



Rada
Unii Europejskiej

Bruksela, 3 kwietnia 2024 r.
(OR. en)

8506/24

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2024/0078(NLE)

EDUC 111
SOC 250
RECH 152
JEUN 73
DIGIT 100
ENV 386

PISMO PRZEWODNIE

Od:	Sekretarz generalna Komisji Europejskiej (podpisała dyrektor Martine DEPREZ)
Data otrzymania:	27 marca 2024 r.
Do:	Thérèse BLANCHET, sekretarz generalna Rady Unii Europejskiej
Nr dok. Kom.:	COM(2024) 145 final
Dotyczy:	Wniosek - ZALECENIE RADY w sprawie atrakcyjnych i stabilnych karier w szkolnictwie wyższym

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument COM(2024) 145 final.

Zał.: COM(2024) 145 final



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 27.3.2024 r.
COM(2024) 145 final

2024/0078 (NLE)

Wniosek

ZALECENIE RADY

w sprawie atrakcyjnych i stabilnych karier w szkolnictwie wyższym

{SWD(2024) 74 final}

UZASADNIENIE

1. KONTEKST WNIOSKU

1.1. Przyczyny i cele wniosku

W gospodarce opartej na wiedzy przyszłość Europy kształtować będą wyniki jej systemów edukacji oraz jej zdolność do konkutowania w globalnym wyścigu o talenty. Edukacja siłą rzeczy będzie częścią rozwiązania wielu problemów, z jakimi zmaga się Europa.

Europejski sektor szkolnictwa wyższego odgrywa zasadniczą rolę, wyposażając pracowników w wysokiej jakości umiejętności potrzebne na rynku pracy, oraz tworzy podstawy zdolności do innowacji i konkurencyjności Europy, zwłaszcza w kontekście kurczących się zasobów pracy. Przyczynia się też do rozwoju zdolności obywateli UE do uczenia się i niezależnego myślenia, co jest niezbędne w dobrze funkcjonującej demokracji.

Sektor szkolnictwa wyższego musi przyciągać zdolnych pracowników i ich zatrzymać. Pracownicy ci, bez względu na pochodzenie, powinni móc się rozwijać i korzystać z wolności akademickiej, zgodnie z zasadami demokracji. Kadra akademicka obecnie wykonuje wiele różnych zadań wykraczających poza tradycyjne role dydaktyczne i badawcze. Decydujące znaczenie dla zatrzymania talentów akademickich mają perspektywy kariery i zadowolenie z pracy.

Przedmiotem wniosku są też dwie inne kwestie, które wpływają na atrakcyjność karier akademickich:

- 1) ***Do wprowadzenia nowych wspólnych transnarodowych działań edukacyjnych***, takich jak dyplom europejski¹, konieczny jest wyspecjalizowany personel o szczególnych umiejętnościach. Z doświadczeń² wynika jednak, że współpraca transnarodowa może powodować dodatkowe obciążenie pracą, które nie zawsze jest uznawane czy nagradzane. Taka praca może być postrzegana jako dodatkowe zadanie wykonywane poza pracą na pełen etat, co może zniechęcać do angażowania się we współpracę transnarodową.
- 2) ***Aby wyposażać ludzi w wysokiej jakości umiejętności***, potrzebna jest dobrze wyszkolona, sprawna kadra akademicka. Kryteria oceny kariery i awansu w sektorze szkolnictwa wyższego są jednak bardziej związane z działalnością badawczą niż z jakością nauczania. To może zniechęcać kadrę akademicką do pracy dydaktycznej, w połączeniu z brakiem ustawicznego szkolenia na temat aktualnych metod pedagogicznych i treści nauczania. W efekcie nauczyciele akademicki mogą mieć trudności w osiągnięciu równowagi między pracą dydaktyczną a badawczą i w konsekwencji mogą w mniejszym stopniu angażować się w nauczanie.

¹ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie projektu dyplomu europejskiego, COM(2024) 144 final.

² Sojusze europejskich szkół wyższych, wspólne studia magisterskie Erasmus Mundus, wspólne programy doktoranckie w ramach działań „Maria Skłodowska-Curie” (MSCA) oraz programy opatrzone znakiem EIT finansowane z programu Erasmus+.

Instytucje szkolnictwa wyższego przyczyniają się też do innowacji oraz rozwoju gospodarczego, obywatelskiego i kulturalnego w swoich regionach. Rozwijają wiedzę i umiejętności zawodowe, a jednocześnie łączą ludzi i społeczności dla ich obopólnej korzyści. Wiele instytucji szkolnictwa wyższego nie przywiązuje jednak właściwej wagi do działań takich jak angażowanie przedsiębiorstw i społeczności, innowacje ukierunkowane terytorialnie³ czy udział w zarządzaniu instytucjonalnym.

Niniejszy wniosek ma temu zaradzić w ramach większego pakietu obejmującego także komunikat w sprawie projektu dyplomu europejskiego oraz wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie europejskiego systemu zapewniania jakości i uznawalności. Inicjatywa ta wspiera prace na rzecz dyplomu europejskiego, ale wykracza poza nie, proponując zalecenie w sprawie przyciągnięcia i zatrzymania wybitnej kadry akademickiej i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników w szkolnictwie wyższym, służące temu celowi.

Ostatecznym celem inicjatywy jest dobrze rozwijający się sektor szkolnictwa wyższego stanowiący kluczowy element europejskiego obszaru edukacji⁴, który ma służyć rozwiązywaniu przyszłych problemów Europy dzięki wyposażeniu ludzi w umiejętności dostosowane do zmieniających się potrzeb społecznych.

Niniejszy wniosek należy odczytywać łącznie z zaleceniem Rady w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie⁵, ponieważ oba te dokumenty zwiększają efekt synergii między europejskim obszarem edukacji a europejską przestrzenią badawczą (EPB)⁶.

1.2. Kwestie strukturalne i operacyjne poruszone w zaleceniu

Dowody z badań i konsultacji wskazują na czynniki zniechęcające pracowników w szkolnictwie wyższym do angażowania się we współpracę transnarodową i pracę dydaktyczną oraz na fakt, że działania te nie są uznawane w systemie przebiegu i oceny kariery.

1.2.1. Promowanie, uznawanie i docenianie zaangażowania w pogłębioną współpracę transnarodową

Z badań wynika, że panuje powszechne przekonanie, iż czas, jaki pracownicy w szkolnictwie wyższym poświęcają na pogłębianie współpracy transnarodowej (m.in. na tworzenie i rozwijanie sojuszy europejskich szkół wyższych⁷), nie jest odpowiednio uznawany w ich

³ Celem innowacji ukierunkowanych terytorialnie jest miejska/regionalna transformacja gospodarcza, wykraczająca poza efekty strategii krajowych lub unijnych. Ważne w nich jest podejście oddolne włączające wszystkie zainteresowane strony i dające miastom lub regionom możliwość opracowywania strategii dostosowanych do własnych potrzeb. Zob. Rissola, G. i Haberleithner, J., Place-Based Innovation Ecosystems [Ekosystemy innowacji ukierunkowanych terytorialnie]. Analizy porównawcza studium przypadku. Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2020, ISBN 978-92-76-19006-6.

⁴ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie utworzenia europejskiego obszaru edukacji do 2025 r., 30 września 2020 r., COM(2020) 625 final.

⁵ Zalecenie Rady z dnia 18 grudnia 2023 r. w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie (Dz.U. C, C/2023/1640, 29.12.2023).

⁶ https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/european-research-area_en#what-is-era.

⁷ Inicjatywa dotycząca europejskich szkół wyższych ma na celu tworzenie sojuszy między instytucjami szkolnictwa wyższego w całej Europie. Jest ona realizowana głównie z pomocą finansowania z programu Erasmus+.

karierze. W specjalnym badaniu sondażowym⁸ na ten temat większość respondentów zgodziła się ze stwierdzeniem, że współpraca transnarodowa w dziedzinie nauczania i uczenia się stanowi element strategii ich instytucji szkolnictwa wyższego (66 %) oraz że ścieżki kariery kadry akademickiej skutecznie umożliwiały i wspierały działania w zakresie współpracy transnarodowej oraz do nich zachęcały (65 %). W przypadku mechanizmów oceny, awansu i nagradzania jednak tylko 40 % respondentów uznało, że angażowanie się we współpracę transnarodową jest rzeczywiście brane pod uwagę. W wielu przypadkach respondenci wyrażali opinię, że tego rodzaju praca jest niedoceniana i że oczekuje się, iż pracownicy będą ją wykonywać dodatkowo, poza pracą na pełen etat.

Możliwości mobilności europejskiej i międzynarodowej dla kadry akademickiej nie są ponadto w wystarczającym stopniu zapewnione. Nauczyciele akademicy uczestniczący w programie Erasmus+ lub działaniach „Maria Skłodowska-Curie” przyznają, że te dwa programy umożliwiają im lepsze wykorzystanie innowacyjnych metod nauczania i ułatwiają bliższe powiązania z rynkiem pracy. Z raportu⁹ dotyczącego zasobów systemów szkolnictwa wyższego w 24 państwach OECD¹⁰ wynika jednak, że tylko w połowie z nich istnieją programy krajowe finansujące i wspierające mobilność pracowników.

1.2.2. Promowanie, uznawanie i docenianie różnych ról i zadań akademickich, w tym innowacyjnego i skutecznego nauczania

Pracodawcy i ogół społeczeństwa oczekują, że kadra akademicka pracująca w instytucjach szkolnictwa wyższego wypełniać będzie różne dodatkowe role i zadania¹¹ poza nauczaniem i pracą badawczą. Ostatecznie te dodatkowe zadania kształtują rolę, jaką szkolnictwo wyższe odgrywa w społeczeństwie – kształcenie wysoko wykwalifikowanych specjalistów i rozwiązywanie problemów społecznych i gospodarczych. Te różne zadania nie są jednak tak samo doceniane. Choć w większości europejskich państw istnieją formalne mechanizmy uznawania pracy dydaktycznej w karierze akademickiej, to nie wydaje się, by dobrze funkcjonowały one w praktyce. Niezwykle ważne jest, by nauczanie i inne działania niebędące pracą badawczą – z których wszystkie mają zasadnicze znaczenie dla społeczeństwa – były doceniane na równi z badaniami naukowymi¹².

Organizacje interesariuszy wyrażają zaniepokojenie tym nierównym wartościowaniem pracy badawczej i dydaktycznej. Niepokoi je również wysoki poziom niezadowolonych z praktyk instytucjonalnych związanych z różnorodnością ról i zadań akademickich. Przykładowo w niedawnym badaniu sondażowym¹³ ponad dwie trzecie (70 %) respondentów stwierdziło, że obciążenie pracą kadry akademickiej nie jest równomiernie rozłożone między różnymi rodzajami stanowisk, poziomami zaszerogowania i rolami. Z innego niedawnego badania

⁸ Badanie przeprowadzone przez ECORYS (firmę badawczo-konsultacyjną) w 2023 r.

⁹ OECD (2024), The state of academic careers in OECD countries: An evidence review [Stan karier akademickich w państwach OECD: przegląd dowodów], *OECD Education Policy Perspectives*, nr 91, OECD Publishing, Paryż, <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁰ Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju.

¹¹ Należą do nich: współpraca transnarodowa, angażowanie przedsiębiorstw i społeczności (współpraca z różnymi sektorami gospodarki i społecznościami lokalnymi), innowacje ukierunkowane terytorialnie oraz uczestnictwo w zarządzaniu instytucjonalnym.

¹² Zob. ankieta internetowa ECORYS oraz przegląd dowodów OECD. Również zalecenie Rady w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie (w wersji przyjętej w 2023 r.) zaleca wprowadzenie systemów oceny i wynagradzania naukowców, w których uznaje się różnorodność rezultatów, działalności i praktyk. Obejmują one m.in. nauczanie, współpracę przemysłu i środowiska akademickiego oraz interakcje ze społeczeństwem.

¹³ Badanie przeprowadzone przez ECORYS w 2023 r.

wynika, że choć w wielu systemach szkolnictwa wyższego regularnie ocenia się pracę dydaktyczną, to wyniki tej oceny mają jedynie ograniczony wpływ na przebieg kariery, a jakość i innowacyjność nauczania spotyka się z niewielkim uznaniem¹⁴.

Kolejną problematyczną kwestią dla kadry akademickiej są linearne modele ścieżki kariery, ponieważ ograniczają one zdolności instytucji szkolnictwa wyższego do innowacji i współpracy z szerszym ekosystemem. Kadra akademicka rzadko może bez przeszkód przenosić się między środowiskiem akademickim a innymi sektorami. Zdobywanie takich szerszych doświadczeń mogłoby jednak przyczynić się do jakości nauczania i życia akademickiego.

Wsparcie dla rozwoju kadry akademickiej również jest postrzegane jako niewystarczające. Bardziej różnorodne środowisko studentów oraz ich zaangażowanie w otoczenie oparte na podejściu zorientowanym na osobę uczącą się wymaga stałej aktualizacji metod nauczania. Choć wspiera się nauczycieli akademickich w poprawie metod nauczania (doskonalenie nauczania)¹⁵, to takie wsparcie nie jest powszechne w całym europejskim obszarze edukacji. Jeszcze rzadziej wprowadza się formalne wymogi jakościowe w dziedzinie nauczania dla kadry akademickiej wykonującej pracę dydaktyczną w szkolnictwie wyższym¹⁶.

1.2.3. Promowanie konkurencyjnych, bezpiecznych, sprawiedliwych, swobodnych i niedyskryminacyjnych warunków przyciągania i zatrzymywania pracowników

Wysokiej jakości nauczanie i współpraca transnarodowa mogą się rozwijać jedynie w swobodnym, bezpiecznym, przewidywalnym i stabilnym środowisku pracy. Dobrostan kadry akademickiej zależy od kilku czynników: możliwości rozwoju zawodowego, równości i niedyskryminacji w procesie rekrutacji i awansu, możliwości mobilności oraz swobody intelektualnej. To najważniejsze czynniki przyciągające młodsze pokolenia do kariery w środowisku akademickim. Jednocześnie brak inkluzywności i konkurencyjności pod względem atrakcyjnych warunków pracy może zniechęcać do wyboru tego rodzaju kariery. Duży odsetek umów niegwarantujących pewności zatrudnienia w dziedzinie szkolnictwa wyższego, zwłaszcza na początku kariery, utrudnia rozwój umiejętności zawodowych. Z tego względu skuteczny dialog społeczny i wolność akademicka to konieczne elementy wspierające wysokiej jakości edukację i współpracę transnarodową.

Cechy szczególne szkolnictwa wyższego i różnorodność instytucji oznaczają, że sytuacja kadry akademickiej jest dość zróżnicowana, zwłaszcza na wczesnych etapach kariery. Wielu pracowników szkolnictwa wyższego jest zatrudnionych na podstawie umów krótkoterminowych lub niegwarantujących pewności zatrudnienia¹⁷. Choć dzięki temu instytucje szkolnictwa wyższego mogą mieć większą elastyczność, to może to sprawić, że zawód nauczyciela akademickiego jest mniej atrakcyjny.

Poza bezpieczeństwem zatrudnienia i warunkami pracy dobrostan kadry akademickiej i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników zależy także od pewności, że mogą nauczać bez ingerencji i strachu przed represjami. W niedawnym badaniu analizującym

¹⁴ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁵ W pięciu państwach członkowskich istnieją prawne regulacje nakładające obowiązki w zakresie poprawy nauczania: DK, EE, FR, LT i LV. Zob. Zhang, T. (2022). National Developments in Learning and Teaching in Europe [Rozwój sytuacji krajowej w dziedzinie uczenia się i nauczania w Europie]. Bruksela: Europejskie Stowarzyszenie Uniwersytetów.

¹⁶ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁷ Dane wskazują, że w niektórych systemach około jednej czwartej pracowników zatrudnionych jest na podstawie umów krótkoterminowych: <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

postrzeganie wolności akademickiej przez 4 000 nauczycieli akademickich w państwach UE 45 % respondentów zgłosiło ograniczenie ochrony wolności akademickiej¹⁸. Wszelkie incydenty, które mogłyby podważać wolność akademicką, mogą ograniczać pracę nauczycieli akademickich, która z natury odbywa się w przestrzeni publicznej. Obawa przed prześladowaniem za poglądy naukowe jest istotnym czynnikiem zniechęcającym do kariery w szkolnictwie wyższym.

W porównaniu z resztą świata Europa ma bardzo łatwo dostępny system szkolnictwa wyższego. Grupy defaworyzowane jednak są wciąż niedostatecznie reprezentowane wśród studentów, kadry akademickiej i badaczy. Ważne jest, by instytucje szkolnictwa wyższego tworzyły warunki, w których utalentowane osoby z grup defaworyzowanych zostawały w środowisku akademickim i przyczyniały się – mając szczególne doświadczenie – do wysokiej jakości pracy akademickiej¹⁹. Nauczyciele akademicy z grup niedostatecznie reprezentowanych mogą odgrywać rolę wzorców do naśladowania dla studentów w niekorzystnej sytuacji, co może pomóc w przyciągnięciu osób o różnych talentach. Biorąc pod uwagę społeczną rolę środowiska akademickiego, musi ono być otwarte na różnorodność i tworzyć niedyskryminacyjne i bezpieczne warunki umożliwiające wszystkim pracownikom innowacje i pracę dydaktyczną. Brak inkluzywnych i dostępnych możliwości rekrutacji, zatrudnienia i mobilności dla osób z niepełnosprawnościami może utrudniać im podjęcie pracy lub kontynuowanie kariery w tej dziedzinie. W 2020 r. odsetek osób z niepełnosprawnościami zatrudnionych w sektorze edukacji był sześciokrotnie niższy od odsetka osób bez niepełnosprawności pracujących w tym sektorze²⁰. Z danych wynika, że utrzymuje się nierównowaga płci, w tym nierówności w zakresie umów o pracę²¹. Kobiety częściej niż mężczyźni są zatrudniane na podstawie umów niegwarantujących pewności zatrudnienia (9 % w porównaniu z 7,7 % w 2019 r.) i umów o pracę na czas określony (o 3,9 punktów procentowych więcej). Pomimo postępów w ostatnich latach kobiety są niedoreprezentowane wśród kadry akademickiej w dziedzinach nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM) oraz na wyższych stanowiskach. Takie różnice pod względem płci mogą mieć bezpośredni wpływ na lukę płacową między kobietami a mężczyznami, ponieważ dziedziny STEM zwykle wiążą się z wyższym poziomem wynagrodzenia. Średni odsetek kobiet zajmujących stanowiska profesorskie lub równoważne w UE wynosi 26 %, a jeszcze większa nierównowaga płci panuje w strukturach zarządczych, gdzie tylko 24 % osób kierujących instytucjami szkolnictwa wyższego stanowią kobiety.

Poprawa warunków pracy oraz znoszenie barier i różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w karierze akademickiej odgrywają ważną rolę w promowaniu konkurencyjnych, swobodnych, inkluzywnych, bezpiecznych, sprawiedliwych i niedyskryminacyjnych warunków w środowisku akademickim, ponieważ stanowią czynniki konieczne do

¹⁸ Karran, T. i K. Beiter (2020), Academic freedom in the European Union: legalities and realities [Wolność akademicka w Unii Europejskiej: prawo i realia], w: Bergan, S., T. Gallagher i I. Harkavy (ed.), *Academic Freedom, Institutional Autonomy and the Future of Democracy* [Wolność akademicka, autonomia instytucjonalna i przyszłość demokracji], Organizacja Narodów Zjednoczonych do spraw Oświaty, Nauki i Kultury, Wydawnictwo Rady Europy, Strasburg.

¹⁹ [Community engagement in higher education: trends, practices and policies - NESET \(nesetweb.eu\)](https://www.nesetweb.eu/) [angażowanie społeczności w szkolnictwie wyższym: tendencje, praktyki i strategie – NESET].

²⁰ Sieć Europejskich Ekspertów ds. Niepełnosprawności, The employment of persons with disabilities [Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami], [Sprawozdania Dyrekcji Generalnej Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1&code=sdg-8-8-2020&plugin=1)

²¹ Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Badań Naukowych i Innowacji, She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators [„She figures 2021” – Płeć w dziedzinie badań naukowych i innowacji – Statystyki i wskaźniki], Urząd Publikacji, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

zwiększenia atrakcyjności instytucji szkolnictwa wyższego dla kadry akademickiej oraz ułatwiają wysokiej jakości nauczanie i współpracę transnarodową.

Dane dotyczące karier akademickich są często niepełne, co utrudnia pogłębioną analizę niektórych aspektów. Uzupełnianie niektórych ze wspomnianych luk w danych rozpoczęto już w ramach prac Europejskiego Centrum Monitorowania Sektora Szkolnictwa Wyższego²² oraz centrum monitorowania karier naukowych, które ma powstać w europejskiej przestrzeni badawczej w celu monitorowania karier naukowych we wszystkich sektorach²³. Aby monitorować transformację instytucjonalną w sektorze szkolnictwa wyższego w UE i zapewniać dane na potrzeby kształtowania polityki, konieczne jest jednak sprawniejsze gromadzenie danych i ich integracja.

1.3. Cele proponowanego zalecenia Rady

Celem zalecenia Rady jest opracowanie na poziomie UE wspólnych ram dotyczących atrakcyjnych, inkluzywnych i stabilnych karier w szkolnictwie wyższym.

1.4. Spójność z przepisami obowiązującymi w tej dziedzinie polityki

Wniosek jest jednym z głównych rezultatów działań w ramach europejskiego obszaru edukacji i opiera się na wcześniejszych pracach opisanych poniżej.

W komunikacie Komisji w sprawie Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych²⁴ zwrócono uwagę na potrzebę elastycznych i atrakcyjnych karier akademickich w szkolnictwie wyższym. W komunikacie zapowiedziano, że „Komisja, w ścisłej współpracy z zainteresowanymi stronami i państwami członkowskimi przedstawi [...] wniosek w sprawie europejskich ram na rzecz atrakcyjnych i trwałych karier w szkolnictwie wyższym, w synergii z ramami kariery naukowej opracowanymi w kontekście europejskiej przestrzeni badawczej”. Wezwano też państwa członkowskie do „promowania równego poszanowania różnych ścieżek kariery akademickiej i zapewniania większej elastyczności w karierze akademickiej, również poza środowiskiem akademickim”.

Cel ten został powtórzony w konkluzjach Rady w sprawie europejskiej strategii na rzecz wzmacniania pozycji instytucji szkolnictwa wyższego z myślą o przyszłości Europy²⁵, w których stwierdzono, że „wszystkie rodzaje działań pracowników akademickich, prowadzone zarówno w środowisku akademickim, jak i poza nim, a dotyczące wszystkich misji instytucji szkolnictwa wyższego powinny być brane pod uwagę przy ocenie ich kariery”.

²² Zob. komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych, 18 stycznia 2022 r., COM(2022) 16 final. Komisja ma powołać Europejskie Centrum Monitorowania Sektora Szkolnictwa Wyższego, które łączy w jednym miejscu najlepsze z obecnych narzędzi i zdolności w dziedzinie danych w UE i dalej rozwija ich stosowanie.

²³ Horyzont Europa, program prac na lata 2023–2024, Rozszerzanie uczestnictwa i wzmacnianie europejskiej przestrzeni badawczej.

²⁴ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych, 18 stycznia 2022 r., COM(2022) 16 final.

²⁵ Konkluzje Rady w sprawie europejskiej strategii na rzecz wzmacniania pozycji instytucji szkolnictwa wyższego z myślą o przyszłości Europy (Dz.U. C 167 z 21.4.2022, s. 9).

W niniejszym wniosku dotyczącym zalecenia Rady uwzględniono doświadczenia wyniesione z działań „Maria Skłodowska-Curie”, które przyczyniają się do osiągnięcia tych celów: (i) przyciągając międzynarodowe talenty do Europy; (ii) promując atrakcyjne warunki pracy; (iii) wspierając szkolenia, mobilność i rozwój kariery badaczy i nauczycieli akademickich w Europie.

Zalecenie Rady w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie²⁶ ma służyć wzmocnieniu karier naukowych we wszystkich sektorach, między innymi dzięki wprowadzeniu nowej europejskiej karty naukowca. Zarówno ramy, jak i karta są zgodne z konkluzjami Rady pt. „Pogłębienie europejskiej przestrzeni badawczej: zapewnić naukowcom atrakcyjne i stabilne ścieżki kariery i warunki pracy oraz urzeczywistnić cyrkulację talentów”²⁷ przyjętymi w maju 2021 r. oraz stanowią kluczowy rezultat załączony do konkluzji Rady w sprawie przyszłego zarządzania Europejską Przestrzenią Badawczą²⁸.

13 listopada 2023 r. Komisja przyjęła wniosek dotyczący zalecenia Rady „«Europa w ruchu» – mobilność edukacyjna dla wszystkich”²⁹. Celem tego proponowanego zalecenia jest zapewnienie możliwości dla edukatorów, pracowników i osób uczących się w każdym wieku.

W rezolucji Rady w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji i w szerszej perspektywie (2021–2030)³⁰ wyznaczono jako priorytet „zapewnienie wszystkim rzeczywistych możliwości uczenia się przez całe życie i mobilności”. Do tego priorytetu przyczyniają się działania promujące „w całej Unii podejście sprzyjające zmianie i podnoszeniu kwalifikacji”³¹ w ramach Europejskiego Roku Umiejętności 2023/2024 oraz strategii w zakresie umiejętności mającej na celu dopasowywanie potrzeb i umiejętności osób uczących się (w tym umiejętności nabytych w drodze mobilności) do możliwości rynku pracy.

W zaleceniu Rady z dnia 23 listopada 2023 r. w sprawie poprawy zapewniania umiejętności i kompetencji cyfrowych w ramach kształcenia i szkolenia³² wezwano państwa członkowskie, by „kontynuowały usprawnianie środków na rzecz rekrutacji i szkoleń nauczycieli posiadających wiedzę fachową w dziedzinie [...] zaawansowanych technologii cyfrowych, uznając przy tym, że nauczyciele ci powinni też dysponować zestawem różnorodnych umiejętności pedagogicznych i dydaktycznych”.

²⁶ Zalecenie Rady z dnia 18 grudnia 2023 r. w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie (Dz.U. C, C/2023/1640, 29.12.2023, s. 1).

²⁷ <https://www.consilium.europa.eu/media/49980/st09138-en21.pdf>

²⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/pl/pdf>. Zob. działania: 4. „Działanie na rzecz atrakcyjnych i trwałych karier naukowych, zrównoważonego obiegu talentów oraz międzynarodowej, transdyscyplinarnej i międzysektorowej mobilności w ramach EPB”; 3. „Działania zmierzające do reformy systemu oceny badań naukowych, naukowców i instytucji w celu poprawy ich jakości, wyników i wpływu”; oraz 5. „Zwiększanie równości płci i sprzyjanie włączeniu społecznemu, z uwzględnieniem deklaracji z Lublany”.

²⁹ Wniosek dotyczący zalecenia Rady „Europa w ruchu” – mobilność edukacyjna dla wszystkich, 15 listopada 2023 r., COM(2023) 719 final.

³⁰ Rezolucja Rady w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji i w szerszej perspektywie (Dz.U. C 66 z 26.2.2021).

³¹ Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/936 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności (Dz.U. L 125 z 11.5.2023, s. 1).

³² Zalecenie Rady z dnia 23 listopada 2023 r. w sprawie poprawy zapewniania umiejętności i kompetencji cyfrowych w ramach kształcenia i szkolenia (Dz.U. C, C/2024/1030, 23.1.2024).

1.5. Spójność z innymi politykami Unii

Niniejszy wniosek dotyczący zalecenia Rady wzmacnia szkolnictwo wyższe, a przez to przyczynia się do starań Europy o inwestowanie w ludzi i ich umiejętności, kładąc podwaliny pod zrównoważony wzrost, konkurencyjność i wysoki poziom zatrudnienia, zgodnie z europejskim semestrem.

Jest też spójny z Europejskim filarem praw socjalnych³³, w którym określono podstawowe zasady i prawa dotyczące równości szans i dostępu do zatrudnienia, sprawiedliwych warunków pracy i ochrony socjalnej oraz włączenia społecznego, a także z zaleceniem Rady z listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej³⁴.

2. PODSTAWA PRAWNA, POMOCNICZOŚĆ I PROPORCJONALNOŚĆ

2.1. Podstawa prawna

Podstawą wniosku jest art. 165 ust. 4 i art. 166 ust. 4 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Art. 165 ust. 1 TFUE stanowi, że „Unia przyczynia się do rozwoju edukacji o wysokiej jakości, poprzez zachęcanie do współpracy między państwami członkowskimi oraz, jeśli jest to niezbędne, poprzez wspieranie i uzupełnianie ich działalności, w pełni szanując odpowiedzialność państw członkowskich za treść nauczania i organizację systemów edukacyjnych, jak również ich różnorodność kulturową i językową”. W art. 165 ust. 2 TFUE doprecyzowano, że działania Unii w dziedzinie edukacji zmierzają do „promowania współpracy między instytucjami edukacyjnymi” oraz „sprzyjania mobilności studentów i nauczycieli”.

Art. 166 ust. 1 TFUE stanowi, że Unia urzeczywistnia politykę kształcenia zawodowego. Art. 166 ust. 2 TFUE stanowi, że działanie Unii musi zmierzać do „pobudzania współpracy w dziedzinie kształcenia między instytucjami edukacyjnymi lub kształcenia zawodowego a przedsiębiorstwami”.

Podstawą wniosku są ponadto art. 153 ust. 1 lit. b) i i) w związku z art. 292. Podczas gdy art. 153 ust. 1 lit. b) i i) stanowią, że Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie warunków pracy oraz równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy, art. 292 TFUE zapewnia podstawę prawną umożliwiającą Radzie przyjmowanie zaleceń na wniosek Komisji.

W ramach obecnej inicjatywy nie proponuje się rozszerzenia uprawnień regulacyjnych UE ani nakładania wiążących zobowiązań na państwa członkowskie. To państwa członkowskie na podstawie sytuacji krajowej podejmą decyzję co do sposobu wdrażania niniejszego zalecenia Rady.

2.2. Pomocniczość (w przypadku kompetencji niewyłącznych)

Niniejszy wniosek jest zgodny z zasadą pomocniczości, o której mowa w art. 5 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE). Jego celem jest zwiększenie współpracy transnarodowej w szkolnictwie wyższym przy jednoczesnym zachowaniu możliwości państw członkowskich do podejmowania niezależnych decyzji legislacyjnych i wprowadzania środków

³³ Międzyinstytucjonalna proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych (Dz.U. C 428 z 13.12.2017, s. 10).

³⁴ Zalecenie Rady 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).

zmierzających do pogłębienia współpracy między instytucjami szkolnictwa wyższego. Niezależnie od odpowiedzialności państw członkowskich kwestie współpracy transnarodowej są z natury lepiej rozwiązywane na poziomie UE w drodze wspólnego działania.

2.3. Proporcjonalność

Wniosek jest zgodny z zasadą proporcjonalności, o której mowa w art. 5 ust. 4 TUE. Ani treść, ani forma wniosku nie wykraczają poza to, co jest konieczne do osiągnięcia jego celów. Proponowane działania są proporcjonalne do zamierzonych celów, ponieważ opierają się na poszanowaniu praktyk państw członkowskich i różnorodności systemów. Zobowiązania podejmowane przez państwa członkowskie mają charakter dobrowolny i każde państwo członkowskie ma swobodę decydowania o sposobie wdrażania wniosku. Wartością dodaną działań na szczeblu UE jest wspieranie pogłębionej współpracy transnarodowej między instytucjami szkolnictwa wyższego z różnych państw członkowskich, a także poprawa funkcjonowania szkolnictwa wyższego w całej UE oraz zwiększenie jego atrakcyjności i konkurencyjności na świecie.

2.4. Wybór instrumentów

Aby osiągnąć cele, o których mowa powyżej, w art. 165 ust. 4 i art. 166 ust. 4 TFUE oraz art. 292 TUE, jak wyjaśniono powyżej, przewidziano przyjmowanie przez Radę zaleceń na wniosek Komisji. Zalecenie Rady stanowi odpowiedni instrument w dziedzinie kształcenia i szkolenia, w której UE ma odpowiedzialność wspierającą.

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

3.1. Konsultacje z zainteresowanymi stronami

W ostatnich latach przeprowadzono liczne konsultacje podczas spotkań: (i) grupy roboczej ram strategicznych europejskiego obszaru edukacji ds. szkolnictwa wyższego; (ii) dyrektorów generalnych ds. szkolnictwa wyższego oraz (iii) grupy ds. kontynuacji procesu bolońskiego i grupy roboczej ds. uczenia się i nauczania.

Między Komisją a instytucjami szkolnictwa wyższego i organizacjami interesariuszy, w tym europejskimi szkołami wyższymi, odbywały się regularne dyskusje. Wiele zainteresowanych stron przedstawiło uwagi pisemne (EUA, YERUN, LERU, CESAER, The Guild, EURASHE³⁵).

Dodatkowe informacje od zainteresowanych stron zebrano za pomocą ankiety internetowej oraz na podstawie ustaleń wcześniejszego przeglądu literatury przedmiotu. Z ankiety i przeglądu literatury jasno wynika, że panuje przekonanie o braku uznania pracy dydaktycznej i innych działań w porównaniu z pracą badawczą w karierze akademickiej

³⁵ **EUA**: Europejskie Stowarzyszenie Uniwersytetów (European University Association); **YERUN**: Sieć Młodych Europejskich Uniwersytetów Badawczych (Young European Research Universities Network); **LERU**: Liga Europejskich Uniwersytetów Badawczych (League of European Research Universities); **CESAER**: Konferencja europejskich szkół zajmujących się zaawansowaną edukacją inżynierską i prowadzeniem badań w dziedzinie inżynierii (Conference on European Schools for Advanced Engineering Education and Research); **The Guild**: Stowarzyszenie uczelni prowadzących intensywną działalność badawczą (The Guild of European Research-Intensive Universities); **EURASHE**: Europejskie Stowarzyszenie Instytucji Szkolnictwa Wyższego (European Association of Institutions in Higher Education).

w instytucjach szkolnictwa wyższego. 9 stycznia 2024 r. ogłoszono zaproszenie do zgłaszania uwag³⁶ z terminem do 6 lutego 2024 r.; w ramach tej konsultacji zainteresowane strony na ogół pozytywnie przyjęły inicjatywę.

Podczas prac przygotowawczych nad zaleceniem Komisja wymieniała też uwagi z partnerami społecznymi, np. ETUCE³⁷.

3.2. Gromadzenie i wykorzystanie wiedzy eksperckiej

Wniosek opiera się na dowodach naukowych i informacjach pochodzących z badań i sprawozdań: przeprowadzonego przez ECORYS kompleksowego przeglądu literatury przedmiotu i ankiety internetowej, w tym konsultacji i grup dyskusyjnych³⁸; przeprowadzonego przez OECD przeglądu dowodów naukowych na temat karier akademickich³⁹ oraz uzupełniającego przeglądu dotyczącego dobrostanu kadry akademickiej przeprowadzonego przez NESET⁴⁰.

Dodatkowych informacji dostarczyły także projekty finansowane z programu Erasmus+ z udziałem organizacji interesariuszy: projekt LOTUS⁴¹ koordynowany przez EUA oraz projekt E-note⁴².

3.3. Ocena skutków

Nie przeprowadzono oceny skutków z uwagi na dobrowolny charakter proponowanych działań i oczekiwany zakres skutków. Wniosek opracowano z wykorzystaniem informacji pochodzących z wcześniejszych badań, konsultacji z zainteresowanymi stronami i państwami członkowskimi oraz zaproszenia do zgłaszania uwag.

3.4. Prawa podstawowe

Wniosek jest zgodny z zasadami uznanymi w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej⁴³, mianowicie z prawem do nauki na podstawie art. 14, poszanowaniem wolności sztuki i nauki oraz wolności akademickiej na podstawie art. 13, zasadą niedyskryminacji na podstawie art. 21, równości kobiet i mężczyzn na podstawie art. 23 oraz prawem do należytych i sprawiedliwych warunków pracy na podstawie art. 31.

4. WPLYW NA BUDŻET

Chociaż inicjatywa ta nie będzie wymagała dodatkowych zasobów z budżetu UE, środki przewidziane w zaleceniu będą wiązały się z mobilizacją źródeł finansowania na szczeblu unijnym, krajowym i regionalnym.

³⁶ [Atrakcyjne i trwałe zatrudnienie w szkolnictwie wyższym \(europa.eu\).](#)

³⁷ Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, Komisja Edukacji (European Trade Union Committee for Education).

³⁸ Badanie przeprowadzone przez ECORYS w 2023 r.

³⁹ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

⁴⁰ <https://nesetweb.eu/en/resources/library/student-and-staff-mental-wellbeing-in-european-higher-education-institutions/>.

⁴¹ Przywództwo i organizacja na rzecz nauczania i uczenia się na europejskich uczelniach (Leadership and Organisation for Teaching and Learning at European Universities): [LOTUS \(eua.eu\)](#).

⁴² [European Network on Teaching Excellence](#) (europejska sieć doskonałości nauczania).

⁴³ Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.U. C 326 z 26.10.2012, s. 391).

5. ELEMENTY FAKULTATYWNE

Plany wdrożenia i monitorowanie, ocena i sprawozdania

Komisja zamierza:

- Ułatwiać wzajemne uczenie się między państwami członkowskimi, instytucjami szkolnictwa wyższego i zainteresowanymi stronami, w tym sojuszami europejskich szkół wyższych ds. usprawnienia nauczania; a także ułatwiać wprowadzanie mechanizmów gwarantujących uznawanie pracy dydaktycznej i działań w zakresie współpracy transnarodowej oraz zapewnianie stabilnych ścieżek kariery i odpowiednich środków zarządzania talentami dla kadry akademickiej i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników.
- Wspierać synergie między niniejszym wnioskiem a zaleceniem Rady w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie. Może to pomóc w poprawie jakości i spójności karier kadry akademickiej pracującej w instytucjach szkolnictwa wyższego i instytucjach badawczych.
- Ułatwiać opracowywanie polityki opartej na dowodach i monitorowanie postępów we wdrażaniu niniejszego wniosku przez gromadzenie, za pośrednictwem Europejskiego Centrum Monitorowania Sektora Szkolnictwa Wyższego, istniejących danych dotyczących karier w szkolnictwie wyższym i strategii zatrudnienia na szczeblach europejskim, krajowym i instytucjonalnym. Komisja planuje też identyfikować luki w danych i potrzeby w zakresie danych oraz analizować powiązania między Europejskim Centrum Monitorowania Sektora Szkolnictwa Wyższego a centrum monitorowania karier naukowych rozwijanym w ramach europejskiej przestrzeni badawczej.

Wniosek

ZALECENIE RADY

w sprawie atrakcyjnych i stabilnych karier w szkolnictwie wyższym

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 292 w związku z art. 153 ust. 1 lit. b) i i) oraz art. 165 ust. 4 i art. 166 ust. 4,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Wysoko wykwalifikowana kadra jest niezbędna dla dobrze rozwijających się instytucji szkolnictwa wyższego i pogłębionej współpracy transnarodowej między państwami członkowskimi, zgodnie z Europejską strategią na rzecz szkół wyższych⁴⁴.
- (2) Pod pojęciem „kadra akademicka” w szkolnictwie wyższym należy rozumieć pracowników, których podstawowym lub głównym zadaniem jest nauczanie lub praca badawcza w instytucjach oferujących programy objęte europejskimi ramami kwalifikacji (ERK) na poziomie 5–8⁴⁵. Do pracowników, których dotyczy niniejsze zalecenie, należy zaliczyć osoby pracujące w instytucjach szkolnictwa wyższego, które wykonują zarówno pracę dydaktyczną, jak i badawczą, oraz takie, które zajmują się wyłącznie lub głównie nauczaniem, bez względu na ich status. Obejmuje to także badaczy pracujących w instytucjach szkolnictwa wyższego, którzy mogą nie mieć stałych zajęć dydaktycznych, ale są zaangażowani w życie instytucji i mogą od czasu do czasu zajmować się nauczaniem.
- (3) Niektóre zalecenia obejmują też innych wysoko wykwalifikowanych pracowników, którzy nie są uznawani za „kadrę akademicką”, ale posiadają rozległą specjalistyczną wiedzę na temat strategii, prawa lub komunikacji, specjalistów pracujących w obszarach związanych z zadaniami akademickimi, którzy jednak tych zadań bezpośrednio nie wykonują, lub specjalistów w dziedzinie szkolnictwa wyższego posiadających szeroką wiedzę na temat polityki w dziedzinie szkolnictwa wyższego i innych istotnych dziedzinach.

⁴⁴ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych, 18 stycznia 2022 r., COM(2022) 16 final.

⁴⁵ [Europejskie ramy kwalifikacji \(ERK\) | Europass](#).

- (4) W instytucjach szkolnictwa wyższego zmieniają się warunki i tworzone są nowe rodzaje działań akademickich. Od kadry akademickiej w szkolnictwie wyższym oczekuje się wypełniania różnych ról, od tradycyjnego nauczania i badań naukowych po przedsiębiorczość i innowacje, waloryzację wiedzy, współpracę transnarodową, angażowanie przedsiębiorstw i społeczności⁴⁶, rozwój regionalny i lokalny, mentoring, administrację i zarządzanie oraz uczestnictwo w zarządzaniu instytucjonalnym. Te różne role nie są jednakowo uznawane. Aby przeciwdziałać stronniczości w strukturach kariery i w ogólnym społecznym uznaniu badań naukowych kosztem nauczania i innych działań akademickich niebędących pracą badawczą, właściwe jest promowanie podejść, które uznają różnorodne ścieżki kariery akademickiej i uwzględniają je w procesach oceny i awansu pracowników.
- (5) Tworzenie lepszych warunków dla kadry akademickiej i znoszenie barier może pomóc podnieść atrakcyjność instytucji szkolnictwa wyższego jako miejsc pracy i zwiększyć ich zdolność do generowania dodatkowych pozytywnych skutków ubocznych, zwłaszcza na rynku pracy, przez pobudzanie rozwoju talentów. Bardziej doceniana i wspierana kadra akademicka może pomóc w kształceniu siły roboczej potrzebnej do rozwoju gospodarek regionalnych, które są coraz bardziej zależne od wiedzy, innowacji i wysoko wykwalifikowanych pracowników. Znaczenie atrakcyjnych i skutecznych instytucji szkolnictwa wyższego uznaje się szczególnie w regionach, które doświadczają pułapki niedoboru talentów lub są nią zagrożone i które mają zaległości pod względem tworzenia nowych możliwości gospodarczych⁴⁷.
- (6) Strategiczne działania transnarodowe, w tym tworzenie sojuszy europejskich szkół wyższych⁴⁸ i opracowywanie transnarodowych programów edukacyjnych, w coraz większym stopniu wymagają od kadry akademickiej i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników poświęcania dodatkowego czasu i energii na te działania, poza ich podstawową pracą dydaktyczną i badawczą. Aby dalej rozwijać te działania, mechanizmy oceny i awansu muszą uwzględniać zaangażowanie pracowników we współpracę transnarodową.
- (7) Wolne i niedyskryminacyjne środowisko pracy jest ważnym czynnikiem umożliwiającym kadrze akademickiej wysokiej jakości nauczanie. Wolność akademicka powinna być chroniona i wspierana, aby utrzymać jej wysoki poziom, z którego korzysta kadra akademicka w Unii. Kadra akademicka i inni wysoko wykwalifikowani pracownicy mogą też zmagać się z trudnościami w postaci niezadowalających warunków pracy⁴⁹, dużego obciążenia pracą oraz nierównego traktowania ze względu na płeć lub inne uprzedzenia podczas oceny i uznawania. Kobiety częściej niż mężczyźni są zatrudniane na podstawie umów niegwarantujących

⁴⁶ Misja szkolnictwa wyższego wykracza poza funkcje edukacji i badań naukowych. Angażowanie przedsiębiorstw oznacza tworzenie partnerstw między instytucjami szkolnictwa wyższego a przedsiębiorstwami, przynoszące wzajemne korzyści, jak np. dostęp do nowatorskich technologii dla przedsiębiorstw oraz dostęp do sprzętu, wiedzy czy sieci wykraczających poza środowisko akademickie dla instytucji szkolnictwa wyższego. Angażowanie społeczności oznacza umacnianie wartości demokratycznych i zaangażowania obywatelskiego, zajmowanie się potrzebami słabszych grup społecznych, przyczynianie się do rozwoju kultury, dostarczanie dowodów na potrzeby polityki publicznej oraz rozwiązywanie problemów społecznych na dużą skalę.

⁴⁷ Komunikat 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.

⁴⁸ Inicjatywa dotycząca europejskich szkół wyższych ma na celu tworzenie sojuszy między instytucjami szkolnictwa wyższego w całej Europie. Jest ona realizowana głównie z pomocą finansowania z programu Erasmus+.

⁴⁹ M.in. brak racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami, dyrektywa w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, 2000/78/WE.

pewności zatrudnienia i umów o pracę na czas określony⁵⁰. Aby przeciwdziałać tym problemom, konieczne jest promowanie konkurencyjnych, dostępnych i sprawiedliwych warunków pracy w środowisku akademickim.

- (8) Działanie Unii na rzecz inkluzywności, różnorodności i równości płci w szkolnictwie wyższym opiera się na podejściu inkluzywnej doskonałości. Jego celem jest wspieranie doskonałości w szkolnictwie wyższym przy jednoczesnym zapewnieniu równości uczestnictwa, ze specjalnym uwzględnieniem społeczności niedoreprezentowanych i znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. Aby zająć się niedostateczną reprezentacją niektórych grup w instytucjach szkolnictwa wyższego, zwłaszcza na stanowiskach kierowniczych, należy promować plany na rzecz różnorodności i inkluzywności w instytucjach szkolnictwa wyższego i w procesach awansu.
- (9) Niniejsze zalecenie zostało opracowane w ścisłej synergii z zaleceniem Rady w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie⁵¹, którego celem jest zwiększenie atrakcyjności karier naukowych we wszystkich sektorach, w tym akademickim, oraz pełne uznawanie wszystkich rodzajów ścieżek kariery. Oba zalecenia zmierzają do poprawy warunków pracy, stabilności kariery, umiejętności, równości płci, inkluzywności i środków ochrony socjalnej w odniesieniu do grup zawodowych, których dotyczą.
- (10) Celem niniejszego zalecenia jest zachęcanie do lepszego uznawania energii i czasu, jakie kadra akademicka i inni wysoko wykwalifikowani pracownicy poświęcają na działania w zakresie współpracy transnarodowej, np. sojuszy europejskich szkół wyższych. Aby w pełni realizować tę inicjatywę⁵² oraz zachęcać do działań w zakresie współpracy transnarodowej, w tym do tworzenia wspólnych dyplomów, należy promować pełne zaangażowanie pracowników oraz perspektywy kariery dla kadry akademickiej i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników, którzy pełnią strategiczne funkcje koordynacyjne. Motywowanie pracowników, by promowali mobilność transnarodową i międzysektorową, również powinno się znacznie przyczynić do rozwoju transnarodowych innowacyjnych i interdyscyplinarnych programów edukacyjnych, z korzyścią dla wszystkich studentów.
- (11) Zalecenie ma na celu promowanie środków wspierających ustawiczny rozwój zawodowy i uznawanie różnorodności działań prowadzonych przez kadre akademicką. Dzięki temu możliwe będzie pełne zaangażowanie kadry w rozwijanie innowacyjnych metod nauczania i uczenia się, stymulowanie sposobu myślenia nastawionego na podnoszenie i zmianę kwalifikacji oraz promowanie nabywania kwalifikacji

⁵⁰ Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Badań Naukowych i Innowacji, She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators [„She figures 2021” – Płeć w dziedzinie badań naukowych i innowacji – Statystyki i wskaźniki], Urząd Publikacji, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

⁵¹ Zalecenie Rady z dnia 18 grudnia 2023 r. w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie (Dz.U. C, C/2023/1640, 29.12.2023, s. 1).

⁵² Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych, 18 stycznia 2022 r., COM(2022) 16 final.

potrzebnych do zielonej i cyfrowej transformacji, w tym wykorzystywania sztucznej inteligencji w pracy dydaktycznej.

- (12) Celem zalecenia jest wspieranie konkurencyjnych, sprawiedliwych, inkluzywnych, dostępnych, bezpiecznych i niedyskryminacyjnych warunków, które mają przyciągnąć kadrę akademicką i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników do sektora szkolnictwa wyższego i ich zatrzymać. Kadra akademicka powinna mieć możliwość rozwijania innowacyjnych metod nauczania w środowisku, w którym warunki pracy są konkurencyjne i sprawiedliwe, chronione są prawa podstawowe i nie ma obaw przed represjami czy niepożądanymi wpływami zewnętrznymi.
- (13) Zalecenie ma też na celu poprawę bazy dowodowej służącej do opracowywania polityki i strategii kadrowej w szkolnictwie wyższym. Ponieważ nie gromadzi się systematycznie porównywalnych w skali międzynarodowej danych dotyczących kadry akademickiej i w różnych systemach szkolnictwa wyższego stosuje się odmienne kategorie pracowników, należy zbadać możliwość gromadzenia bardziej szczegółowych danych w celu wystarczającego monitorowania pojawiających się trendów oraz podejmowania opartych na dowodach działań politycznych mających pogłębić współpracę transnarodową na poziomie Unii.
- (14) Na wsparcie zalecenia Komisja zamierza koordynować, w ścisłej współpracy z państwami członkowskimi, instytucjami szkolnictwa wyższego i partnerami społecznymi, w ramach grupy roboczej ram strategicznych europejskiego obszaru edukacji ds. szkolnictwa wyższego⁵³ opracowanie wytycznych zapewniających doradztwo dotyczące sposobów poprawy atrakcyjności karier kadry akademickiej i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników w instytucjach szkolnictwa wyższego, a także europejskie ramy kompetencji dla kadry akademickiej mające zwiększyć otwarcie karier na różne sektory, w oparciu o istniejące na poziomie Unii ramy kompetencji, jak np. europejskie ramy kompetencji dla naukowców (ResearchComp)⁵⁴.
- (15) Komisja zamierza też wspierać organizowanie specjalnych dialogów społecznych na poziomie Unii dotyczących karier kadry akademickiej i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników, ułatwiać wzajemne uczenie się między państwami członkowskimi na temat skutecznych mechanizmów zapewniających uznanie zaangażowania kadry akademickiej i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników we współpracę transnarodową i innowacyjne działania dydaktyczne; a ponadto wspierać politykę opartą na dowodach i monitorowanie postępów przez gromadzenie, za pośrednictwem Europejskiego Centrum Monitorowania Sektora Szkolnictwa Wyższego⁵⁵, istniejących danych dotyczących karier w szkolnictwie wyższym i strategii zatrudnienia na szczeblach europejskim, krajowym i instytucjonalnym, a także identyfikować luki w danych i potrzeby w zakresie danych.

⁵³ Ustalenia na podstawie komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie utworzenia europejskiego obszaru edukacji do 2025 r., 30 września 2020 r., COM(2020) 625 final.

⁵⁴ [ResearchComp: Europejskie ramy kompetencji dla naukowców – Komisja Europejska \(europa.eu\)](#).

⁵⁵ Zob. komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych, 18 stycznia 2022 r., COM(2022) 16 final. Komisja tworzy Europejskie Centrum Monitorowania Sektora Szkolnictwa Wyższego. Centrum to ma łączyć w jednym miejscu najlepsze z obecnych narzędzi i zdolności w dziedzinie danych w UE i dalej rozwijać ich stosowanie.

- (16) Komisja wspiera synergie z zaleceniem Rady w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie, aby zapewnić lepszą jakość i większą spójność karier kadry akademickiej pracującej w instytucjach szkolnictwa wyższego i zaangażowanej w pracę zarówno dydaktyczną, jak i badawczą.
- (17) Komisja zamierza dalej rozwijać, promować i wspierać współpracę transnarodową w dziedzinie edukacji i innowacyjną doskonałość w edukacji za pomocą odpowiednich źródeł finansowania na poziomie Unii, w tym za pośrednictwem programu Erasmus⁵⁶, a także zachęcać państwa członkowskie, by korzystały z Instrumentu Wsparcia Technicznego w celu uzyskania dostosowanej do potrzeb wiedzy specjalistycznej służącej opracowaniu i wdrożeniu koniecznych reform w obszarze szkolnictwa wyższego, m.in. przez ułatwianie współpracy między decydentami, środowiskiem badawczym i akademickim oraz przez rozwijanie atrakcyjności karier akademickich,

PRZYJMUJE NINIEJSZE ZALECENIE:

Współpraca transnarodowa

1. Zaleca się, by państwa członkowskie promowały, uznawały i doceniały zaangażowanie w pogłębioną współpracę transnarodową, a w szczególności:
 - a) zachęcały kadrę akademicką i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników do angażowania się w pogłębioną współpracę transnarodową, jak np. programy studiów prowadzących do wspólnych dyplomów lub wspólne oferty edukacyjne i szkoleniowe prowadzące do uzyskania mikropoświadczeń⁵⁷, oraz to zaangażowanie wspierały, na wszystkich poziomach i we wszystkich dziedzinach, doceniając takie działania; w tym na przykład:
 - (i) rozważyły włączenie celów związanych ze współpracą transnarodową w dziedzinie edukacji do ścieżek kariery i polityki kadrowej na poziomie krajowym i instytucjonalnym;
 - (ii) uwzględniały wspólne transnarodowe działania edukacyjne w ocenie kariery kadry akademickiej;
 - (iii) zaliczały pracę związaną ze współpracą transnarodową do godzin pracy kadry akademickiej;
 - b) realizowały – w drodze dialogu z sektorem szkolnictwa wyższego – cel rozwijania długoterminowych perspektyw kariery i środków zarządzania talentami, ukierunkowanych na kadrę akademicką i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników, zaangażowanych w koordynację sojuszy instytucji szkolnictwa wyższego, jak np. sojusze europejskich szkół wyższych, i zarządzanie nimi;

⁵⁶ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/817 z dnia 20 maja 2021 r. ustanawiające „Erasmus+”: unijny program na rzecz kształcenia i szkolenia, młodzieży i sportu oraz uchylające rozporządzenie (UE) nr 1288/2013 (Dz.U. L 189 z 28.5.2021, s. 1).

⁵⁷ Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 10).

- c) zachęcały do tworzenia i promowania nowych możliwości w zakresie mobilności europejskiej i międzynarodowej dla kadry akademickiej i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników, oferując także alternatywne formy dla osób, które nie mogą podróżować, w tym także przez wykorzystanie istniejących instrumentów zarządzania karierami i mobilności pracowników, jak np. platforma Europass⁵⁸, oraz doradców ds. mobilności europejskiej sieci współpracy służb zatrudnienia (EURES)⁵⁹;
- d) wspierały instytucje szkolnictwa wyższego, aby zapewnić im możliwość przeznaczania odpowiednich zasobów kadrowych na współpracę transnarodową;
- e) zachęcały do umożliwienia kadrze akademickiej i innym wysoko wykwalifikowanym pracownikom uczenia się przez całe życie, w tym dzięki urlopom naukowym, w celu doskonalenia umiejętności koniecznych do prowadzenia transnarodowych działań edukacyjnych.

Instytucje szkolnictwa wyższego

2. Zaleca się, aby państwa członkowskie promowały, uznawały i doceniały różne role akademickie, w tym innowacyjne i skuteczne nauczanie, a w szczególności:

- a) angażowały się w dialog z sektorem szkolnictwa wyższego w celu:
 - (i) zapewnienia, aby w ramach polityki kadrowej w sektorze szkolnictwa wyższego uznawano i nagradzano w podobny sposób różne role kadry akademickiej, takie jak nauczanie, badania naukowe, przedsiębiorczość i innowacje, waloryzacja wiedzy, współpraca transnarodowa, angażowanie przedsiębiorstw i społeczności, rozwój regionalny i lokalny, mentoring, administracja i zarządzanie oraz uczestnictwo w zarządzaniu instytucjonalnym;
 - (ii) promowania nowych i już istniejących podejść, które doceniają, uznają i nagradzają różne ścieżki kariery akademickiej na rzecz umożliwienia kadrze akademickiej pełnienia w ramach kariery różnych ról, o których mowa w pkt 2 lit. a) ppkt (i), a także pracy w różnych sektorach publicznych i prywatnych oraz w różnych państwach, z uwzględnieniem w przejrzysty sposób przerw w karierze zawodowej⁶⁰;
 - (iii) rozwijania w sektorze szkolnictwa wyższego praktyk służących docenieniu doskonalenia nauczania i rozwoju kadry, a także promowania równego poszanowania pracy dydaktycznej w porównaniu z pracą badawczą w procesie oceny i awansu pracowników;
 - (iv) zachęcania do przywództwa instytucjonalnego w instytucjach szkolnictwa wyższego, aby zwiększyć i utrzymać nacisk na uczenie się i nauczanie przez poświęcenie jednakowej uwagi pracy dydaktycznej jak pracy badawczej oraz aby doceniać osoby, które aktywnie działają na rzecz doskonałości w nauczaniu i uczeniu się w instytucjach szkolnictwa wyższego;

⁵⁸ [Strona główna | Europass](#).

⁵⁹ [EURES \(europa.eu\)](#).

⁶⁰ Na przykład ze względu na obowiązki rodzicielskie i opiekuńcze, kwestie zdrowotne.

- b) rozwijały w sektorze szkolnictwa wyższego i we współpracy z tym sektorem praktyki służące inwestowaniu w ustawiczne doskonalenie umiejętności przez:
 - (i) zapewnienie odpowiednich szkoleń i wsparcia dla kadry akademickiej prowadzącej zajęcia dydaktyczne, w tym dla pracowników na wczesnym etapie kariery zawodowej oraz nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy;
 - (ii) wspieranie doskonalenia nauczania w drodze badań nad nauczaniem oraz eksperymentowania z nowymi metodami pedagogicznymi, a także tworzenie innowacyjnych ośrodków nauczania i uczenia się w instytucjach szkolnictwa wyższego, aby pomagać kadrze akademickiej w pracy dydaktycznej;
 - (iii) zapewnienie wsparcia na rzecz ustawicznego rozwoju zawodowego kadry akademickiej w dziedzinie innowacyjnych podejść do uczenia się i nauczania, w tym za pomocą mikropoświadczeń, aby doskonalić cyfrowe i innowacyjne podejścia w nauczaniu, m.in. wykorzystując w bezpieczny i przejrzysty sposób sztuczną inteligencję i włączając do programów uczenie się służące zielonej transformacji i zrównoważonemu rozwojowi⁶¹, a także aby doskonalić inkluzywne podejścia do uczenia się skierowane do różnych grup osób uczących się oraz włączać współpracę transnarodową do programów kształcenia i szkolenia: dzielenie się wiedzą z resztą świata za pośrednictwem kursów internetowych w oparciu o zasady otwartej edukacji⁶²;
- c) rozważyły włączenie do istniejących procesów zapewniania jakości wskaźników oceniających stopień innowacyjności i jakości nauczania i uczenia się.

3. Zaleca się, aby państwa członkowskie zachęcały do poszanowania układów zbiorowych pracy, skutecznego dialogu społecznego i autonomii partnerów społecznych oraz podejmowały działania wspierające, tak aby pracodawcy zapewniali atrakcyjne, inkluzywne i konkurencyjne warunki pracy, w których kadra akademicka jest doceniana, motywowana i wspierana. Takie działania wspierające mogą obejmować:

- a) usprawnienie praktyk rekrutacyjnych i warunków pracy kadry akademickiej i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników oraz powiązanych mechanizmów finansowania, aby warunki te stały się bardziej przejrzyste, przewidywalne, dostępne i stabilne, zwłaszcza dla pracowników na wczesnym etapie kariery zawodowej;
- b) zapewnienie odpowiedniego wynagrodzenia i wyeliminowania luki płacowej między kobietami a mężczyznami, a także zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i elastycznych warunków pracy dla kadry akademickiej i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników, aby pomóc włączeniu życia osobistego, rodziny, obowiązków opiekuńczych, zdrowia, bezpieczeństwa i ogólnego dobrostanu, bez uszczerbku dla kariery zawodowej;

⁶¹ Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie uczenia się na rzecz transformacji ekologicznej i zrównoważonego rozwoju (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 1).

⁶² Praktyki otwartej edukacji to techniki nauczania i uczenia się, które wykorzystują otwarte i partycypacyjne technologie oraz otwarte zasoby edukacyjne, aby ułatwiać uczenie się elastyczne i oparte na współpracy;

- c) zapewnienie dostępu do odpowiedniej ochrony socjalnej bez względu na formę zatrudnienia, bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich do określania podstawowych zasad systemów zabezpieczenia społecznego. Takie środki mogą odnosić się do następujących działów ochrony socjalnej, o ile są one przewidziane w państwach członkowskich: świadczeń dla bezrobotnych; świadczeń chorobowych i opieki zdrowotnej; urlopu macierzyńskiego; urlopu ojcowskiego i urlopów rodzicielskich lub ze względów rodzinnych oraz powiązanych świadczeń; renty inwalidzkiej; świadczeń z tytułu starości i renty rodzinnej; świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i choroby zawodowej;
- d) zapewnienie naukowcom dostępu do aktualnych, kompleksowych, przyjaznych dla użytkownika i zrozumiałych informacji na temat ich praw i obowiązków w zakresie ochrony socjalnej oraz zapewnienie, by uprawnienia te – 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, sektorami gospodarki, przez całe życie zawodowe lub dany okres oraz pomiędzy różnymi systemami w ramach danego działu ochrony socjalnej;
- e) zapewnienie, by kadra akademicka mogła na każdym etapie kariery i bez względu na rodzaj umowy o pracę angażować się w nauczanie, uczenie się i badania naukowe, bez ingerencji i strachu przed represjami, przez:
 - (i) zwiększenie skuteczności mechanizmów monitorowania promujących i chroniących wolność akademicką;
 - (ii) określenie ram służących ochronie poszczególnych członków kadry akademickiej przed bezprawnymi zewnętrznymi ingerencjami i groźbami;
 - (iii) zwiększenie przejrzystości umów w sprawie finansowania lub współpracy dzięki stosowaniu skutecznego zarządzania ryzykiem;
- f) zapewnienie równości płci, równowagi płci, równych szans i inkluzywności kadrze akademickiej ze wszystkich środowisk, w tym dzięki rozwijaniu i wymianie dobrych praktyk w szkolnictwie wyższym dotyczących równości płci, inkluzywności i różnorodności oraz zachęcanie instytucji szkolnictwa wyższego do korzystania z istniejących lub opracowywania nowych narzędzi, takich jak karty różnorodności⁶³, kodeksy postępowania, materiały zawierające wytyczne lub podręczniki;
- g) zapewnienie skuteczności środków mających stworzyć inkluzywne środowisko pracy przez:
 - (i) wspieranie kobiet w kadrze akademickiej, aby osiągały wysokie szczeble kariery akademickiej oraz pełniły role zarządcze i przywódcze;
 - (ii) promowanie wprowadzenia planów dotyczących równowagi płci oraz szerszej zakrojonych planów dotyczących różnorodności i inkluzywności w instytucjach szkolnictwa wyższego i w procesach awansu;
 - (iii) przyczynianie się do bardziej przyjaznych i opartych na zaufaniu praktyk oceny, w których pierwszeństwo mają motywacja wewnętrzna, otwarte

⁶³ [Unijna platforma Kart różnorodności kończy 10 lat! – Komisja Europejska \(europa.eu\).](https://ec.europa.eu/equality/equality-platform/equality-platform-10-years-ago)

informacje zwrotne i współpraca, między innymi przez opracowanie podstaw dla kształtowania opartej na dowodach polityki w dziedzinie inkluzywności i różnorodności.

4. Zaleca się, aby państwa członkowskie angażowały się w większym stopniu w kształtowanie opartej na dowodach polityki mającej na celu tworzenie konkurencyjnych, bezpiecznych, sprawiedliwych i niedyskryminacyjnych warunków w środowisku akademickim na podstawie dostępnych danych organizacyjnych, krajowych i europejskich dotyczących karier i polityki kadrowej w szkolnictwie wyższym.
5. Zaleca się, aby państwa członkowskie jak najszybciej zrealizowały niniejsze zalecenie, aby umożliwić pełne wdrożenie priorytetów konkluzji Rady w sprawie europejskiej strategii na rzecz wzmocnienia pozycji instytucji szkolnictwa wyższego z myślą o przyszłości Europy⁶⁴. Zachęca się państwa członkowskie, by w kontekście struktur roboczych europejskiego obszaru edukacji regularnie informowały Komisję o środkach wprowadzanych na odpowiednim szczeblu mających wspierać cele niniejszego zalecenia, będących niezbędnymi krokami na drodze do tworzenia i dalszego rozwoju europejskiego obszaru edukacji.

Sporządzono w Brukseli dnia [...] r.

*W imieniu Rady
Przewodniczący*

⁶⁴ Konkluzje Rady w sprawie europejskiej strategii na rzecz wzmocnienia pozycji instytucji szkolnictwa wyższego z myślą o przyszłości Europy (Dz.U. C 167 z 21.4.2022, s. 9).