowało gromadzenie wskaźników na temat poszczególnych powiązanych aspektów. Na podstawie zebranych danych zainteresowane strony i decydenci na szczeblu krajowym i europejskim będą mogli podejmować oparte na dowodach działania.

- **Spójność z przepisami obowiązującymi w tej dziedzinie polityki**

Niniejszy wniosek jest spójny z przepisami obowiązującymi w tej dziedzinie polityki, a mianowicie z:

²⁰ Mobilność geograficzna, międzyinstytucjonalna, interdyscyplinarna, wirtualna.

²¹

https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf

²² Analiza 79 285 ofert pracy opublikowanych w bazie danych Euraxess 2020 pokazuje, że połowa z nich nie była powiązana z żadnym konkretnym etapem kariery. Co więcej analiza ta wykazała również, że każdy pracodawca posługuje się własną terminologią w celu zdefiniowania stanowiska pracy, co podkreśla potrzebę opracowania wspólnego języka.

- **komunikatem Komisji „Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności”** przyjętym dnia 1 lipca 2020 r.²³, w którym podkreślono, że badacze odgrywają czołową rolę w rozwoju nauki i innowacji, w związku z czym muszą posiadać określony zestaw umiejętności, od których zależy powodzenie ich kariery w środowisku akademickim i poza nim. W programie na rzecz umiejętności przewidziano m.in. określenie systematyki umiejętności badaczy, opracowanie europejskich ram kompetencji dla naukowców oraz wsparcie w wyposażeniu badaczy w umiejętności niezbędne do celów mobilności międzysektorowej. Pierwszym sztandarowym działaniem programu na rzecz umiejętności jest unijny pakt na rzecz umiejętności, który polega na wsparciu podnoszenia i zmiany kwalifikacji poprzez współpracę między przemysłem, organizatorami kształcenia i szkolenia, partnerami społecznymi i organami publicznymi w ramach szeroko-zakrojonych partnerstw na rzecz umiejętności;
- **komunikatem Komisji w sprawie Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych**²⁴ przyjętym dnia 18 stycznia 2022 r., w którym przewidziano opracowanie ram karier naukowych będących w synergii z europejskimi ramami na rzecz atrakcyjnych i trwałych karier w szkolnictwie wyższym;
- **komunikatem Komisji „Nowy europejski plan na rzecz innowacji”**, przyjętym dnia 5 lipca 2022 r.²⁵, w którym stwierdzono, że innowacyjność zależy od skutecznego wspierania rozwoju, przyciągnięcia i zatrzymania talentów oraz od zróżnicowanego wachlarza umiejętności, a także podkreślono znaczenie mobilności międzysektorowej;
- **zaleceniem Rady w sprawie zasad przewodnich w odniesieniu do waloryzacji wiedzy**²⁶ przyjętym dnia 2 grudnia 2022 r., którego celem jest przyjęcie wspólnego stanowiska w sprawie zasad i środków politycznych dla decydentów na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym, aby umożliwić maksymalne przełożenie wyników badań naukowych i innowacji na rozwiązania korzystne dla społeczeństwa. Zasady przewodnie służą m.in. promowaniu ram wspierających rozwijanie umiejętności i zdolności, ustanowienie systemu zachęt, a także przyjęcie mierników oraz prowadzenie monitorowania i oceny.
- **Spójność z innymi politykami Unii**

Niniejszy wniosek jest zgodny z innymi politykami Unii, a mianowicie z:

- **Europejskim filarem praw socjalnych**, ogłoszonym przez Parlament Europejski, Radę i Komisję w listopadzie 2017 r. i ustanawiającym podstawowe zasady i prawa dotyczące sprawiedliwych i sprawnie funkcjonujących rynków pracy i systemów bezpieczeństwa socjalnego w XXI w. oraz z powiązаныmi przepisami unijnymi

²³KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW „Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności”, COM(2020) 274 final.

²⁴KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW w sprawie Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych, COM(2022) 16 final.

²⁵KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW „Nowy europejski plan na rzecz innowacji”, COM(2022) 332 final.

²⁶Zalecenie Rady (UE) 2022/2415 z dnia 2 grudnia 2022 r. w sprawie zasad przewodnich w odniesieniu do waloryzacji wiedzy (Dz.U. L 317 z 9.12.2022, s. 141).

w dziedzinie warunków pracy i ochrony socjalnej, w tym **komunikatem Komisji „Inicjatywa na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów”**²⁷ przyjętym w dniu 26 kwietnia 2017 r.; **dyrektywą w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej**²⁸ oraz **dyrektywą w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów**²⁹, przyjętymi dnia 20 czerwca 2019 r.; **zaleceniem Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej**³⁰, przyjętym dnia 8 listopada 2019 r. Zalecenie Rady w sprawie dostępu do ochrony socjalnej ma w szczególności na celu zapewnienie, aby zarówno pracownicy, jak i osoby samozatrudnione mogli przystępować – na porównywalnych warunkach – do systemów zabezpieczenia społecznego, gromadzić i ubiegać się o odpowiednie uprawnienia, łatwo przenosić uprawnienia do zabezpieczenia społecznego z jednego miejsca zatrudnienia do innego oraz dysponować przejrzystymi informacjami na temat swoich uprawnień i obowiązków w zakresie zabezpieczenia społecznego;

- **komunikatem Komisji „Przyciąganie umiejętności i talentów do UE”**³¹, przyjętym dnia 27 kwietnia 2022 r., w którym podkreślono, że UE musi stać się bardziej atrakcyjna dla talentów z całego świata. W tym kontekście dyrektywa w sprawie studentów i naukowców³² oraz zmieniona niedawno dyrektywa w sprawie niebieskiej karty³³ przyczyniają się do osiągnięcia tych celów, ułatwiając naukowcom i wysoce wykwalifikowanym pracownikom przyjazd do UE i zwiększając jego atrakcyjność, a także promując cyrkulację wiedzy i umiejętności dzięki przemieszczaniu się między poszczególnymi państwami członkowskimi na podstawie wzmocnionych praw w zakresie mobilności wewnątrzunijnej;
- **komunikatem Komisji „Wykorzystanie potencjału talentów w regionach Europy”**³⁴, przyjętym dnia 17 stycznia 2023 r., w którym skoncentrowano się na wyzwaniach związanych z pułapką niedoboru talentów w regionach UE, w których odnotowuje się niż demograficzny, utrzymującym się na niezmiennym poziomie

²⁷KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW „Inicjatywa na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów”, COM(2017) 252 final.

²⁸Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).

²⁹Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79).

³⁰Zalecenie Rady 2019/C 387/01 z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (Dz.U. C 387 z 15.11.2019, s. 1).

³¹KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW „Przyciąganie umiejętności i talentów do UE”, COM(2022) 657 final.

³²Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/801 z dnia 11 maja 2016 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu prowadzenia badań naukowych, odbycia studiów, szkoleń, udziału w wolontariacie, programach wymiany młodzieży szkolnej lub projektach edukacyjnych oraz podjęcia pracy w charakterze au pair (Dz.U. L 132 z 21.5.2016, s. 21).

³³Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 z dnia 20 października 2021 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz uchylenia dyrektywy Rady 2009/50/WE (Dz.U. L 382 z 28.10.2021, s. 1).

³⁴KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW „Wykorzystanie potencjału talentów w regionach Europy”, COM(2023) 32 final.

odsetkiem osób z wyższym wykształceniem oraz znacznym odpływem osób młodych z niektórych regionów.

2. PODSTAWA PRAWNA, POMOCNICZOŚĆ I PROPORCJONALNOŚĆ

• Podstawa prawna

Podstawę prawną tej inicjatywy stanowią art. 182 ust. 5 i art. 292 TFUE. Zgodnie z art. 292 TFUE Rada może przyjmować zalecenia i stanowi na wniosek Komisji we wszystkich przypadkach, gdy Traktaty przewidują, że musi ona przyjmować akty na wniosek Komisji.

Zgodnie z art. 179 TFUE Unia ma na celu wzmocnienie swojej bazy naukowej i technologicznej przez utworzenie europejskiej przestrzeni badawczej, w której naukowcy, wiedza naukowa i technologie podlegają swobodnej wymianie, oraz sprzyjanie rozwojowi swojej konkurencyjności, także w przemyśle, a także promowanie działalności badawczej uznanej za niezbędną na mocy innych rozdziałów Traktatów.

Zgodnie z art. 181 TFUE Unia Europejska i państwa członkowskie muszą koordynować swoje działania w zakresie badań i rozwoju technologicznego, aby zapewnić wzajemną spójność polityk krajowych i polityki UE. W ścisłej współpracy z państwami członkowskimi Komisja może podjąć każdą użyteczną inicjatywę w celu wsparcia takiej koordynacji, w szczególności inicjatywy zmierzające do określenia kierunków i wskaźników, zorganizowania wymiany najlepszych praktyk i przygotowania niezbędnych elementów okresowego nadzoru i oceny. Parlament Europejski musi być w pełni informowany.

Art. 182 ust. 5 TFUE otwiera możliwość uzupełnienia działań przewidzianych w wieloletnim programie ramowym poprzez zapewnienie Parlamentowi Europejskiemu i Radzie, stanowiącym zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą i po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym, możliwości ustanawiania środków niezbędnych do tworzenia europejskiej przestrzeni badawczej.

• Pomocniczość (w przypadku kompetencji niewyłącznych)

Wyzwania i potrzeby, z jakimi mierzą się naukowcy w kontekście swoich karier naukowych, obejmują m.in. uznanie zawodu i wspólne definicje „naukowca” i zawodów badawczych na szczeblu unijnym w celu wspierania interoperacyjności i porównywalności w państwach członkowskich i sektorach; wspólne zrozumienie zestawu umiejętności potrzebnych naukowcom; promowanie zrównoważonej mobilności geograficznej, międzysektorowej i interdyscyplinarnej; ulepszony i skoordynowany system rozwoju kariery, system przebiegu i oceny kariery naukowców; unijne instrumenty wsparcia kariery naukowej, w tym kompleksowy europejski system monitorowania. Potrzeby te, ze względu na swój charakter, można skutecznie zaspokoić jedynie za pomocą inicjatywy realizowanej na szczeblu unijnym.

W przeszłości Komisja podejmowała już odpowiednie działania, mianowicie w związku z zaleceniem Komisji z dnia 11 marca 2005 r. w sprawie Europejskiej karty naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych³⁵, konieczna jest jednak nowa, zaktualizowana inicjatywa, która będzie odpowiedzią na nowe wyzwania i nowy kontekst.

³⁵Zalecenie Komisji z dnia 11 marca 2005 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, 2005/251/WE (Dz.U. L 75 z 22.3.2005, s. 67).

Rada wezwała Komisję do podjęcia działań w konkluzjach Rady z dnia 28 maja 2021 r. „Pogłębienie europejskiej przestrzeni badawczej: zapewnić naukowcom atrakcyjne i stabilne ścieżki kariery i warunki pracy oraz urzeczywistnić cyrkulację talentów” oraz w programie polityki w zakresie EPB załączonym do konkluzji Rady „Przyszłe zarządzanie Europejską Przestrzenią Badawczą” z dnia 26 listopada 2021 r. W zaleceniu Rady z 26 listopada 2021 r. w sprawie Paktu na rzecz badań naukowych i innowacji w Europie waloryzację wiedzy zaliczono kariery naukowe i mobilność naukowców, a także system oceny i nagradzania badań naukowych do ważnych obszarów działań w kontekście obszarów priorytetowych wspólnych działań wspierających EPB w Unii i państwach członkowskich.

Należy również wziąć pod uwagę, że taka inicjatywa ma ogromne znaczenie dla zwiększenia atrakcyjności kariery naukowej w Europie, przyczyniając się w decydujący sposób do osiągnięcia celu, jakim jest zatrzymanie utalentowanych naukowców w Europie i uczynienie z niej atrakcyjnego miejsca docelowego dla utalentowanych naukowców z zagranicy.

- **Proporcjonalność**

Niniejszy wniosek jest zgodny z zasadą proporcjonalności, o której mowa w art. 5 ust. 4 Traktatu o Unii Europejskiej. Ani treść, ani forma niniejszego proponowanego zalecenia Rady nie wykraczają poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celów zalecenia. Zobowiązania podejmowane przez państwa członkowskie będą miały charakter dobrowolny i każde państwo członkowskie ma swobodę decydowania o przyjętym podejściu.

3. WYNIKI OCEN EX POST, KONSULTACJI Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI I OCEN SKUTKÓW

- **Konsultacje z zainteresowanymi stronami**

Niniejszy wniosek opiera się na dowodach zebranych i uwagach otrzymanych w kontekście badań zleconych przez Komisję, które obejmowały szeroko zakrojone interakcje z zainteresowanymi stronami.

W opublikowanym w grudniu 2021 r. badaniu „Taking stock, evaluating the achievements and identifying the way forward for the ERA Priority 3 policy measures” [Bilans, ocena osiągnięć i określenie dalszych działań dotyczących środków z zakresu polityki w ramach priorytetu 3 EPB]³⁶ podsumowano obecne środki polityczne wspierające poprzedni priorytet EPB „Otwarty rynek pracy dla naukowców”, w szczególności kartę naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, europejską strategię kadrową dla naukowców (HRS4R) oraz sieć usług EURAXESS. W badaniu tym oceniono ich osiągnięcia, określono potrzeby i zaproponowano zalecenia dotyczące nowych lub zmienionych środków z zakresu polityki w celu promowania wymiaru zasobów ludzkich nowej EPB. Przeprowadzono szereg konsultacji, w tym trzy warsztaty online (kwiecień, maj i lipiec 2021 r.) z zainteresowanymi stronami i instytucjami badawczymi (np. uniwersytetami i innymi organizacjami parasolowymi związanymi z organizacjami prowadzącymi badania naukowe, organizacjami naukowców, sojuszami europejskich szkół wyższych, podmiotami finansującymi badania, siecią EURAXESS, państwami członkowskimi), ankietę wśród organizacji zaangażowanych w proces HRS4R oraz ankietę w sieci usług EURAXESS.

Główne elementy, które wynikły z konsultacji z zainteresowanymi stronami w kontekście badania, można podsumować w następujący sposób:

³⁶ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/40089aaa-57dc-11ec-91ac-01aa75ed71a1>.

- Karta naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych spotkały się z szeroką akceptacją na poziomie instytucjonalnym w UE i poza nią, ale wymagają one aktualizacji w odpowiedzi na nową rzeczywistość (otwarta nauka, rzetelność badawcza, równouprawnienie płci, różnorodność i integracja, nauka zespołowa, mobilność międzysektorowa i interdyscyplinarna, ocena badań naukowych), a ich przyjęcie powinno być promowane również poza sektorem akademickim;
- proces HRS4R i związana z nim nagroda pomogły wprowadzić pozytywne zmiany w praktykach dotyczących zasobów ludzkich w organizacjach podejmujących badania, mimo że niektóre organizacje uważają, że zdobycie nagrody wymaga zbyt dużego wysiłku;
- przyjęcie i skuteczność karty i kodeksu postępowania wobec naukowców oraz HRS4R są silnie uzależnione od kontekstu krajowego i polityki krajowej;
- EURAXESS osiągnął masę krytyczną wśród naukowców i organizacji badawczych w UE i poza nią, dzięki czemu stale rośnie skala i intensywność jego wykorzystania. EURAXESS przyniósł naukowcom różnorodne korzyści, w szczególności w zakresie wspierania mobilności międzynarodowej, podczas gdy organizacje badawcze uzyskały lepszy dostęp do utalentowanych naukowców. Istnieje jednak potrzeba poszerzenia oferty usług EURAXESS, tak aby sieć ta szerzej wspierała rozwój utalentowanych badaczy, a także odpowiedniego wzmocnienia obecnego modelu zarządzania;
- wyzwania rynku pracy stojące przed naukowcami świadczą o potrzebie nowych i różnych form wsparcia kariery naukowej, jeśli aspiracje nowej EPB mają zostać spełnione. Ponadto, aby spełnić aspiracje nowej EPB związane z karierą naukową, wszystkie istniejące narzędzia powinny zostać połączone w ogólne ramy.

Biorąc pod uwagę omówione wyżej elementy, okazało się, że główne zalecenia wiążą się z potrzebą:

- stworzenia jednolitych ram polityki dotyczących rozwoju kariery naukowej, z zastosowaniem holistycznego podejścia do wszystkich wyzwań i koncentrujących się na wszystkich sektorach społeczeństwa, w których naukowcy prowadzą swoją działalność;
- zaktualizowania karty i kodeksu postępowania wobec naukowców, które odzwierciedlałyby obecne wyzwania i możliwości pojawiające się na rynku pracy dla naukowców, oraz szerszego zatwierdzenia i wdrożenia, w tym przez sektor prywatny, jako kluczowej części całej EPB;
- przekształcenia EURAXESS w platformę talentów EPB, która zapewnia bardziej holistyczne wsparcie dla naukowców i opiera się na ulepszonym modelu zarządzania;
- rozwiązania problemów występujących na rynku pracy, z którymi borykają się naukowcy, takich jak ochrona socjalna lub uprawnienia emerytalne;
- wspierania wzajemnego uczenia się i wymiany doświadczeń związanych z karierą naukową.

Ponadto przeprowadzono konsultacje z sektorem szkolnictwa wyższego w celu opracowania ram służących wzmocnieniu jego misji w zakresie badań naukowych i innowacji w synergii z misją edukacyjną, co doprowadziło do opracowania zaleceń „Wspólna wizja przyszłości

uniwersytetów w Europie na 2030 r.” (październik 2020 r.)³⁷, w tym dotyczących wspierania kapitału ludzkiego i rozwoju kariery. Najważniejsze ustalenia w tym zakresie są następujące:

- Należy zreformować systemy i struktury rozwoju kariery, szkoleń i oceny, uznawania i zachęt na uniwersytetach w celu stworzenia bardziej holistycznego, opartego na jakości, a mniej na ilości modelu oceny.
- Należy zreformować ocenę kariery naukowców, tak aby była przeprowadzana w sposób zrównoważony, z uwzględnieniem pełnego spektrum możliwości naukowców, w sposób adekwatny do etapu kariery, poszukiwanego stanowiska i innych istotnych czynników kontekstowych, unikając podejścia uniwersalnego. W ocenie tej należy wziąć pod uwagę produkty badań naukowych, proces badawczy, służbę i przywództwo, skutki badań, nauczanie i nadzór oraz inne doświadczenia zawodowe.
- Należy włączyć szkolenie w zakresie umiejętności i rozwój zawodowy naukowców na wszystkich poziomach, wymagając inwestycji w szkolenie i rozwój kariery naukowców na wszystkich poziomach (R1-R4), ze szczególnym uwzględnieniem naukowców na poziomach R1 i R2 (tj. naukowców, którzy odbyli studia doktoranckie (ang. „PhD”) i poddoktoranckie (ang. „postdoc”), z których większość nie będzie miała stałego zatrudnienia w sektorze akademickim.
- Należy zapewnić szkolenia dla naukowców na wszystkich poziomach (R1-R4) w zakresie praktykowania otwartej nauki.
- Należy rozszerzyć pojęcie mobilności geograficznej o mobilność wirtualną.
- Należy zaktualizować Europejską kartę naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych z uwzględnieniem zmienionego kontekstu badań naukowych i innowacji w UE oraz odzwierciedlić stan bieżących dyskusji w sektorze akademickim. Należy przy tym wyraźnie uwzględnić kwestie takie jak otwarta nauka, otwarte i odpowiedzialne praktyki innowacyjne, różnorodność, rzetelność badawcza, badania metodą obywatelską oraz poczwórna i-mobilność (transnarodowa, międzysektorowa, interdyscyplinarna i wirtualna) w rozwoju kariery.
- Należy wzmocnić interakcję między środowiskiem akademickim a sektorami pozaakademickimi, aby wzmocnić rolę uniwersytetów jako głównych podmiotów w sercu ekosystemów innowacji.

W 2022 r. zakończono badanie „Knowledge Ecosystems in the new ERA” [Ekosystemy wiedzy w nowej erze], które obejmowało analizę aspektów związanych z karierą naukową, w szczególności umiejętności³⁸, zatrudnienia i warunków pracy, a także zjawiska drenażu mózgów i obiegu talentów³⁹. Przedmiotem tego badania było również opracowanie metodyki dla centrum monitorowania karier naukowych. W ramach badania opracowano również mapę i model środków mobilności międzysektorowej w całej Europie, opierając się na poprzednim badaniu Komisji zatytułowanym „Fostering industrial talents in research at European level” [Wspieranie talentów w branży przemysłowej w badaniach naukowych na szczeblu

³⁷ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a3cde934-12a0-11eb-9a54-01aa75ed71a1/>

³⁸ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1/language-en>

³⁹ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/94a6a2ca-00c1-11ed-b94a-01aa75ed71a1/language-en> oraz <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ec09bd95-00c2-11ed-b94a-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>

europejskim] (styczeń 2018 r.)⁴⁰. W związku z tym badaniem przeprowadzono wiele działań konsultacyjnych, w tym:

- ankietę internetową (kwiecień–maj 2021 r.) wśród naukowców w celu uzyskania wiedzy na temat umiejętności, zabezpieczenia społecznego i warunków pracy związanych z miejscami pracy w badaniach naukowych, a następnie trzy spotkania grupy roboczej w maju 2021 r. w celu zatwierdzenia i dopracowania wyników wywiadów;
- ankietę internetową (maj–czerwiec 2021 r.) w celu zweryfikowania zestawu umiejętności, które są kluczowe dla pracy naukowców w sektorze akademickim i prywatnym;
- wywiady z naukowcami (II kwartał 2021 r.) na różnych etapach kariery, pracującymi w środowisku akademickim i innych sektorach, ze szczególnym uwzględnieniem kompetencji, możliwości szkolenia w zakresie umiejętności i mobilności międzysektorowej;
- wywiady z przedstawicielami organizacji parasolowych szkolnictwa wyższego, stowarzyszeń organizacji badawczych oraz przedstawicielami państw członkowskich i przedstawicielami biznesu (II kwartał 2021 r.) koncentrujące się na aktualizacji europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), opracowaniu europejskich ram kompetencji dla naukowców, przyszłości stanowisk z możliwością stałego zatrudnienia i dywersyfikacji karier naukowych;
- grupę dyskusyjną (wrzesień 2021 r.) z udziałem unijnych stowarzyszeń parasolowych związanych z badaniami naukowymi (uniwersytety, organizacje badawcze, organizacje badawczo-technologiczne itp.), stowarzyszeń branżowych oraz unijnych i krajowych decydentów politycznych w celu zatwierdzenia prac nad projektem europejskich ram kompetencji dla naukowców;
- warsztaty (październik 2021 r.) z udziałem ponad 450 uczestników spośród zainteresowanych stron ze wszystkich sektorów, których celem było omówienie wyzwań związanych z karierą naukową, zwłaszcza w dziedzinie kompetencji;
- warsztaty (marzec 2022 r.) z udziałem szerokiego grona zainteresowanych stron ze wszystkich sektorów dotyczące umiejętności i warunków zatrudnienia naukowców, kwestii ochrony socjalnej mobilnych naukowców z zagranicy oraz koncepcji centrum monitorowania karier naukowych;
- warsztaty końcowe (wrzesień 2022 r.) poświęcone kompetencjom, zrównoważonemu obiegowi talentów i mobilności międzysektorowej.

Główne ustalenia poczynione na podstawie tego badania można podsumować w następujący sposób:

- Naukowcy mają ogromne znaczenie dla systemu badań naukowych i innowacji w Europie, dlatego należy wspierać ich kariery, zwiększając ich atrakcyjność i zrównoważony rozwój. Pierwszym elementem, którym należy się zająć, jest opracowanie wspólnej definicji „naukowca” na poziomie europejskim.
- Wprowadzone w 2011 r. deskrytory profili R1–R4 są często stosowane i wykorzystywane jako punkt odniesienia podczas rekrutacji naukowców w sektorze akademickim, ale potrzebne jest ich doprecyzowanie, w tym w celu wspierania ich stosowania poza środowiskiem akademickim i umożliwienia łatwiejszej

⁴⁰ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a33eb97c-437d-11e8-a9f4-01aa75ed71a1>

interoperacyjności i porównywalności ról naukowców w różnych sektorach i państwach członkowskich.

- Naukowcy uważają, że umiejętności przekrojowe są ważne z punktu widzenia rekrutacji i systemu przebiegu i oceny kariery, ale jedynie nieliczni kandydaci, którzy ukończyli studia doktoranckie w UE uważają, że szkolenie odbyte w trakcie studiów doktoranckich obejmuje umiejętności przekrojowe na zadowalającym poziomie. Zainteresowane strony z niecierpliwością oczekują wprowadzenia europejskich ram kompetencji dla naukowców, które nie powinny być wiążące i powinny pozostawiać użytkownikom elastyczność przy ich wdrażaniu.
- Umiejętności są niezwykle ważne z punktu widzenia mobilności międzysektorowej naukowców, którzy powinni mieć dostęp do formalnych i nieformalnych szkoleń potwierdzonych certyfikatem, w tym w ramach koordynacji i współpracy z przedsiębiorstwami i innymi odpowiednimi podmiotami na rynku pracy, aby zlikwidować lukę między popytem a podażą naukowców. Równie ważne jest jednak zapewnienie naukowcom wsparcia i wskazówek dotyczących możliwości rozwoju kariery poza środowiskiem akademickim, w tym poprzez mentoring i usługi w zakresie doradztwa zawodowego.
- Częsty brak otwartej, przejrzystej i opartej na osiągnięciach rekrutacji, niepewne warunki pracy i niestabilność ścieżek kariery stanowią barierę dla optymalnego rozwoju kapitału ludzkiego w dziedzinie badań naukowych. Potrzebne są inicjatywy, w tym rozważenie modelowego systemu stanowisk z możliwością stałego zatrudnienia na poziomie UE lub innego przejrzystego systemu awansu zawodowego i przebiegu i oceny kariery.
- Należy sporządzić zestawienie głównych przyczyn drenażu mózgowi związanych z poziomem systemu, środowiskiem badawczym, warunkami rekrutacji i pracy oraz zbiorczym wskaźnikiem doskonałości badawczej, wskazując warunki zapewnienia bardziej zrównoważonej mobilności. Oprócz sporządzenia wspomnianego zestawienia należy określić sposoby zapewnienia bardziej zrównoważonego obiegu talentów na poziomie państw członkowskich, opierając się na praktykach istniejących lub planowanych w państwach członkowskich lub organizacjach badawczych, a także na poziomie UE, które będą koncentrować się na wymiarze dostosowywania, inspirowania i wspierania.
- Należy określić modele, najlepsze praktyki i zalecenia w celu promowania mobilności międzysektorowej w trzech kategoriach: (i) zacieśnienie współpracy między środowiskiem akademickim a przedsiębiorstwami; (ii) podnoszenie i nabywanie nowych kwalifikacji zawodowych utalentowanych naukowców, aby zaspokoić zapotrzebowanie ze strony przedsiębiorstw lub budować zdolności w celu wsparcia badań naukowych i innowacji; (iii) przedsiębiorczość i tworzenie przedsiębiorstw.
- Zabezpieczenie społeczne i możliwość jego przenoszenia mogą demotywować lub komplikować międzynarodową mobilność badawczą. W systemie zabezpieczenia społecznego istnieje kilka rodzajów luk, które wynikają z mobilności i w największym stopniu dotyczą mobilnych naukowców. Pierwszą najistotniejszą luką są różne statusy zatrudnienia i ich wpływ na zabezpieczenie społeczne. Zmiana statusu zatrudnienia podczas przemieszczania się między krajami może skutkować różnymi uprawnieniami do zabezpieczenia społecznego. Na przykład, gdy naukowcy, którzy odbyli studia doktoranckie, są klasyfikowani jako studenci, a nie pracownicy, mogą być objęci ograniczonym ubezpieczeniem społecznym lub nie

mieć go wcale. Ponadto dostęp do informacji przekazywanych mobilnym badaczom i ich jakość są często ograniczone. Istnieją konkretne luki w konkretnych rodzajach zabezpieczenia społecznego. Emerytura, zwłaszcza emerytura dodatkowa, jest niewątpliwie istotnym problemem, ponieważ mobilni naukowcy często zatrudniani na umowy krótkoterminowe mogą nie spełniać okresów nabywania uprawnień określonych dla dodatkowych programów emerytalnych. W przypadku bezrobocia, niezależnie od kraju, przy podejmowaniu decyzji o dostępie do zasiłku dla bezrobotnych i jego wysokości brana jest pod uwagę historia poprzedniego zatrudnienia.

- Metodyka i wskaźniki monitorowania kariery naukowej na podstawie istniejących danych i uzupełnione podejściem opartym na badaniach w następujących czterech wymiarach: miejsca pracy, warunki, umiejętności i mobilność (prace przygotowawcze do ustanowienia centrum monitorowania karier naukowych).

Dodatkowe działania konsultacyjne z państwami członkowskimi, krajami stowarzyszonymi w ramach programu „Horyzont Europa” i zainteresowanymi stronami odbyły się w kontekście prac nad wnioskiem Komisji dotyczącym zalecenia Rady w sprawie Paktu na rzecz badań naukowych i innowacji w Europie⁴¹ oraz programu polityki w zakresie EPB, w szczególności w odniesieniu do działania 4 mającego na celu promowanie atrakcyjnych i trwałych karier naukowych, zrównoważonego obiegu talentów oraz międzynarodowej, interdyscyplinarnej i mobilności międzysektorowej w całej EPB.

W niniejszym wniosku uwzględniono również prace działającej pod egidą ERAC grupy zadaniowej ds. trójkąta wiedzy (Triangle Task Force) dotyczące przeglądu karty i kodeksu postępowania wobec naukowców, wkład otrzymany w kontekście konsultacji z zainteresowanymi stronami w sprawie Europejska strategia na rzecz szkół wyższych oraz informacje przekazane przez strony trzecie, w tym OECD, oraz przeprowadzone przez nie badania. Ponadto w grudniu 2020 r. wspólnie z grupą zadaniową ERAC ds. trójkąta wiedzy i trzema prezydencjami zorganizowano specjalne warsztaty ERAC poświęcone naukowcom.

⁴¹Podczas szeregu wydarzeń zgromadzono opinie wielu zainteresowanych stron. W szczególności Forum EPB na rzecz Transformacji (utworzone jako nieformalna grupa ekspertów Komisji) udzieliła Komisji porad i dzięki niemu opinie państw członkowskich i zainteresowanych stron mogły zostać uwzględniane w zorganizowany sposób. Odpowiednie zainteresowane strony i organizacje parasolowe zaproszono do przedstawienia opinii (np. podczas warsztatów, które odbyły się 20 kwietnia i 25 maja 2021 r.). Od 15 kwietnia do 13 maja 2021 r. przeprowadzono również konsultacje publiczne w celu zebrania opinii szerszych grup społeczeństwa.

Wniosek

ZALECENIE RADY

dotyczące europejskich ram mających na celu przyciągnięcie i zatrzymanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 182 ust. 5 i art. 292 zdanie pierwsze i zdanie drugie,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Art. 179 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej stanowi, że Unia ma na celu wzmocnienie swojej bazy naukowej i technologicznej przez utworzenie europejskiej przestrzeni badawczej, w której naukowcy, wiedza naukowa i technologie podlegają swobodnej wymianie. W tym względzie art. 180 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej stanowi, że Unia prowadzi szereg działań, które stanowią uzupełnienie działań podejmowanych przez państwa członkowskie i obejmują popieranie kształcenia i mobilności naukowców w Unii oraz upowszechnianie i optymalizację wyników działań badawczych w Unii.
- (2) Ważną rolę we wspieraniu naukowców i ich karier w Unii odegrało zalecenie Komisji 2005/251/WE⁴². Karta naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych („karta i kodeks postępowania wobec naukowców”) stały się punktami odniesienia dla naukowców i pracodawców lub grantodawców naukowców, przyczyniając się do wzmocnienia europejskiej przestrzeni badawczej i wspierając rozwój bardziej atrakcyjnego, otwartego i zrównoważonego europejskiego rynku pracy dla naukowców. Od 2008 r. stosowana jest europejska procedura poświadczająca zaangażowanie instytucji we wdrażanie zasad karty i kodeksu postępowania wobec naukowców oraz strategii kadrowej dla naukowców (strategia HRS4R) i postępy poczynione przez instytucje w tym zakresie.
- (3) W komunikacie Komisji „Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności” przyjętym dnia 1 lipca 2020 r.⁴³ podkreślono, że badacze odgrywają czołową rolę w rozwoju nauki i innowacji, w związku z czym muszą posiadać określony zestaw umiejętności, od których zależy powodzenie ich kariery w środowisku akademickim i poza nim. Przewidziano w nim m.in. określenie systematyki umiejętności badaczy, w tym statystyczne monitorowanie cyrkulacji talentów, opracowanie europejskich ram kompetencji dla badaczy oraz wsparcie w wyposażeniu badaczy w umiejętności niezbędne do celów mobilności międzysektorowej. Pierwszym sztandarowym

⁴²Zalecenie Komisji 2005/251/WE z dnia 11 marca 2005 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (Dz.U. L 75 z 22.3.2005, s. 67).

⁴³KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW „Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności”, COM(2020) 274 final.

działaniem programu na rzecz umiejętności jest unijny pakt na rzecz umiejętności, który polega na wsparciu podnoszenia i zmiany kwalifikacji poprzez współpracę między przemysłem, organizatorami kształcenia i szkolenia, partnerami społecznymi i organami publicznymi w ramach szeroko zakrojonych partnerstw na rzecz umiejętności.

- (4) W komunikacie Komisji zatytułowanym „Nowa europejska przestrzeń badawcza na rzecz badań naukowych i innowacji”, przyjętym dnia 30 września 2020 r.⁴⁴, stwierdzono, że w ogólnoswiatowym dążeniu do zdobywania talentów niezbędne jest zapewnienie warunków rozwoju kariery mających na celu przyciągnięcie i zatrzymanie najlepszych naukowców w Europie oraz że kwestia niepewnego zatrudnienia, w szczególności w przypadku naukowców na wczesnym etapie kariery, nie uległa odpowiedniej poprawie w ostatnich latach. W komunikacie tym podkreślono, że często umiejętności naukowców nie są dopasowane do potrzeb społeczeństwa i gospodarki, w szczególności sektora przemysłu i przedsiębiorstw, a także podkreślono znaczenie zachęcania naukowców do kontynuowania kariery poza środowiskiem akademickim. W komunikacie tym podkreślono również, że w celu wzmocnienia karier naukowych w Europie potrzebny jest zestaw środków mających na celu zapewnienie uznawania zawodu i umiejętności naukowców, europejskich ram kompetencji dla naukowców, wzmożonej mobilności i wymiany między środowiskiem akademickim i przemysłem, ukierunkowanych możliwości szkolenia oraz portalu będącego punktem kompleksowej obsługi oferującego naukowcom szeroki zakres usług wsparcia. Ponadto w komunikacie przewidziano także udoskonalenie systemu oceny badań naukowych.
- (5) W konkluzjach Rady w sprawie nowej europejskiej przestrzeni badawczej z dnia 1 grudnia 2020 r.⁴⁵ podkreślono, że tworzenie atrakcyjnych i bezpiecznych warunków pracy oraz poprawa atrakcyjności kariery naukowej, z uwzględnieniem otwartej nauki, równości płci, umiejętności cyfrowych, oceny badań naukowych, zróżnicowania karier naukowych oraz różnorodnych ścieżek kariery są kluczowymi elementami nowej EPB, które przyczyniają się do przyciągania i zatrzymywania doskonałych naukowców.
- (6) W konkluzjach Rady „Pogłębienie europejskiej przestrzeni badawczej: zapewnić naukowcom atrakcyjne i stabilne ścieżki kariery i warunki pracy oraz urzeczywistnić cyrkulację talentów” z 28 maja 2021 r.⁴⁶ wskazano, że naukowcy stanowią centralny element europejskiego systemu badań naukowych i innowacji oraz że potrzebne są bardziej skoordynowane działania na szczeblu europejskim w celu przewyciężenia istniejących wyzwań stojących przed naukowcami, aby zapewnić im odpowiednie i trwałe kariery naukowe, stymulować zrównoważony obieg talentów i uczynić z Europy atrakcyjne miejsce docelowe dla naukowców. W konkluzjach tych zasugerowano także przeprowadzenie analizy ewentualnej zmiany karty i kodeksu postępowania wobec naukowców w celu ich przekształcenia w jednolite, kompleksowe ramy uwzględniające wszystkie wyzwania związane z karierą naukową, wykraczające poza wartości i zasady i dotyczące wszystkich możliwych obszarów zatrudnienia naukowców oraz zwrócono się do Komisji o przedstawienie stosownego wniosku w 2022 r. Zasugerowano, aby we wniosku tym uwzględnione zostały aspekty

⁴⁴Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Nowa europejska przestrzeń badawcza na rzecz badań naukowych i innowacji”, COM(2020) 628 final.

⁴⁵ Dokument Rady 13567/20.

⁴⁶ Dokument Rady 9138/21.

takie jak rekrutacja, zachęty dla naukowców na wczesnym etapie kariery, dywersyfikacja i system przebiegu i oceny kariery, interoperacyjność ze wszystkimi sektorami społeczeństwa, w tym z sektorem przemysłu, ocena naukowców, równouprawnienie płci, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz lepsze zarządzanie i usługi na potrzeby EURAXESS.

- (7) W zaleceniu Rady (UE) 2021/2122⁴⁷ zaliczono kariery naukowe i mobilność naukowców, a także oceny badań naukowych, naukowców i instytucji do ważnych obszarów działań w kontekście obszarów priorytetowych wspólnych działań wspierających EPB w Unii i państwach członkowskich oraz określono wspólny zestaw zasad i wartości stanowiących podstawę badań naukowych i innowacji w Europie. W zaleceniu tym podkreślono również potrzebę zwracania większej uwagi na kariery naukowców na wczesnym i średnio zaawansowanym etapie kariery, w tym na szczególne bariery, które napotykają na tych etapach kobiety.
- (8) Program polityki w zakresie EPB załączony do konkluzji Rady „Przyszłe zarządzanie Europejską Przestrzenią Badawczą (EPB)”, przyjętych 26 listopada 2021 r.⁴⁸, obejmuje specjalne „Działania zmierzające do reformy systemu oceny badań naukowych, naukowców i instytucji w celu poprawy ich jakości, wyników i wpływu” oraz „Działanie na rzecz atrakcyjnych i trwałych karier naukowych, zrównoważonego obiegu talentów oraz międzynarodowej, transdyscyplinarnej i międzysektorowej mobilności w ramach EPB”. Ostatnie z wymienionych działań zakłada opracowanie europejskich ram kariery naukowej oraz aktualizację obecnych i utworzenie nowych instrumentów i inicjatyw. W ramach tego działania przewiduje się uruchomienie centrum monitorowania karier naukowych; zmianę karty i kodeksu postępowania wobec naukowców; utworzenie platformy talentów EPB służącej jako punkt kompleksowej obsługi internetowej dla usług, sieci i portali EURAXESS, w tym HRS4R, i RESAVER; uruchomienie inicjatywy ERA4You w celu wspierania przepływu talentów między sektorami i w całej UE; wymianę dobrych praktyk w odniesieniu do systemów badań naukowych i innowacji, by wspierać zrównoważoną cyrkulację talentów; projekt pilotażowy z udziałem sojuszy w ramach „Europejskich Uniwersytetów” do celów europejskich ram kariery badawczej.
- (9) W komunikacie Komisji w sprawie Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych przyjętym dnia 18 stycznia 2022 r.⁴⁹, którego przedstawienie zaplanowano do 2023 r., przewidziano opracowanie ram karier naukowych będących w synergii z europejskimi ramami na rzecz atrakcyjnych i trwałych karier w szkolnictwie wyższym.
- (10) W komunikacie Komisji „Nowy europejski plan na rzecz innowacji”, przyjętym dnia 5 lipca 2022 r.⁵⁰, stwierdzono, że innowacyjność zależy od skutecznego wspierania rozwoju, przyciągnięcia i zatrzymania talentów oraz od zróżnicowanego wachlarza umiejętności, a także podkreślono znaczenie mobilności międzysektorowej.

⁴⁷Zalecenie Rady (UE) 2021/2122 z dnia 26 listopada 2021 r. w sprawie Paktu na rzecz badań naukowych i innowacji w Europie (Dz.U. L 431 z 2.12.2021, s. 1).

⁴⁸ Dokument Rady 14308/21.

⁴⁹KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW w sprawie Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych, COM(2022) 16 final.

⁵⁰KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW „Nowy europejski plan na rzecz innowacji”, COM(2022) 332 final.

- (11) W zaleceniu Rady (UE) 2022/2415⁵¹ podkreślono znaczenie rozwijania kultury przedsiębiorczości oraz praktyk, umiejętności i zdolności przez naukowców i inne podmioty w obszarze badań naukowych i innowacji, w tym pośredników, których profesjonalizacja jest niezbędna, aby umożliwić maksymalne przełożenie wyników badań naukowych i innowacji na rozwiązania korzystne dla społeczeństwa. Kodeks postępowania w zakresie współpracy między sektorem przemysłu a środowiskiem akademickim pomoże wdrożyć omawiane zalecenie.
- (12) Naukowcy są kluczowym zasobem dla społeczeństwa. Prowadzą badania, stymulują innowacje, wnoszą wkład w rozwiązania wyzwań społecznych, w tym na rzecz transformacji cyfrowej i ekologicznej, przyczyniając się w ten sposób do realizacji nadrzędnych priorytetów Komisji w zakresie „Europy na miarę ery cyfrowej” i „Europejskiego Zielonego Ładu”. Naukowcy to utalentowane osoby o wysokich kwalifikacjach, które mają ogromny potencjał, aby zaspokoić popyt na rynku pracy, przyczyniając się w ten sposób do realizacji innego nadrzędnego priorytetu „Gospodarka służąca ludziom”. W związku z tym kluczowe znaczenie ma poprawa ich ogólnego środowiska pracy dzięki wzmocnieniu karier naukowych, ich skuteczności i interoperacyjności między sektorami.
- (13) Zwiększenie atrakcyjności i stabilności karier naukowych w całej Unii jest kluczowym elementem europejskiej przestrzeni badawczej. W związku z tym istnieje wyraźna potrzeba zwiększenia atrakcyjności kariery naukowej dla absolwentów szkół oraz wprowadzenia warunków ramowych w celu zatrzymania utalentowanych naukowców w Unii, a także uczynienia z niej atrakcyjnego i konkurencyjnego miejsca docelowego dla naukowców z zagranicy.
- (14) Talent leży u podstaw innowacji. Dlatego niezbędne jest stworzenie warunków do zapewnienia i zagwarantowania przepływu wysoko wykwalifikowanych i stabilnych talentów, które mogą przyczynić się do ożywienia gospodarczego i przewagi konkurencyjnej Europy. Wiąże się to z zacieśnianiem więzi między środowiskiem akademickim a przemysłem oraz kulturą przedsiębiorczości i innowacji, w której utalentowani naukowcy są w stanie wprowadzać na rynek opracowane przez siebie pomysły.
- (15) Działania „Marii Skłodowskiej-Curie” (MSCA) służą od ponad 25 lat wspieraniu, w ramach programów ramowych w zakresie badań naukowych i innowacji, naukowców z całego świata na wszystkich etapach ich kariery, ze szczególnym uwzględnieniem szkoleń, umiejętności i rozwoju kariery. Program ten miał również strukturyzacyjny wpływ na organizacje (uniwersytety, ośrodki badań naukowych, przedsiębiorstwa itp.) dzięki rozpowszechnianiu dobrych praktyk i zwiększaniu ich międzynarodowej atrakcyjności i widoczności, w szczególności poprzez rozwój doskonałych programów doktoranckich. MSCA są przykładem najlepszych praktyk w zakresie przyczyniania się do poprawy mobilności międzysektorowej, interdyscyplinarnej i geograficznej, rozwijania umiejętności naukowców, przeciwdziałania nierównowadze płci, zatrzymywania utalentowanych naukowców i przyciągania nowych talentów do Europy. Programy doktoratu przemysłowego w ramach MSCA, w których doświadczenie badawcze kandydata na studia doktoranckie, jego lokalizacja i nadzór nad nim są w równym stopniu dzielone między instytucję akademicką i nieakademicką, są ważnym przykładem interakcji i współpracy między podmiotami ekosystemu, za pośrednictwem których wspiera się

⁵¹Zalecenie Rady (UE) 2022/2415 z dnia 2 grudnia 2022 r. w sprawie zasad przewodnich w odniesieniu do waloryzacji wiedzy (Dz.U. L 317 z 9.12.2022, s. 141).

rozwój umiejętności przekrojowych i mobilności międzysektorowej oraz zaspokajają zapotrzebowanie przemysłu na wysoko wykwalifikowane talenty.

- (16) Dane Eurostatu wskazują, że liczba naukowców w Europie rośnie. W 2021 r. w państwach członkowskich pracowało 2 mln naukowców (w ekwiwalencie pełnego czasu pracy), o 627 tys. więcej niż w 2011 r. Większość badaczy pracuje w sektorze przedsiębiorstw (56 %) i szkolnictwa wyższego (32 %), a następnie w sektorze rządowym (11 %). Ważne jest utrzymanie tej rosnącej tendencji dzięki odpowiednim inwestycjom, infrastrukturze i polityce na szczeblu krajowym i unijnym, wspierającym atrakcyjność karier naukowych, w tym w odniesieniu do różnorodności i równouprawnienia płci, oraz promowanie kultury równej wartości i nagradzania karier naukowych we wszystkich sektorach społeczeństwa.
- (17) Istnieje potrzeba sformułowania jasnej i wspólnej definicji „naukowca” na poziomie europejskim, takiej jak na przykład definicja zawarta w powszechnie uznanym Podręczniku Frascati, oraz wypracowania wspólnego rozumienia zawodów badawczych. Zawody badawcze należy rozumieć jako zawody, które naukowcy mogą wykonywać we wszystkich odpowiednich sektorach, obejmujących środowisko akademickie (uniwersytety, politechniki i instytuty badawcze), biznesowe (w tym laboratoria przemysłowe, przedsiębiorstwa typu start-up, spin-off lub małe i średnie przedsiębiorstwa), organy administracji publicznej (w tym laboratoria publiczne i system opieki zdrowotnej) oraz trzeci sektor. Należy dołożyć starań na rzecz pełnego uznania zawodu naukowca oraz dążyć do porównywalności zawodów badawczych we wszystkich państwach członkowskich i sektorach, w tym poprzez aktualizację profili naukowców R1–R4 wprowadzonych w 2011 r. oraz ich szersze wykorzystanie w ofertach pracy dla naukowców.
- (18) Prowadzenie badań naukowych i wdrażanie innowacji na wysokim poziomie wymaga wsparcia ze strony licznych naukowców lub innych specjalistów pełniących funkcje związane z zarządzaniem badaniami. Te niezwykle cenne zawody zasługują na odpowiednie uznanie, w tym poprzez ich dalszą analizę i dostosowanie na poziomie Unii, w celu wzmocnienia ich potencjału, opracowania odpowiednich szkoleń, zapewnienia ich porównywalności i umożliwienia osobom wykonującym te zawody skutecznego zarządzania badaniami naukowymi i innowacjami oraz ich wspierania.
- (19) W 2022 r. zaktualizowano europejską klasyfikację umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), aby uwzględnić dopracowane systematyki umiejętności i zawodów naukowców, określając w ten sposób zawody istotne dla naukowców w różnych sektorach rynku pracy oraz umiejętności przekrojowe, których naukowcy potrzebują, aby odnieść sukces. Wdrożenie klasyfikacji ESCO w EUROPASS i europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES) ułatwia przyjęcie tej ulepszonej terminologii na rynku pracy. Aby możliwe było uwzględnienie zawodu „naukowca” jako konkretnej kategorii w przyszłych wersjach międzynarodowej standardowej klasyfikacji zawodów (ISCO), na której opiera się klasyfikacja ESCO, konieczna jest współpraca Komisji z Międzynarodową Organizacją Pracy.
- (20) Jak uznano w art. 13 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i jak stwierdzono w deklaracji z Bonn w sprawie wolności badań naukowych z dnia 20 października 2020 r., w komunikacie rzymskim w sprawie europejskiego obszaru szkolnictwa wyższego z dnia 19 listopada 2020 r. oraz w zaleceniu Rady (UE) 2021/2122, wolność akademicka i wolność badań naukowych muszą być chronione jako podstawowe warunki wstępne umożliwiające naukowcom rozwój badań i innowacji. W związku z tym w styczniu 2021 r. Komisja opublikowała dokument roboczy służb Komisji

dotyczący sposobów łagodzenia zagranicznych ingerencji w badania naukowe i innowacje. W dokumencie tym przedstawiono najlepsze praktyki w zakresie wspierania unijnych instytucji szkolnictwa wyższego i organizacji prowadzących badania naukowe w ochronie ich podstawowych wartości, w tym ich wolności akademickiej, integralności i autonomii instytucjonalnej, a także ich wyników badań i zasobów badawczych.

- (21) Kobiety są nadal niedostatecznie reprezentowane wśród naukowców, stanowiąc zaledwie 33 % całkowitej liczby naukowców w Unii. Dane pokazują również, że wyższy odsetek kobiet naukowców jest zatrudniony w sektorze szkolnictwa wyższego w porównaniu z mężczyznami naukowcami, podczas gdy ich odsetek jest niższy w sektorze rządowym i biznesowym. W całej Unii odsetek kobiet naukowców pracujących w niepełnym wymiarze godzin i na podstawie niepewnych umów w szkolnictwie wyższym jest wyższy niż w przypadku mężczyzn naukowców (11 % w przypadku kobiet i 7 % w przypadku mężczyzn), a odsetek kobiet zajmujących najwyższe stanowiska akademickie (profesura zwyczajna lub równoważne stanowisko naukowe) wynosi zaledwie 26 %. Należy podjąć skuteczne działania w celu wyeliminowania utrzymujących się różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w karierze naukowej – w tym zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, uprzedzeń w ocenie ze względu na płeć, problemów związanych z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym, a także przemocy ze względu na płeć, które mają wpływ na uczestnictwo i system przebiegu i oceny kariery – wprowadzając zmiany instytucjonalne, w tym instrument planów równości płci sprzyjających włączeniu społecznemu. Ponadto należy podjąć szczególne starania, aby zaradzić niedostatecznej reprezentacji kobiet prowadzących badania naukowe i wprowadzających innowacje w dziedzinach takich jak nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka (STEM), a także w sektorze szkolnictwa wyższego, jak podkreślono w Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych, która proponuje manifest uniwersytetów zorientowanych na STE(A)M dotyczący edukacji STE(A)M uwzględniającej płeć.
- (22) Aby wspierać pełny rozwój osobisty i zawodowy naukowców w Unii, a w szczególności naukowców na wczesnym etapie kariery, konieczne jest stawienie czoła istniejącym wyzwaniom, które wywierają negatywny wpływ na cały system badań naukowych i innowacji w Unii oraz na wewnętrzny rynek badań. Wyzwania te obejmują aspekty związane z zatrudnieniem i warunkami pracy, takie jak różny status studentów/pracowników wśród kandydatów na studia doktoranckie w poszczególnych państwach członkowskich, częsty brak otwartej, przejrzystej i opartej na osiągnięciach rekrutacji, niepewność związana z krótkoterminowymi umowami projektowymi, niezadowolające środki w zakresie równości szans, zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz dobrostanu, a także niedoskonałość narzędzi ochrony socjalnej, w tym trudności z przenoszeniem uprawnień między sektorami i państwami członkowskimi.
- (23) Korzystny wpływ na zdolność do zatrudnienia i rozwój kariery naukowców na wczesnym etapie kariery mogłyby zapewnić specjalne zachęty do ich rekrutacji, takich jak zachęty finansowe i dotyczące ochrony socjalnej, w tym możliwości zawierania umów na czas nieokreślony zgodnie z intencją dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP)

oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)⁵². W tym względzie, obok finansowania opartego na projektach, można promować szersze wykorzystanie finansowania bazowego lub finansowania cyklu życia badań. Finansowanie bazowe zapewnia uniwersytetom lub ośrodkom badań naukowych prognozę gwarantowanego wsparcia finansowego w zamian za osiągnięcie określonych wyników i standardów jakości. Finansowanie cyklu życia polega na ogłoszeniu wstępnego konkursu na finansowanie, który jest odnawiany, jeśli zostanie pozytywnie oceniony w wyniku procesu monitorowania. Dzięki temu organizacje badawcze mogą opracowywać bardziej długoterminowe strategie badawcze i angażować się w zrównoważone zobowiązania wobec pracowników, jednocześnie wykorzystując finansowanie oparte na projektach do dalszego odkrywania nowych kierunków badań.

- (24) Jak określono w art. 22 Powszechnej deklaracji praw człowieka, każdy człowiek jako członek społeczeństwa ma prawo do ubezpieczeń społecznych; ma również prawo do urzeczywistniania swych praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych, niezbędnych dla jego godności i swobodnego rozwoju jego osobowości. Z kolei w art. 9 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej stwierdzono, że przy określaniu i realizacji unijnych polityk i działań należy uwzględnić zapewnianie odpowiedniej ochrony socjalnej. Zasada 15 Europejskiego filaru praw socjalnych stanowi, że pracownicy i osoby pracujące na własny rachunek przechodzące na emeryturę mają prawo do emerytury proporcjonalnej do ich składek oraz zapewniającej odpowiedni dochód. Mobilni naukowcy mają jednak trudności z uzyskaniem odpowiednich emerytur dodatkowych w związku z okresami nabywania uprawnień, wysokimi opłatami transferowymi, ograniczoną wiedzą finansową i obciążeniami administracyjnymi w wieku emerytalnym. W związku z tym naukowcom należy zapewnić zabezpieczenia na podstawie zalecenia Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej⁵³.
- (25) RESAVER, wspierana przez Komisję ogólnoeuropejska instytucja, która zajmuje się pracowniczymi programami emerytalnymi dla organizacji prowadzących badania naukowe i będzie jednym z elementów przyszłej platformy talentów EPB, ma pełny potencjał, aby zająć się kwestiami ochrony socjalnej mobilnych naukowców, ale jej wykorzystanie utrudniają ograniczona świadomość i istotne przeszkody administracyjne i prawne. Aby zagwarantować zabezpieczenie uprawnień emerytalnych mobilnych naukowców należy zapewnić informacje o tym, w jaki sposób potencjalna mobilność może wpłynąć na uprawnienia emerytalno-rentowe, a także promować udział organizacji prowadzących badania naukowe w programie RESAVER.
- (26) Międzysektorowa, interdyscyplinarna i zrównoważona geograficznie mobilność ma zasadnicze znaczenie dla poprawy skuteczności, trwałości i atrakcyjności kariery naukowej w Unii. Dzięki takiej mobilności cały system badań naukowych i innowacji stanie się bardziej konkurencyjny i będzie sprzyjał poprawie tworzenia, obiegu i wykorzystania wiedzy. Należy promować te formy mobilności, zachęcać do korzystania z nich i odpowiednio włączać je w rozwój zawodowy naukowców, a także

⁵²Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43).

⁵³Zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (2019/C 387/01) (Dz.U. C 387 z 15.11.2019, s. 1).

podejmować działania mające na celu wyeliminowanie istniejących przeszkód wszelkiego rodzaju, w tym np. ograniczonej możliwości przenoszenia stypendiów.

- (27) Potrzebna byłaby zmiana podejścia ze strony środowiska akademickiego i naukowców polegająca na uznaniu kariery naukowej za w pełni interoperacyjną i międzysektorową, wprowadzeniu systemu, w którym naukowcy są nagradzani w równej mierze za kariery podejmowane we wszystkich sektorach i jednocześnie nie są poszkodowani w związku z podejmowaniem mobilności geograficznej, interdyscyplinarnej i międzysektorowej ani przerwą w karierze zawodowej, w tym urlopami naukowymi lub rodzicielskimi, a także na uwzględnieniu przez naukowców na równi karier w środowisku akademickim i poza nim.
- (28) W niektórych przypadkach kształcenie doktoranckie jest nadal ukierunkowane głównie na przyszłą karierę w środowisku akademickim i nie uwzględnia się w nim w wystarczającym stopniu szerszego zakresu zawodów istotnych dla naukowców w różnych sektorach, a także znaczenia wspierania przedsiębiorczości naukowców. Wyposażenie naukowców w umiejętności przekrojowe w ramach formalnych i nieformalnych szkoleń, oprócz solidnych umiejętności badawczych, jest bardzo ważne dla zwiększenia możliwości kariery, mobilności międzysektorowej i innowacji, a także dla uatrakcyjnienia kariery naukowej w Unii. Ponadto ważne jest, aby naukowcy dobrze rozumieli swoją odpowiedzialność społeczną i społeczne skutki swoich badań, w tym aspekty związane ze zrównoważonym rozwojem.
- (29) Europejskie ramy kompetencji dla naukowców (ResearchComp), opracowane przez Komisję w porozumieniu z państwami członkowskimi i zainteresowanymi stronami, odegrają kluczową rolę w wyposażeniu naukowców w szeroki zestaw umiejętności przekrojowych i wypełnieniu luki kompetencyjnej między środowiskiem akademickim a wszystkimi innymi odpowiednimi sektorami. Kształcenie doktorantów i ukierunkowane możliwości szkoleniowe powinny być rozwijane zgodnie z kompetencjami opisanymi w tych ramach, w tym poprzez wymianę najlepszych praktyk, aby umożliwić podnoszenie i zmianę kwalifikacji naukowców przez całe życie. Należy zapewnić odpowiednie mechanizmy uznawania i zatwierdzania formalnych i nieformalnych możliwości szkoleniowych, w tym szkoleń w miejscu pracy.
- (30) Aby mieć pewność, że szkolenia naukowców są tworzone lub współtworzone na podstawie rzeczywistych potrzeb w zakresie umiejętności, należy promować interakcję i współpracę między środowiskiem akademickim, przedsiębiorstwami, administracją publiczną, trzecim sektorem i wszystkimi innymi odpowiednimi podmiotami ekosystemu, w tym na przykład w odniesieniu do staży, praktyk lub obserwacji pracy (ang. „job shadowing”).
- (31) Wspieranie rozwoju przedsiębiorczego sposobu myślenia i powiązanych kompetencji u naukowców, w tym kompetencji w zakresie poszukiwania inwestorów i kapitału, ma kluczowe znaczenie dla poprawy waloryzacji wiedzy i przekształcania innowacyjnych pomysłów w nowe usługi i produkty o większym potencjale wprowadzenia na rynek, przyczyniania się do zrównoważonego wzrostu, poprawy innowacji i korzyści społecznych. Aby naukowcy mogli skutecznie rozwijać swoje kariery także pod względem przedsiębiorczości, konieczne jest właściwe zrozumienie aktywów intelektualnych, takich jak publikacje, dane, wiedza specjalistyczna i własność

intelektualna, oraz skuteczne zarządzanie nimi, zgodnie z zaleceniem Rady 2008/416/WE⁵⁴.

- (32) Międzysektorowy obieg talentów, lepsza interoperacyjność miejsc pracy związanych z badaniami naukowymi i innowacjami między sektorami oraz ściślejsza współpraca między środowiskiem akademickim a przedsiębiorstwami w zakresie transferu wiedzy i talentów wymagają połączenia różnych i uzupełniających się środków na szczeblu krajowym i unijnym, w tym reformy systemu. Podejście polityczne, które obejmuje wzajemne uczenie się z wykorzystaniem udanych modeli programów mobilności międzysektorowej, może przyczynić się do (i) zacieśnienia współpracy między środowiskiem akademickim i pozaakademickim oraz wzmocnienia ekosystemów innowacji, (ii) poprawy szkoleń i uczenia się przez całe życie dla naukowców, innowatorów i innych talentów w dziedzinie badań naukowych i innowacji, w tym podnoszenia kwalifikacji w celu budowania zdolności w zakresie wsparcia, oraz (iii) stymulowania rozwoju umiejętności naukowców w zakresie przedsiębiorczości.
- (33) Naukowcy powinni być uświadamiani co do kluczowego znaczenia kształtowania polityki i środków z zakresu polityki w dziedzinie badań naukowych oraz wpływu, jaki mogą wywierać na ogólną karierę naukową oraz system badań naukowych i innowacji. Podejście to należy uwzględnić w kształceniu doktorantów, aby zapewnić większe zaangażowanie naukowców w działania związane z kształtowaniem polityki w dziedzinie badań naukowych.
- (34) Naukowcy, w szczególności ci na wczesnym etapie kariery, powinni być informowani o perspektywach dostępnych we wszystkich sektorach oraz o możliwości skorzystania z nich w celu poszerzenia ich spektrum rozwoju osobistego i zawodowego. Ważną rolę odgrywają także usługi doradztwa zawodowego i wsparcia, dostosowane do potrzeb naukowców, ponieważ stymulują mobilność międzysektorową, międzydyscyplinarną, geograficzną i wirtualną, a także możliwość rozwijania działalności przedsiębiorczej. Należy promować mobilność międzyinstytucjonalną, w szczególności między instytucjami szkolnictwa wyższego i instytucjami badawczymi o różnych profilach oraz w ramach zróżnicowanych i elastycznych ścieżek akademickich, w tym poprzez usuwanie przeszkód związanych z kompetencjami zdobytymi w poprzedniej instytucji oraz kompetencjami wymaganymi w nowej instytucji.
- (35) Ocena badań naukowych powinna umożliwiać ewaluację osiągnięć naukowców i badań w celu uzyskania najwyższej jakości i największego wpływu. Jak podkreślono w apelu paryskim z 2022 r. dotyczącym oceny badań naukowych, w dokumencie rozpoznawczym pt. „W kierunku reformy systemu oceny badań naukowych” opublikowanym przez Komisję w 2021 r. oraz wynikach szeroko zakrojonych konsultacji z zainteresowanymi stronami, w konkluzjach Rady „Ocena badań naukowych i wdrażanie otwartej nauki” z dnia 10 czerwca 2022 r.⁵⁵ oraz w Porozumieniu w sprawie reformy oceny badań naukowych opublikowanym w lipcu 2022 r., właściwa ocena wyników wymaga uznania coraz bardziej zróżnicowanych produktów badań naukowych, działań i praktyk badawczych, w tym współpracy i otwartego udostępniania wyników oraz zapewnienia wysokich standardów rzetelności badawczej. Ocena naukowców powinna zatem polegać na ilościowej

⁵⁴Zalecenie Komisji 2008/416/WE z dnia 10 kwietnia 2008 r. w sprawie zarządzania własnością intelektualną w ramach działań związanych z transferem wiedzy oraz Kodeks postępowania dla uczelni wyższych i innych publicznych organizacji badawczych (Dz.U. L 146 z 5.6.2008, s. 19).

⁵⁵Dokument Rady 10126/22.

i jakościowej ewaluacji badań przeprowadzanej w bardziej zrównoważony sposób, w ramach którego preferuje się ocenę jakościową i wzajemną ocenę, przy jednoczesnym odpowiedzialnym stosowaniu wskaźników ilościowych.

- (36) W ramach oceny naukowców należy promować równe uznawanie i nagradzanie karier naukowców niezależnie od sektora zatrudnienia lub działalności oraz opierać się na bezstronnym podejściu opartym na talentach. Zróżnicowana ścieżka kariery, charakteryzująca się mobilnością geograficzną, sektorową i międzyorganizacyjną, lub ścieżki hybrydowe charakteryzujące się jednoczesnym łączeniem sektorów, zasługują na pełne uznanie i uwzględnienie na równi z liniową ścieżką kariery.
- (37) Potrzebny jest przejrzysty, ustrukturyzowany, sprzyjający włączeniu społecznemu i równy pod względem płci system rozpoczynania oraz przebiegu i oceny kariery z myślą o wsparciu kariery w środowisku akademickim, aż do najwyższych stanowisk. W tym celu na poziomie państw członkowskich i organizacji prowadzących badania naukowe można rozważyć przyjęcie systemów przypominających stanowiska z możliwością stałego zatrudnienia, które przewidziano jako umowy o pracę na czas określony z perspektywą awansu na stałe stanowisko pod warunkiem pozytywnej oceny.
- (38) Pomimo starań podejmowanych na poziomie unijnym, krajowym i regionalnym kwestia drenażu talentów ze słabiej rozwiniętych regionów Unii utrzymuje się, jak wskazano w komunikacie Komisji „Wykorzystanie potencjału talentów w regionach Europy”⁵⁶, w związku z czym konieczne są dodatkowe środki w celu osiągnięcia bardziej zrównoważonej mobilności geograficznej naukowców. Z przeprowadzonych w latach 2021–2022 przez Komisję analiz obiegu talentów wynika, że istniejące działania na szczeblu Unii wnoszą pozytywny wkład w zachęcanie do bardziej zrównoważonego obiegu talentów, ale wskazano w nich również na utrzymujące się wyzwania, a także określono sposoby pozyskiwania talentów. Doskonałe środowisko badawcze, atrakcyjne warunki pracy i wynagrodzenie proporcjonalne do kwalifikacji zawodowych i wykonywanych działań odgrywają w tym kontekście bardzo ważną rolę, ale często wymagają reform krajowych systemów badań naukowych i innowacji. W związku z tym należy stosować podejście polityczne, które ma na celu wspieranie i zachęcanie do takich przekształceń systemu, obejmujące warsztaty wzajemnego uczenia się oparte na skutecznych rozwiązaniach, które umożliwiły ustanowienie bardziej zrównoważonego obiegu talentów w państwach członkowskich.
- (39) Wspieranie mobilności i rozwoju kariery naukowców, przy jednoczesnym zapewnieniu trwałego dopływu talentów w dziedzinie badań naukowych i innowacji oraz zacieśnianiu współpracy naukowej między Unią a światem, jest głównym celem EURAXESS, wyjątkowej ogólnoeuropejskiej inicjatywy zapewniającej bezpłatne informacje i usługi wsparcia dla naukowców i ich rodzin. Aby dalej wspierać ten cel, należy rozszerzyć działalność EURAXESS w zakresie dostarczania informacji i zapewniania wsparcia dla naukowców oraz instytucji szkolnictwa wyższego i instytucji badawczych, przy uwzględnieniu zoptymalizowanej struktury usług i zarządzania, poprawy doświadczeń cyfrowych i doświadczeń użytkowników oraz interoperacyjności z innymi inicjatywami unijnymi, takimi jak Europass i EURES. Aby zwiększyć skuteczność i spójność portali i usług informacyjnych EURAXESS, należałoby zwiększyć zasoby finansowe i ludzkie krajowych organizacji działających

⁵⁶KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW „Wykorzystanie potencjału talentów w regionach Europy”, 17 stycznia 2023 r., COM(2023) 32 final.

w ramach EURAXESS, w szczególności na potrzeby realizacji inicjatyw na szczeblu unijnym lub krajowym, wykorzystania bazy wiedzy specjalistycznej i podziału zadań między podmiotami EURAXESS na szczeblu krajowym, przy jednoczesnym monitorowaniu wydajności i mierzeniu wyników.

- (40) Aby zachować globalną konkurencyjność, UE musi stać się bardziej atrakcyjna dla talentów z całego świata. W komunikacie Komisji „Przyciąganie umiejętności i talentów do UE” przyjętym dnia 27 kwietnia 2022 r.⁵⁷ podkreślono konieczność zwiększenia przez UE jej atrakcyjności dla talentów z całego świata, w szczególności poprzez promowanie innowacji i przedsiębiorczości w UE oraz zbadanie nowych potencjalnych możliwości legalnej migracji do UE w perspektywie średnio- i długoterminowej. Ważnym krokiem poczynionym na rzecz poprawy wspomnianej atrakcyjności UE była zmiana dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883⁵⁸, w wyniku której wzmocniono prawa migrantów o wysokich kwalifikacjach oraz przyspieszono i usprawniono stosowne procedury. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/801⁵⁹ również przyczynia się do osiągnięcia tych celów, ponieważ ułatwia studentom i naukowcom przyjazd do UE i czyni go bardziej atrakcyjnym, a jednocześnie promuje obieg wiedzy i umiejętności za pośrednictwem wzmocnionych praw w zakresie mobilności wewnątrzunijnej.
- (41) Konieczna jest zmiana karty i kodeksu postępowania wobec naukowców, aby dostosować je do nowej rzeczywistości i aktualnych wyzwań stojących przed naukowcami i instytucjami, a także lepiej uwzględnić równouprawnienie płci i inkluzywność, jak również praktyki oparte na otwartej nauce. Nową wersję karty i kodeksu należy zoptymalizować tak, aby uprościć jej wdrażanie, a także promować jej przyjęcie poza sektorem akademickim. Zmiana ta nie powinna wpłynąć negatywnie na instytucje, które zatwierdziły zasady dotychczasowej karty i dotychczasowego kodeksu postępowania wobec naukowców. Należy uznać zatem, że instytucje te popierają nową wersję karty i kodeksu. Powinno to dotyczyć w szczególności instytucji, które przystąpiły do procesu HRS4R, którego pierwszym krokiem jest zatwierdzenie karty i kodeksu postępowania wobec naukowców.
- (42) Aby monitorować wdrażanie środków mających na celu wzmocnienie karier naukowych i reform systemowych, należy ustanowić centrum monitorowania karier naukowych przechowujące w jednym miejscu najlepsze aktualne dane unijne. Powinno ono wspierać potrzeby państw członkowskich i organizacji prowadzących badania naukowe w zakresie danych istotnych dla dostosowania i rozwoju polityki dotyczącej kariery naukowej. Powinno również wspierać naukowców w lepszym zrozumieniu wyzwań i możliwości oraz promować atrakcyjność europejskich organizacji badawczych dla najlepszych talentów. Należy rozważyć odpowiednie powiązania z Europejskim Centrum Monitorowania Sektora Szkolnictwa Wyższego zaproponowanym w Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych. Można również dostosować dane zebrane w ramach stosowania rozporządzenia Parlamentu

⁵⁷KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW „Przyciąganie umiejętności i talentów do UE”, COM(2022) 657 final.

⁵⁸Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 z dnia 20 października 2021 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz uchylenia dyrektywy Rady 2009/50/WE (Dz.U. L 382 z 28.10.2021, s. 1).

⁵⁹Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/801 z dnia 11 maja 2016 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu prowadzenia badań naukowych, odbycia studiów, szkoleń, udziału w wolontariacie, programach wymiany młodzieży szkolnej lub projektach edukacyjnych oraz podjęcia pracy w charakterze au pair (Dz.U. L 132 z 21.5.2016, s. 21).

Europejskiego i Rady (UE) 2019/1700⁶⁰ w celu uwzględnienia potrzeb użytkowników centrum monitorowania karier naukowych.

- (43) Aby europejskie ramy mające na celu zwiększenie atrakcyjności karier naukowych i zatrzymanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie przyniosły oczekiwane rezultaty, konieczne jest zaangażowanie ze strony państw członkowskich i wszystkich zainteresowanych stron. W szczególności można zachęcać do dobrowolnego i oddolnego tworzenia sojuszy instytucji szkolnictwa wyższego, takich jak sojusze utworzone w ramach inicjatywy dotyczącej europejskich szkół wyższych i wspierane w programie Erasmus+ oraz programach ramowych w zakresie badań naukowych i innowacji, a także szerszego sektora szkolnictwa wyższego i wszystkich zainteresowanych stron, aby sojusze te przyczyniły się do szerokiego wdrożenia ram dzięki pilotowaniu odpowiednich działań.

PRZYJMUJE NINIEJSZE ZALECENIE:

Definicja naukowca w europejskiej przestrzeni badawczej oraz zawodu naukowca

1. Do celów niniejszego zalecenia:

„naukowcy” oznaczają specjalistów, którzy zajmują się rozwojem lub tworzeniem nowej wiedzy. Prowadzą badania i doskonalą lub rozwijają koncepcje, teorie, modele, techniki, narzędzia, oprogramowanie lub metody operacyjne. Naukowcy mogą być w pełni lub częściowo zaangażowani w różne rodzaje działalności (na przykład badania podstawowe lub stosowane, eksperymentalne prace rozwojowe, obsługa sprzętu badawczego, zarządzanie projektami) w dowolnym sektorze gospodarki lub społeczeństwa. Naukowcy identyfikują potencjalne możliwości nowych działań badawczo-rozwojowych oraz planują je i zarządzają nimi, wykorzystując umiejętności i wiedzę na wysokim poziomie, zdobyte w ramach formalnego kształcenia i szkolenia lub dzięki praktycznemu doświadczeniu w prowadzeniu badań.

2. Zawody badawcze mogą być wykonywane, z równą wartością, we wszystkich sektorach prowadzących badania naukowe i wdrażających innowacje, w tym w środowisku akademickim, przedsiębiorstwach, laboratoriach rządowych i administracji publicznej oraz w trzecim sektorze, w którym to przypadku umiejętności, wiedza i postawy naukowców mogą być korzystne dla społeczeństwa europejskiego, systemu badań i innowacji oraz gospodarki.

3. Zawody związane z badaniami naukowymi obejmują kariery w zakresie zarządzania badaniami naukowymi, które mogą być podejmowane przez naukowców i innych specjalistów w celu zarządzania działaniami badawczymi i w zakresie innowacji oraz ich wspierania. Mogą one obejmować dowolne z poniższych zadań (poniższy wykaz jest niewyczerpujący):

- a) usprawnienie lub ułatwienie planowania prowadzenia badań naukowych i wdrażania innowacji, ich rozwoju, zarządzania nimi, administrowania nimi, informowania o nich i ich wykorzystania;

⁶⁰Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1700 z dnia 10 października 2019 r. ustanawiające wspólne ramy statystyk europejskich dotyczących osób i gospodarstw domowych, opartych na danych na poziomie indywidualnym zbieranych metodą doboru próby, zmieniające rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 808/2004, (WE) nr 452/2008 i (WE) nr 1338/2008 oraz uchylające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1177/2003 i rozporządzenie Rady (WE) nr 577/98 (Dz.U. L 261 I z 14.10.2019, s. 1).

- b) zapewnienie zgodności z celami polityki, wymogami programów finansowania, przepisami finansowymi i przepisami prawa;
 - c) poprawę wydajności i skuteczności projektów/systemu badań naukowych i innowacji;
 - d) zwiększenie wpływu badań naukowych i innowacji na społeczeństwo.
4. Wszyscy naukowcy, którzy prowadzą działalność badawczą, niezależnie od ich aktualnego statusu i sektora zatrudnienia, powinni być ujęci w następujących profilach:
- a) R1 – Naukowiec na pierwszym etapie: Naukowcy prowadzący badania pod nadzorem do czasu uzyskania stopnia doktora lub równoważnego poziomu kompetencji i doświadczenia.
 - b) R2 – Uznany naukowiec: Naukowcy z tytułem doktora lub równoważnym poziomem kompetencji i doświadczenia, którzy nie są jeszcze w pełni niezależni pod względem zdolności do rozwijania własnych prac badawczych, przyciągania funduszy lub kierowania grupą badawczą.
 - c) R3 – Doświadczony naukowiec: Naukowcy z tytułem doktora lub równoważnym poziomem kompetencji i doświadczenia, którzy osiągnęli pewien poziom niezależności pod względem zdolności do rozwijania własnych prac badawczych, przyciągania funduszy lub kierowania grupą badawczą.
 - d) R4 – Wiodący naukowiec: Naukowcy z tytułem doktora lub równoważnym poziomem kompetencji i doświadczenia, których inni naukowcy uznają za liderów w odnośnej dziedzinie badań.
5. Do celów niniejszego zalecenia profile R1 i R2 należy uznać za obejmujące naukowców na wczesnym etapie kariery, a profile R3 i R4 za obejmujące starszych pracowników naukowych.

Zaleca się, aby państwa członkowskie zachęcały do stosowania odniesień do profili we wszystkich ofertach pracy skierowanych konkretnie do naukowców.

Poza naukowcem na pierwszym etapie powyższe profile niekoniecznie należy traktować jako etapy progresywnej ścieżki kariery.

W załączniku I podano niewyczerpujący zestaw przykładów.

Uznawanie zawodów badawczych oraz interoperacyjność i porównywalność karier naukowych

- 6. Zaleca się, aby państwa członkowskie zapewniły pełne uznawanie zawodów badawczych, promowały równe traktowanie i premiowanie poszczególnych ścieżek kariery naukowej niezależnie od sektora zatrudnienia lub działalności oraz wdrożyły środki umożliwiające pełną interoperacyjność i porównywalność karier naukowych w państwach członkowskich, sektorach i instytucjach.
- 7. Kariery w zarządzaniu badaniami naukowymi powinny być odpowiednio określone i uznane na poziomie Unii, aby wzmocnić ich potencjał, rozwijać odpowiednie szkolenia i wspierać porównywalność.
- 8. Państwa członkowskie powinny zachęcać do tworzenia nielinearnych i wielopoziomowych ścieżek kariery, które powinny charakteryzować się mobilnością geograficzną, dyscyplinarną, międzysektorową i międzyorganizacyjną,

lub ścieżek hybrydowych łączących jednocześnie różne sektory, oraz wspierać te ścieżki, a także powinny one być uznawane na równi z linearną ścieżką kariery z wieloma wynikami zawodowymi. Należy odpowiednio dostosować system nagradzania.

9. Zaleca się, aby państwa członkowskie wdrożyły nowe wersje i aktualizacje europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów, ze szczególnym uwzględnieniem zawodów i umiejętności naukowców.
10. Zaleca się, aby państwa członkowskie zachęcały biura ds. zasobów ludzkich we wszystkich sektorach do opracowywania struktur kariery naukowców na podstawie profili, o których mowa w pkt 4 niniejszego zalecenia.

Rekrutacja i warunki pracy

11. Zaleca się, aby państwa członkowskie promowały i wspierały otwartą, przejrzystą i opartą na osiągnięciach selekcję i rekrutację kandydatów, bez karania za przerwy w karierze zawodowej lub mobilność międzysektorową.
12. Zaleca się, aby państwa członkowskie zapewniły przestrzeganie układów zbiorowych i skuteczny dialog społeczny oraz poczyniły wszelkie niezbędne kroki w celu zagwarantowania przez pracodawców lub grantodawców naukowców atrakcyjnych i konkurencyjnych warunków badań i pracy, w których docenia się, zachęca i wspiera naukowców na wszystkich etapach kariery i niezależnie od charakteru ich umowy – na czas nieokreślony lub określony. Powinno to obejmować:
 - a) gwarantowanie współmiernego wynagrodzenia, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz warunków elastyczności pracy umożliwiających łączenie życia osobistego, rodziny, dzieci i kariery zawodowej, a także ogólnego dobrostanu, bez uszczerbku dla kariery zawodowej;
 - b) zapewnianie równouprawnienia płci, równych szans i inkluzywności naukowców ze wszystkich środowisk, w tym grup niedostatecznie reprezentowanych i zmarginalizowanych, oraz promowanie wśród organizacji prowadzących badania naukowe i finansujących takie badania stosowania instrumentów zmiany instytucjonalnej, takich jak inkluzywne plany dotyczące równowagi płci otwarte na połączenia między płcią a innymi kategoriami społecznymi zgodnie z nowymi ramami europejskiej przestrzeni badawczej i Europejską strategią na rzecz szkół wyższych;
 - c) ochronę wolności badań naukowych przed wszelkimi możliwymi ograniczeniami lub ingerencjami, w tym ze strony podmiotów zagranicznych;
 - d) oferowanie naukowcom specjalnego wsparcia na poziomie instytucjonalnym w związku z wypełnianiem obowiązków administracyjnych;
 - e) podejmowanie zdecydowanych działań w celu przeciwdziałania zjawisku niepewności zatrudnienia oraz wspierania bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia. Powinno to obejmować maksymalną łączną długość umów o pracę na czas określony oraz zachęcanie do stosowania maksymalnego progu wynoszącego jedną trzecią umów o pracę na czas określony w ogólnych zasobach naukowców danego pracodawcy. Zaleca się, aby niższy próg był skierowany do pracodawców, którzy w chwili przyjęcia niniejszego zalecenia znajdują się już poniżej progu wynoszącego jedną trzecią. Niezależnie od tego,

czy realizowane prace badawcze mają charakter stały, długoterminowy lub są to prace o wysokiej powtarzalności, odpowiednim instrumentem są umowy na czas nieokreślony;

- f) promowanie szerszego wykorzystania finansowania bazowego lub finansowania cyklu życia badań obok finansowania opartego na projektach, aby umożliwić organizacjom badawczym opracowanie bardziej długoterminowych strategii badawczych i angażowanie się w zrównoważone zobowiązania wobec pracowników;
 - g) gwarantowanie dostępu do odpowiedniej ochrony socjalnej bez względu na formę zatrudnienia (np. umowa na czas nieokreślony, określony lub oparta na dotacji), bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich do określania podstawowych zasad ich systemów zabezpieczenia społecznego. Takie środki powinny odnosić się do następujących działów w takim zakresie, w jakim są one przewidziane w państwach członkowskich:
 - 1) zasiłku dla bezrobotnych;
 - 2) świadczeń chorobowych i opieki zdrowotnej;
 - 3) urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego i urlopu rodzicielskiego lub ze względów rodzinnych oraz powiązanych świadczeń;
 - 4) renty inwalidzkiej;
 - 5) świadczeń z tytułu starości i renty rodzinnej;
 - 6) świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i choroby zawodowej.
13. Zaleca się, aby państwa członkowskie zapewniły naukowcom dostęp do aktualnych, kompleksowych, przyjaznych dla użytkownika i zrozumiałych informacji na temat ich praw i obowiązków w zakresie ochrony socjalnej oraz zapewniły, by uprawnienia – niezależnie od tego, czy nabywa się je w ramach systemów obowiązkowych, czy dobrowolnych – można było utrzymywać, gromadzić lub przenosić pomiędzy wszystkimi rodzajami statusów zatrudnienia i samozatrudnienia oraz pomiędzy granicami geograficznymi, sektorami gospodarki, przez całe życie zawodowe danej osoby oraz pomiędzy różnymi systemami w ramach danego działu ochrony socjalnej.
14. Zaleca się, aby państwa członkowskie, które dążą do zwiększenia oszczędności w programach uzupełniających o zdefiniowanej składce, promowały korzystanie z rozwiązań zapewnianych za pośrednictwem funduszu emerytalnego RESAVER, który gwarantuje brak okresu nabywania uprawnień i opłat za przeniesienie aktywów.
15. Zaleca się, aby państwa członkowskie zagwarantowały szczególne środki wspierające naukowców na wczesnym etapie kariery, odpowiadające profilom R1 i R2, o których mowa w pkt 4 niniejszego zalecenia. Takie szczególne środki mogłyby obejmować:
- a) zapewnienie doktorantom warunków pracy, dochodów i praw do ochrony socjalnej mających zastosowanie do naukowców na innych etapach kariery;
 - b) promowanie stosowania i wspieranie zachęt dla naukowców na wczesnym etapie kariery, w tym zachęt finansowych i zachęt z zakresu ochrony socjalnej;

- c) promowanie stosowania i wspieranie zachęć do zatrudniania naukowców na wczesnym etapie kariery przez pracodawców we wszystkich sektorach, w szczególności w przypadku umów na czas nieokreślony;
- d) promowanie i docenianie mobilności międzyinstytucjonalnej, międzysektorowej, interdyscyplinarnej i geograficznej, w tym mobilności wirtualnej;
- e) promowanie współpracy między instytucjami szkolnictwa wyższego, podmiotami finansującymi badania i innymi odpowiednimi podmiotami z ekosystemu, w szczególności przemysłem i innymi przedsiębiorstwami, w odniesieniu do potrzeb w zakresie umiejętności oraz zapewniania umiejętności, tak aby wspierać rekrutację wysoko i odpowiednio wykwalifikowanych naukowców w danych sektorach.

Naukowcy wykwalifikowani do kariery międzysektorowej i interdyscyplinarnej oraz do przedsiębiorczości i innowacji

16. Zaleca się, aby państwa członkowskie podjęły odpowiednie działania w celu zachęcenia do dostosowania kształcenia doktorantów z myślą o interoperacyjnych karierach we wszystkich odpowiednich sektorach oraz o praktykowaniu otwartej nauki, w tym dzięki wykorzystaniu europejskich ram kompetencji dla naukowców (ResearchComp), zasad innowacyjnego szkolenia doktorantów oraz wielu innych przyszłych inicjatyw podejmowanych przez Komisję w celu zwiększenia umiejętności przekrojowych naukowców.
17. Zaleca się, aby Komisja podjęła działania wspierające i ułatwiające korzystanie z europejskich ram kompetencji dla naukowców (ResearchComp), promowała wymianę dobrych praktyk i rozważyła przyszłe zmiany wspomnianych ram kompetencji w razie potrzeby na podstawie zmian w systemie badań naukowych i innowacji oraz na rynku pracy.
18. Zaleca się, aby państwa członkowskie położyły szczególny nacisk na programy mające na celu wzmocnienie umiejętności potrzebnych naukowcom na wczesnym etapie kariery do zaangażowania się w działania związane z waloryzacją wiedzy. Takie programy powinny obejmować działania służące podnoszeniu poziomu świadomości i szkolenia na odpowiednie tematy, w tym zarządzanie aktywami intelektualnymi, standaryzację, współpracę między przemysłem a środowiskiem akademickim oraz zaangażowanie społeczne.
19. Zaleca się, aby państwa członkowskie i Komisja zachęcały do interakcji i współpracy, w tym partnerstw, między środowiskiem akademickim, przemysłem, innymi przedsiębiorstwami, administracją publiczną, trzecim sektorem i wszystkimi innymi odpowiednimi podmiotami z ekosystemów oraz aby zapewniły opracowywanie lub wspólne opracowywanie kształcenia doktorantów i ukierunkowanych szkoleń na podstawie rzeczywistych potrzeb zainteresowanych stron w zakresie umiejętności, w tym na podstawie przykładów najlepszych praktyk wdrożonych w ramach istniejących programów na poziomie Unii i państw członkowskich.

Takie interakcje i taka współpraca powinny być szczególnie wspierane w obszarach, w których niezbędne są określone umiejętności do korzystania z najnowocześniejszych infrastruktur badawczych i technologicznych.

20. Zaleca się, aby państwa członkowskie i Komisja podjęły działania w celu wspierania innowacyjnego i przedsiębiorczego sposobu myślenia naukowców, w tym umiejętności niezbędnych do poszukiwania inwestycji, aby umożliwić osobom rozpoczynającym karierę w dziedzinie przedsiębiorczości połączenie ich zdolności do tworzenia wiedzy z biegłością w zakresie waloryzacji wiedzy, przekształcania innowacyjnych pomysłów w biznes oraz wspierania innowacji i postępu.

Należy położyć szczególny nacisk na promowanie przedsiębiorczości i innowacji wśród kobiet oraz na tworzenie uniwersyteckich przedsiębiorstw typu spin-off prowadzonych przez kobiety.

Państwa członkowskie powinny rozważyć środki mające na celu złagodzenie ryzyka, jakie biorą na siebie naukowcy podejmujący karierę przedsiębiorcy, w tym za pomocą możliwości powrotu na poprzednią ścieżkę kariery.

21. Zaleca się, aby państwa członkowskie i Komisja podjęły działania w celu wspierania opracowywania i zapewniania ukierunkowanych szkoleń, w tym szkoleń prowadzących do mikropoświadczeń⁶¹ i przy wsparciu indywidualnych rachunków szkoleniowych⁶², o ile są one dostępne, aby zapewnić naukowcom możliwości podnoszenia kwalifikacji i zmiany kwalifikacji przez całe życie, a także aby promować mobilność międzysektorową i interdyscyplinarną. Zaleca się również, aby państwa członkowskie i Komisja poczyniły wszelkie niezbędne kroki w celu zapewnienia sprawiedliwej i przejrzystej procedury walidacji na podstawie zharmonizowanych kryteriów oraz formalnych i nieformalnych możliwości szkoleniowych, uwzględniając zdobywanie kwalifikacji w trakcie pracy.

22. Zaleca się, aby Komisja podjęła następujące działania w kontekście opracowywania inicjatyw służących wspieraniu międzysektorowego obiegu talentów:

- a) wspieranie wzajemnego uczenia się państw członkowskich na podstawie modeli programów mobilności międzysektorowej ustanowionych przez Komisję w trzech obszarach priorytetowych:
 - 1) wzmacnianie współpracy akademickiej i pozaakademickiej;
 - 2) udoskonalanie szkoleń i uczenia się przez całe życie dla naukowców, innowatorów i innych talentów w dziedzinie badań naukowych i innowacji;
 - 3) pobudzanie przedsiębiorczości naukowców;
- b) wzmacnianie komponentów mobilności międzysektorowej w istniejących instrumentach na rzecz mobilności naukowców oraz uzupełnianie ich o nowe instrumenty, jeżeli zostanie to uznane za konieczne;
- c) podnoszenie świadomości na temat programów mobilności międzysektorowej za pośrednictwem oddziału platformy talentów EPB, o której mowa w pkt 32 niniejszego zalecenia.

23. Zaleca się, aby państwa członkowskie rozważyły ustanowienie krajowych programów promujących mobilność międzysektorową w co najmniej jednym z trzech obszarów priorytetowych, o których mowa w pkt 22 niniejszego zalecenia.

⁶¹Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności, 2022/C 243/02 (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 10).

⁶²Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych, 2022/C 243/03 (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 26).

24. Zaleca się, aby państwa członkowskie podjęły wszelkie niezbędne działania w celu propagowania eliminacji istniejących barier strukturalnych i administracyjnych, które mogą utrudniać mobilność między sektorami, w tym przez wspieranie interoperacyjności karier między sektorami oraz ułatwianie mobilności tymczasowej lub stałej.

Rozwój kariery zawodowej oraz system przebiegu i oceny kariery

25. Zaleca się, aby państwa członkowskie wspierały uznawanie wartości mobilności geograficznej, międzysektorowej, międzyinstytucjonalnej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery.
26. Zaleca się, aby państwa członkowskie upowszechniały środki mające na celu uświadomienie naukowcom, w szczególności na wczesnym etapie kariery, możliwości dostępnych we wszystkich istotnych sektorach oraz aby propagowały kulturę dywersyfikowania karier służącą lepszemu rozwojowi osobistemu i zawodowemu. W związku z tym państwa członkowskie i Komisja powinny wspierać świadczenie usług doradztwa zawodowego i wsparcia, aby stymulować mobilność międzysektorową, interdyscyplinarną i geograficzną oraz tworzenie i rozwijanie działalności gospodarczej.
27. Zaleca się, aby państwa członkowskie promowały i wspierały systemy oceny i wynagradzania naukowców, które:
- a) opierają się na ocenie jakościowej dokonywanej przez innych naukowców, wspieranej przez odpowiedzialne stosowanie wskaźników ilościowych;
 - b) obejmują premiowanie jakości i poszczególnych potencjalnych skutków badań tych naukowców dla społeczeństwa, nauki i innowacji;
 - c) obejmują uznawanie różnorodności produktów (m.in. publikacji, zbiorów danych, oprogramowania, metodyk, protokołów, patentów), działań (m.in. mentoringu, nadzoru nad badaniami, ról przywódczych, przedsiębiorczości, zarządzania danymi, wzajemnej oceny, nauczania, waloryzacji wiedzy, współpracy między przemysłem a środowiskiem akademickim, wsparcia na rzecz kształtowania polityki opartej na dowodach, interakcji ze społeczeństwem) i praktyk (m.in. wczesnego udostępniania wiedzy i danych, otwartej współpracy), a także wszystkich doświadczeń związanych z mobilnością, o których mowa w pkt 25 niniejszego zalecenia;
 - d) umożliwiają zapewnienie, aby działalność zawodowa naukowca spełniała wysokie standardy etyki i uczciwości, w jej ramach premiowano właściwe prowadzenie badań i ceniono dobre praktyki, a w szczególności otwarte praktyki w zakresie udostępniania wyników badań i metodyk, gdy tylko jest to możliwe;
 - e) obejmują stosowanie kryteriów i procesów oceny, w ramach których respektuje się różnorodność dyscyplin badawczych i kontekstów krajowych;
 - f) pozwalają na wspieranie różnorodności profili i ścieżek kariery naukowców oraz docenianie indywidualnego wkładu, ale także roli zespołów, współpracy i interdyscyplinarności;

g) służyć zapewnieniu równouprawnienia płci, równych szans i inkluzywności.

Aby zapewnić spójność we wdrażaniu tych zaleceń, państwa członkowskie powinny wspierać ciągle szkolenia dla podmiotów zaangażowanych w proces oceny i premiowania.

28. Zachęca się państwa członkowskie, aby skłaniały organizacje do przyłączania się do koalicji, sojuszy lub inicjatyw utworzonych w celu rozwijania systemów oceny zgodnie z zaleceniami wymienionymi w pkt 27 niniejszego zalecenia. Zachęca się również państwa członkowskie do usuwania krajowych przeszkód dla takiego rozwoju oceny badań naukowych oraz do pomocy w zapobieganiu wszelkim sprzecznościom lub niezgodnościom, które mogą istnieć w stosowaniu zaleceń wymienionych w pkt 27 niniejszego zalecenia, między oceną badań naukowych, naukowców i instytucji badawczych.
29. Zaleca się, aby państwa członkowskie podjęły działania w celu zapewnienia naukowcom sprawiedliwego, równego, inkluzywnego, przejrzystego, ustrukturyzowanego i równego pod względem płci dostępu do zawodu i możliwościach awansu w środowisku akademickim, aż do najwyższych stanowisk. W związku z tym zaleca się, aby państwa członkowskie rozważyły przyjęcie systemu stanowisk z możliwością stałego zatrudnienia, w ramach którego przewidziano umowy o pracę na czas określony z perspektywą awansu na stałe stanowisko pod warunkiem pozytywnej oceny.

Zrównoważony obieg talentów i uczynienie Unii atrakcyjnym miejscem docelowym

30. Zaleca się, aby państwa członkowskie podjęły zdecydowane działania w celu wprowadzenia korzystnych, atrakcyjnych i konkurencyjnych warunków prowadzenia działań w zakresie badań naukowych i innowacji oraz powrotu naukowców zaangażowanych w doświadczenia za granicą do kraju pochodzenia. Środki takie mogą obejmować między innymi:
- a) zachęty służące zwiększeniu atrakcyjności działalności badawczej, uwzględniając potrzebę uczciwej konkurencji o talenty;
 - b) uproszczenie wymogów prawnych i administracyjnych dla naukowców;
 - c) inwestycje w system badań naukowych i innowacji, w tym wspieranie tworzenia sieci kontaktów w Unii i poza nią, w celu połączenia i zintegrowania krajowych systemów badań naukowych i innowacji z europejskimi sieciami badawczymi oraz zapewnienia większej widoczności krajowych zdolności i infrastruktur na wysokim poziomie;
 - d) wymianę najlepszych praktyk w zakresie tworzenia atrakcyjnego i konkurencyjnego środowiska badań naukowych i innowacji, w tym w odniesieniu do poprawy wynagrodzeń, warunków pracy i usług oraz zmniejszenia barier administracyjnych i językowych dla naukowców zagranicznych i międzynarodowych;
 - e) granty powrotne i atrakcyjne stanowiska dla powracających naukowców;
 - f) możliwość zajmowania podwójnych stanowisk w instytucjach mających siedzibę w różnych państwach członkowskich, co sprzyja transferowi wiedzy, współpracy i pozwala zapobiegać drenażowi talentów.

Zaleca się, aby Komisja wspierała państwa członkowskie w ich staraniach, w tym przez promowanie synergii pomiędzy programami unijnymi oraz między programami unijnymi i krajowymi.

31. Zaleca się, aby Komisja podjęła następujące działania sprzyjające bardziej zrównoważonemu obiegowi talentów:
- a) wspieranie wzajemnego uczenia się państw członkowskich w związku z reformą ich systemów badań naukowych i innowacji, w tym za pomocą zaproszeń do wyrażenia zainteresowania stworzeniem wspólnoty praktyków oferującej szkolenia i wskazówki dla państw członkowskich na podstawie udanych ścieżek i rozwiązań umożliwiających bardziej zrównoważony obieg talentów;
 - b) monitorowanie przepływów mobilności za pomocą interaktywnej mapy obiegu talentów w centrum monitorowania karier naukowych, o którym mowa w pkt 39 niniejszego zalecenia;
 - c) ułatwianie powiązań transnarodowych ze społecznościami diaspory naukowej oraz ułatwianie przyciągania lub powrotu talentów za pośrednictwem oddziału platformy talentów EPB, o której mowa w pkt 32 niniejszego zalecenia;
 - d) promowanie zrównoważonego obiegu talentów wśród naukowców na wczesnym etapie kariery za pomocą nowych instrumentów na poziomie Unii, które służą wzmocnieniu bazy kapitału ludzkiego w państwach objętych inicjatywą rozszerzania uczestnictwa, z bardziej przedsiębiorczymi, zdolnymi do zarządzania i lepiej wyszkolonymi naukowcami i innowatorami.

Działania wspierające na rzecz karier naukowych

32. Zaleca się, aby Komisja i państwa członkowskie wdrożyły odpowiednie środki w celu wzmocnienia portali i usług EURAXESS, a także wymiaru międzynarodowego, oraz aby rozwinęły platformę talentów EPB jako internetowy punkt kompleksowej obsługi dla naukowców i instytucji we wszystkich sektorach z nowymi ramami zarządzania obejmującymi wiążące zobowiązania i rolę koordynacyjną odpowiednich organów krajowych i instytucji zaangażowanych w świadczenie usług.

Platforma talentów EPB powinna umożliwiać:

- a) naukowcom zarządzanie możliwościami kształcenia i szkolenia oraz karierą;
- b) instytucjom badawczym i innowacyjnym, pracodawcom i grantodawcom prowadzenie działań z zakresu tworzenia sieci kontaktów, lepsze zarządzanie pulą talentów, współpracę i wymianę najlepszych praktyk, przy jednoczesnym ułatwieniu przyciągania i zatrzymywania talentów oraz jednoczesnej poprawie danych w celu lepszego zrozumienia tendencji w zakresie mobilności w Europie i poza nią.

Usługi należy poszerzyć o usługi w zakresie rozwoju talentów i zarządzania karierą ze szczególnym naciskiem na naukowców we wszystkich odpowiednich sektorach społeczeństwa, w tym w środowisku akademickim.

33. Zaleca się, aby Komisja zapewniła powiązania i interoperacyjność między platformą talentów EPB a innymi odpowiednimi inicjatywami unijnymi i krajowymi, w tym Europass, ESCO i EURES, w celu wdrożenia unijnego systemu logowania na

potrzeby uwierzytelniania oraz zapewnienia ulepszonych modelu zarządzania platformą i leżącą u jej podstaw siecią centrów usług, aby lepiej zaspokajać potrzeby naukowców i organizacji prowadzących badania naukowe.

34. Zaleca się, aby państwa członkowskie i Komisja uznały znaczenie zatwierdzenia i wdrożenia karty i kodeksu postępowania wobec naukowców oraz narty naukowca, o których mowa w pkt 35 niniejszego zalecenia.
35. Nowa karta naukowca określona w załączniku II do niniejszego zalecenia powinna zastąpić kartę i kodeks postępowania wobec naukowców określone w załączniku do zalecenia 2005/251/WE. Zaleca się, aby państwa członkowskie i Komisja zachęcały do zatwierdzania i wdrażania nowej karty naukowca przez pracodawców i grantodawców ze wszystkich sektorów, w tym za pomocą specjalnych zachęt, w celu uczynienia z niej narzędzia strukturalnego służącego wspieraniu naukowców i karier naukowych.
36. Zaleca się, aby Komisja dostosowała europejską strategię kadrową dla naukowców lub wszelkie przyszłe podobne mechanizmy wdrażania do nowej karty naukowca oraz zapewniła ciągłość w odniesieniu do instytucji, które zatwierdziły zasady starej karty i starego kodeksu postępowania wobec naukowców oraz stosowały się do powyższej strategii, w szczególności przez uznanie, iż nadal uznają one kartę naukowca określoną w załączniku II do niniejszego zalecenia. Zaleca się, aby Komisja zastosowała te same środki przejściowe w odniesieniu do instytucji, które rozpoczęły proces związany z europejską strategią kadrową dla naukowców na podstawie starej karty i starego kodeksu postępowania wobec naukowców.
37. Zaleca się, aby Komisja regularnie dokonywała przeglądu i dostosowywała wszystkie narzędzia wspomagające rozwój karier naukowych na podstawie rzeczywistych potrzeb naukowców, w koordynacji z państwami członkowskimi i odpowiednimi zainteresowanymi stronami.
38. Zaleca się, aby Komisja i państwa członkowskie propagowały i wspierały sojusze instytucji szkolnictwa wyższego, takie jak sojusze europejskich szkół wyższych, cały europejski sektor szkolnictwa wyższego i wszystkie zainteresowane strony, do pilotażu odpowiednich działań przewidzianych w niniejszym zaleceniu, stosując podejście dobrowolne i oddolne.

Monitorowanie karier naukowych

39. Oprócz nadrzędnych systemów monitorowania europejskiej przestrzeni badawczej zaleca się, aby Komisja i państwa członkowskie monitorowały kariery naukowe w Unii i wdrażały niniejsze zalecenie za pośrednictwem specjalnego centrum monitorowania karier naukowych, z korzyścią dla decydentów, organizacji, administracji publicznych i naukowców na poziomie europejskim i krajowym. To centrum monitorowania powinno wspierać potrzeby państw członkowskich i organizacji prowadzących badania naukowe w zakresie danych istotnych dla dostosowania i rozwoju polityki dotyczącej kariery naukowej. Powinno również wspierać naukowców w lepszym zrozumieniu wyzwań i możliwości oraz promować atrakcyjność unijnych organizacji badawczych dla najlepszych talentów.
40. Zaleca się, aby państwa członkowskie współpracowały w celu gromadzenia danych istotnych dla wdrożenia powyższego centrum monitorowania w skuteczny i zrównoważony sposób.

41. Zaleca się, aby Komisja rozważyła odpowiednie powiązania z Europejskim Centrum Monitorowania Sektora Szkolnictwa Wyższego zaproponowanym w Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych, a tym samym wzmocniła synergie między europejską przestrzenią badawczą a europejskim obszarem edukacji.
42. Zaleca się, aby państwa członkowskie i Komisja rozważyły dostosowanie danych gromadzonych w kontekście rozporządzenia (UE) 2019/1700 do potrzeb centrum monitorowania, o którym mowa w pkt 39 niniejszego zalecenia.

Sporządzono w Brukseli dnia [...] r.

*W imieniu Rady
Przewodniczący*