

Bruksela, 28 maja 2021 r.
(OR. en)

9138/21

RECH 267
COMPET 424
EDUC 215
SOC 352
EMPL 261

WYNIK PRAC

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Data:	28 maja 2021 r.
Do:	Delegacje

Nr poprz. dok.:	9009/21
Dotyczy:	Pogłębienie europejskiej przestrzeni badawczej: zapewnić naukowcom atrakcyjne i stabilne ścieżki kariery i warunki pracy oraz urzeczywistnić cyrkulację talentów – konkluzje Rady (przyjęte w dniu 28 maja 2021 r.)

Delegacje otrzymują w załączeniu konkluzje Rady pt. „Pogłębienie europejskiej przestrzeni badawczej: zapewnić naukowcom atrakcyjne i stabilne ścieżki kariery i warunki pracy oraz urzeczywistnić cyrkulację talentów”, przyjęte przez Radę na jej 3797. posiedzeniu, które odbyło się w dniu 28 maja 2021 r.

Konkluzje Rady pt.

„Pogłębienie europejskiej przestrzeni badawczej: zapewnić naukowcom atrakcyjne i stabilne ścieżki kariery i warunki pracy oraz urzeczywistnić cyrkulację talentów”

RADA UNII EUROPEJSKIEJ

PRZYWOŁUJĄC

- rezolucję Rady z czerwca 2000 r.¹ ustanawiającą europejską przestrzeń badań i innowacji, w której to rezolucji położono akcent na zasoby ludzkie i atrakcyjność zawodów naukowych i technologicznych;
- rezolucję Rady z dnia 10 listopada 2003 r. w sprawie zawodu i kariery naukowców na terenie europejskiej przestrzeni badawczej (EPB), w której to rezolucji wezwano państwa członkowskie i Komisję, by między innymi dzieliły się systemami ewaluacji i oceny i rozwijały je, poprawiały warunki pracy naukowców i stymulowały międzysektorową mobilność naukowców oraz zwrócono się do Komisji o regularne składanie sprawozdań w tym zakresie²;
- konkluzje Rady z dnia 18 kwietnia 2005 r. dotyczące wzmocnienia zasobów ludzkich w nauce i technologii na terenie europejskiej przestrzeni badawczej³;
- konkluzje Rady Europejskiej z dnia 13 i 14 marca 2008 r., w których wezwano państwa członkowskie do usunięcia przeszkód w swobodnym przepływie wiedzy poprzez utworzenie „piątej swobody”, polegającej w szczególności na tym, by rynek pracy dla naukowców stał się bardziej otwarty i konkurencyjny, zapewniał lepsze ścieżki kariery, większą przejrzystość i bardziej sprzyjał życiu rodzinnemu;
- konkluzje Rady z dnia 30 maja 2008 r. w sprawie sprzyjających życiu rodzinnemu ścieżek rozwoju dla naukowców: w stronę modelu zintegrowanego, w których przypomniano kluczową dla Europy rolę polityki w zakresie badań i rozwoju technologicznego w kontekście strategii lizbońskiej i podkreślono znaczenie roli kobiet w nauce i technologii, oraz znaczenie poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a także ułatwiania godzenia kariery naukowej z życiem rodzinnym⁴;

¹ Dz.U. C 205 z 19.7.2000, s. 1.

² Dz.U. C 282 z 25.11.2003.

³ 8194/05.

⁴ 10212/08.

- konkluzje Rady z dnia 26 września 2008 r. pt. „Rozwój kariery i zwiększona mobilność: europejskie partnerstwo na rzecz naukowców”, w których położono akcent na zachowaniu równowagi między otwarciem się na szczeblu europejskim a autonomią instytucji, wzmocnieniu zasad i wartości Europejskiej karty naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych⁵ (zwanym dalej „kartą” i „kodeksem”) oraz potrzebie monitorowania postępów na szczeblu krajowym i unijnym⁶;
- sprawozdanie ministrów François Biltgena (LU) i Mariana Gago (PT) z dnia 18 maja 2009 r. w sprawie europejskiego partnerstwa na rzecz zwiększenia atrakcyjności kariery zawodowej w dziedzinie badań i rozwoju technologicznego oraz poprawy warunków mobilności pracowników naukowych w Europie⁷, w którym zaproponowano urozmaicenie ścieżek kariery naukowej, ułatwienie prowadzenia równoległych karier zawodowych, poprawę warunków dla rodzin naukowców oraz zapewnienie stosowania zasady flexicurity, a także zachęcono do tworzenia synergii z działaniami innych składów Rady;
- konkluzje Rady z dnia 2 marca 2010 r. w sprawie mobilności i ścieżki zawodowej europejskich naukowców⁸ oraz konkluzje Rady z dnia 1 grudnia 2015 r. w sprawie rzetelności badawczej⁹ i wzmocniania równości płci;¹⁰
- rezolucję Parlamentu Europejskiego opublikowaną w kwietniu 2010 r.¹¹ w sprawie rozwoju kariery i zwiększonej mobilności, w której to rezolucji postuluje się w szczególności ustanowienie jednolitego modelu kariery zawodowej, apeluje o stworzenie europejskiego funduszu emerytalnego i wzywa do uatrakcyjniania powrotu naukowców do ich macierzystych instytucji;
- konkluzje Rady Europejskiej z lutego 2011 r.¹², w których podkreślono, że Europa potrzebuje jednolitej przestrzeni badawczej, aby przyciągać talenty i inwestycje, i wezwano do stworzenia prawdziwego jednolitego rynku wiedzy, badań i innowacji;
- konkluzje Rady z dnia 28–29 listopada 2011 r. w sprawie modernizacji szkolnictwa wyższego, w których zaapelowano o otwarte i przejrzyste procedury rekrutacji i o utworzenie europejskich ram karier naukowych;

⁵ 2005/251/WE z dnia 11 marca 2005 r.

⁶ 13671/08, 7652/1/08 REV1.

⁷ 10003/09.

⁸ 6833/10.

⁹ 14853/15.

¹⁰ 14846/15.

¹¹ Dz.U. 2010/C 87 E/20.

¹² EUCO 2/11.

- konkluzje Rady z dnia 29 maja 2015 r.¹³ w sprawie planu działania na lata 2015–2020 w zakresie europejskiej przestrzeni badawczej, w których uwypuklono między innymi rolę kapitału ludzkiego w rozwoju EPB oraz konieczność rozwinięcia kompleksowych strategii w zakresie zasobów ludzkich oraz wzmocnienia pozycji młodych badaczy przez zapewnienie im atrakcyjnych ścieżek kariery;
- konkluzje Rady z dnia 27 maja 2016 r.¹⁴ w sprawie przejścia na system otwartej nauki;
- konkluzje Rady z listopada 2016 r.¹⁵ w sprawie środków wsparcia naukowców na wczesnym etapie kariery i zwiększenia atrakcyjności karier naukowych, w których to konkluzjach powiązano kariery z programem na rzecz umiejętności i wezwano zwłaszcza Komisję do rozwijania procesów monitorowania służących pomiarowi przepływów naukowców w ramach Unii Europejskiej i do państw trzecich;
- zalecenie Komisji (UE) 2018/790 z dnia 25 kwietnia 2018 r. w sprawie dostępu do informacji naukowej oraz jej ochrony, w którym wzywa się w szczególności państwa członkowskie do ustalenia i wprowadzenia jasnych strategii w zakresie dostosowania – w odniesieniu do informacji naukowych – systemu rekrutacji i oceny kariery dla naukowców, systemu oceny przyznawania stypendiów naukowych naukowcom oraz systemów oceny instytucji prowadzących badania;
- konkluzje Rady z dnia 30 listopada 2018 r.¹⁶ w sprawie zarządzania europejską przestrzenią badawczą, w których podkreślono znaczenie rozwoju rynku pracy dla naukowców w Europie, powiązania otwartej nauki z mechanizmami nagradzania i oceny, a także znaczenie programów rozwoju umiejętności dla naukowców i wezwano do tworzenia lepszych synergii z europejskim obszarem szkolnictwa wyższego;
- opinię w sprawie przyszłości EPB przyjętą przez Komitet Europejskiej Przestrzeni Badawczej i Innowacji (ERAC) w dniu 17 grudnia 2019 r.¹⁷, w której zarysowano główne elementy nowej EPB;
- przyjętą w 2016 r. deklarację z Bratysławy w sprawie młodych naukowców, w której wyrażono konieczność zapewnienia lepszych karier naukowych, oraz wystosowane w Zagrzebiu w 2020 r. wezwanie do działania w sprawie cyrkulacji talentów, w którym poprawę karier naukowców powiązano z potrzebą lepszego działania krajowych/lokalnych ekosystemów badawczych, co ma przyczynić się do bardziej zrównoważonej cyrkulacji talentów;

¹³ 9351/15.

¹⁴ 9526/16.

¹⁵ 15013/16.

¹⁶ 14989/18.

¹⁷ ERAC 1201/20.

- europejski program na rzecz umiejętności przyjęty przez Komisję w dniu 30 czerwca 2020 r., w którym wezwano do opracowania europejskich ram kompetencji dla naukowców, czyli ram wspierających opracowanie zestawu podstawowych umiejętności naukowców, taksonomii umiejętności i powiązanych szkoleń, zgodnie z Europejskim filarem praw socjalnych;
- komunikat Komisji z dnia 30 września 2020 r.¹⁸ pt. „Nowa europejska przestrzeń badawcza na rzecz badań naukowych i innowacji”;
- konkluzje Rady z dnia 1 grudnia 2020 r.¹⁹ w sprawie nowej europejskiej przestrzeni badawczej, w których zwrócono się do prezydencji portugalskiej o prowadzenie – we współpracy z Komisją – dalszych prac w kwestii karier naukowców i podkreślono potrzebę silniejszych synergii między EPB a elementami europejskiego obszaru edukacji związanymi ze szkolnictwem wyższym;
- Europejski filar praw socjalnych, w którym podkreślono, że EPB jest punktem wyjścia do uczynienia Europy konkurencyjną i zrównoważoną oraz stworzenia nowych możliwości dzięki innowacjom, oraz powiązane zalecenie Rady w sprawie ochrony socjalnej²⁰, w którym zachęca się państwa członkowskie do poprawy dostępu do ochrony socjalnej dla wszystkich.

I. Wprowadzenie

1. UZNAJE, że naukowcy i inne osoby pracujące w obszarze badań i rozwoju, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, stanowią centralny element systemów badań i innowacji oraz że EPB, ustanowiona na mocy art. 179 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, ma na celu utworzenie wewnętrznego rynku badań naukowych w którym naukowcy, wiedza i technologie podlegają swobodnej wymianie, tak by zapewnić tworzenie i rozpowszechnianie wiedzy wysokiej jakości i innowacje; i PODKREŚLA, że pomimo poczynionych postępów nadal istnieją wyzwania i potrzebne są bardziej skoordynowane działania.

¹⁸ 11400/20 + ADD 1.

¹⁹ 13567/20.

²⁰ Zalecenie Rady 2019/C 387/01 z dnia 8 listopada 2019 r.

2. Z myślą o realizacji programu polityki w zakresie EPB i biorąc pod uwagę mapę drogową EPB opracowaną przez Komisję, w szczególności w odniesieniu do priorytetu „pogłębienie EPB”, ODNOTOWUJE, jak ważne są odpowiednie ramowe warunki dla karier naukowych, w tym równowaga między życiem zawodowym a prywatnym²¹, a także szanse na zatrudnienie i dostęp do ochrony socjalnej dla wszystkich²².
3. PRZYPOMINA, że zwiększenie atrakcyjności karier naukowych w całej Unii jest niezwykle ważnym elementem nowej EPB, a można tego dokonać poprzez tworzenie inkluzywnych i wspierających warunków pracy i zatrudnienia, w tym dzięki uczeniu się przez całe życie, z myślą o stabilniejszych i atrakcyjniejszych karierach naukowych i w konsekwencji przyciąganiu, bez uprzedzeń, najlepszych talentów i zatrzymywaniu wybitnych naukowców z Europy i z zagranicy.
4. Z ZADOWOLENIEM PRZYJMUJE zawarte w komunikacie Komisji na temat EPB propozycje dotyczące zestawu środków wsparcia na rzecz wzmocnienia karier naukowych i propozycje innych powiązanych działań, takich jak te odnoszące się do otwartej nauki, inkluzywności i dostępu do doskonałości (np. sieć EURAXESS i ułatwianie cyrkulacji talentów).
5. UZNAJE, że kwestia karier naukowych wykracza poza polityki w zakresie badań i innowacji, ponieważ angażuje inne polityki publiczne, takie jak polityka zatrudnienia, polityka społeczna czy polityka edukacyjna, i dostrzega potencjał synergii i koordynacji horyzontalnej; KŁADZIE NACISK NA znaczenie wymiaru krajowego, regionalnego i sektorowego oraz zachowania autonomii organizacji.
6. PODKREŚLA, że do rozwijania stabilnych i atrakcyjnych karier naukowych przyczyniają się współpraca transgraniczna i międzysektorowa, otwartość, dzielenie się, sprawiedliwy proces rekrutacji, współzawodnictwo i tworzenie wartości w oparciu o wiedzę opartą na działaniach z dziedziny badań i innowacji.
7. PODKREŚLA, że EPB skutecznie zwiększyła mobilność naukowców, usunęła bariery dla ich cyrkulacji i rozwoju kariery, między innymi dzięki karcie i kodeksowi oraz mechanizmom jego wdrażania, w tym dzięki strategii dla naukowców w zakresie zasobów ludzkich i sieci EURAXESS, działaniom „Maria Skłodowska-Curie” (MSCA), europejskiej współpracy naukowo-technicznej i środkom poszerzającym uczestnictwo; jednak pomimo postępów europejski i międzynarodowy wymiar karier naukowych nadal wymaga wspólnych wysiłków i zaangażowania ze strony państw członkowskich i Unii.

²¹ Dyrektywa (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r.

²² Zalecenie Rady 2019/C 387/01 z dnia 8 listopada 2019 r.

II. Mobilność, cyrkulacja talentów i systemy badań i innowacji

8. PRZYPOMINA, że geograficzna, międzysektorowa i interdyscyplinarna mobilność naukowców i innych osób pracujących w obszarze badań i rozwoju jest centralnym wymiarem nowej EPB i że Unia i jej państwa członkowskie powinny dążyć do cyrkulacji talentów, by zaradzić brakowi równowagi w przepływie naukowców; UZNAJE, że cyrkulacja talentów zależy od odpowiednich warunków ramowych, interoperacyjnych i atrakcyjnych karier naukowych oraz ogólnej jakości i atrakcyjności systemu badawczego; ZACHECA państwa członkowskie do poprawy jakości systemów badań i innowacji dzięki odpowiednim warunkom ramowym, w tym dzięki wystarczającym inwestycjom w badania i innowacje oraz wdrożeniu koniecznych reform.
9. UZNAJE, że wpływ mobilności na rozwój kariery naukowej jest bardzo istotny na wcześniejszych etapach kariery, ponieważ to wtedy bardziej prawdopodobne jest, że naukowcy będą szukać odpowiednich stanowisk, mentoringu, postępów w karierze, lepszego wynagrodzenia i warunków zatrudnienia, dobrostanu i równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym, a także wysokiej jakości ekosystemów badawczych.
10. ZAZNACZA, że sprawiedliwa rekrutacja oraz współzawodnictwo instytucji i systemów [...] są niezbędnymi elementami poprawy atrakcyjności systemów badawczych; PODKREŚLA potrzebę inwestowania w krajowe i lokalne systemy badawcze oraz tworzenia właściwych i sprawiedliwych warunków rozwoju kariery, z myślą o wyeliminowaniu głównego czynnika powodującego nierównowagę przepływów na rynku wewnętrznym i poza nim.
11. PODKREŚLA, że nierównymi przepływami naukowców i cyrkulacją talentów należy się zająć nie tylko na szczeblu krajowym, ale również na szczeblu europejskim za pomocą środków i instrumentów politycznych, które zakładałyby wykorzystanie porównywalnych danych z różnych państw; WZYWA Komisję do opracowania instrumentów i środków służących osiągnięciu tego celu, takich jak centra EPB i inicjatywa ERA4You, działania poszerzające uczestnictwo i instrumenty wspierające opracowywanie i wdrażanie reform w krajowych systemach badań i innowacji, w tym przy użyciu narzędzia wspierania polityki w ramach programu „Horyzont”.

12. **PODKREŚLA** znaczenie systemów zachęt dla promowania mobilności i rozwoju kariery na szczeblu europejskim (takich jak ERASMUS+, działania „Maria Skłodowska-Curie”, ERBN, europejska współpraca naukowo-techniczna), a także znaczenie krajowych programów powrotów i integracji; w tym kontekście **Z ZAINTERESOWANIEM OCZEKUJE** na wnioskach z badania dotyczącego środków wspierających powracanie naukowców do swoich państw pochodzenia w Unii i powracanie do Unii, które to badanie przewidziano w programie „Horyzont Europa” i które, o ile będzie stosowane odpowiednio i w uzasadnionych przypadkach, może być użytecznym narzędziem służącym modernizacji lub udoskonaleniu programów i systemów szkoleniowych, a także zwiększaniu atrakcyjności instytucji na całym świecie.

III. *Otwarty rynek pracy dla naukowców*

13. **PODKREŚLA**, że jednym z priorytetów mapy drogowej EPB na lata 2015–2020 jest priorytet „Otwarty rynek pracy dla badaczy” (priorytet nr 3 EPB) polegający na zwiększeniu mobilności naukowców w Europie dzięki otwartości procesu rekrutacji z myślą o urzeczywistnieniu sprawnego funkcjonowania rynku pracy dla naukowców; **Z ZAINTERESOWANIEM OCZEKUJE** wyników oceny tego priorytetu, w tym ewentualnych zaleceń i proponowanych środków;
14. **KŁADZIE NACISK** na nasilający się trend dotyczący niepewności zatrudnienia w środowisku akademickim, utraty talentów i obniżenia bezpieczeństwa zatrudnienia w wielu państwach, który został jeszcze wzmocniony przez pandemię COVID-19; **ODNOTOWUJE**, że brak właściwej równowagi między finansowaniem instytucji a finansowaniem projektów prowadzi do zawierania krótkoterminowych, opartych na projektach kontraktów, które nie zapewniają naukowcom długoterminowej perspektywy badawczej, czego dowodzi fakt, że ścieżka wczesnej kariery w środowisku akademickim obfituje w tymczasowe kontrakty bazujące na dotacjach; **UZNAJE**, że liczba stanowisk akademickich jest ograniczona oraz że naukowcy coraz częściej znajdują zajęcie poza środowiskiem akademickim lub obejmują stałe stanowiska akademickie na późniejszym etapie kariery zawodowej; i **ZWRACA SIĘ** do państw członkowskich i Komisji o stosowne instrumenty i narzędzia sprzyjające atrakcyjnym warunkom pracy w środowisku akademickim i poza nim.
15. **UZNAJE**, że w środowisku naukowym i poza nim naukowcy na wczesnym etapie kariery napotykają wiele barier, czego przyczyn należy upatrywać w braku stosownych mechanizmów doradztwa i braku zaangażowania innych sektorów w ich systemy szkoleń i rozwoju kariery, czego pokłosiem może być niedopasowanie umiejętności do dostępnych miejsc pracy na rynku pracy; **PODKREŚLA**, że kobiety na wczesnych etapach kariery naukowej napotykają dodatkowe szczególne bariery.

16. **PODKREŚLA**, że niedopasowanie umiejętności obserwowane na rynkach pracy wielu państw wynika z faktu, że studia doktoranckie najczęściej skupione jest na akademickiej karierze naukowej, umiejętnościach badawczych i standardowych akademickich zachętach, zatem nie zapewnia osobom utalentowanym właściwych umiejętności przekrojowych umożliwiających przechodzenie do innych sektorów, których zdolność absorpcyjna w odniesieniu do profili akademickich jest ograniczona; **PODKREŚLA** potrzebę wspierania rozwoju usług dotyczących rozwoju kariery i usług doradczych w tym poradnictwa w zakresie wyboru ścieżki kariery na wszystkich jej etapach; i **ZACHĘCA** do nadawania większej rangi zgromadzonym informacjom na temat umiejętności w procesie podejmowania decyzji dotyczących polityki i w rozważaniach dotyczących naukowców i ich karier przy opracowywaniu środków lub strategii krajowych w tym obszarze; oraz **PODKREŚLA**, że organizacja studiów doktoranckich we współpracy z sektorem prywatnym pomaga przezwyciężyć różnice kulturowe i rozwinać wymagane umiejętności badawcze poza środowiskiem akademickim, zwiększając w ten sposób szanse na zatrudnienie.
17. **PODKREŚLA** w tym kontekście znaczenie podnoszenia umiejętności i nabywania nowych kwalifikacji zawodowych oraz umiejętności przekrojowych, a zwłaszcza umiejętności cyfrowych; i **ZACHĘCA** Komisję do promowania inicjatyw będących w synergii z paktem na rzecz umiejętności, by maksymalizować rezultaty inwestycji w umiejętności poprzez łączenie podmiotów publicznych i prywatnych.
18. **KŁADZIE NACISK** na potrzebę poszerzenia programów studiów doktoranckich bazującego na sieciach doktoranckich w ramach MSCA i wychodzącego poza szkolenie akademickie, w tym o umiejętności transferowalne cenne dla innych sektorów, i na angażowanie od samego początku innych sektorów w systemy szkoleniowe dla naukowców na wczesnym etapie kariery, z myślą o lepszym dopasowaniu ich umiejętności do wymogów poza sektorem akademickim. W tym względzie **UZNAJE** znaczenie środków politycznych, które promują powszechniejszy dostęp do szkoleń, a także instrumentów rozwoju kariery, oraz znaczenie sprzyjania tworzeniu wartości począwszy od wiedzy, przedsiębiorczości i wsparcia aż do tworzenia start-upów, w stosownych przypadkach; i **ZWRACA SIĘ** do Komisji, by zbadała te opcje przy okazji projektowania inicjatywy ERA4You na podstawie najlepszych praktyk państw członkowskich.
19. **ZAUWAŻA**, że czynnikami, które mają wpływ na nierównomierny przepływ naukowców, są między innymi: wysokość wynagrodzeń i emerytur, zabezpieczenie społeczne i inne warunki zatrudnienia, które są w dużej mierze określone na szczeblu krajowym, regionalnym i instytucjonalnym.

20. ODNOTOWUJE różnorakie i kluczowe role wysoce wykwalifikowanych talentów w sprawnie działających systemach badań i innowacji w ramach EPB, takie jak na przykład opiekunowie danych, operatorzy (e-)infrastruktury badawczej, facylitatorzy badań, brokerzy wiedzy, kierownicy i koordynatorzy transferów innowacji i technologii; ZAUWAŻA, że role te muszą być uznawane i wspierane poprzez szkolenia i instrumenty rozwoju kariery, by optymalizować możliwości zatrudnienia; i ZACHEĆCA państwa członkowskie i Komisję do opracowania środków wspierających dywersyfikację i wielorakość ścieżek kariery.

IV. Atrakcyjne europejskie ramy karier naukowych

21. ZAUWAŻA, że elastyczne europejskie ramy karier naukowych mają zasadnicze znaczenie dla stworzenia warunków umożliwiających zatrzymywanie talentów w Europie i przyciąganie ich, dzięki ułatwianiu interoperacyjności, porównywalności, urlopom w karierze zawodowej i mobilności; Z ZADOWOLENIEM PRZYJMUJE prace techniczne podjęte przez Komisję w celu aktualizacji klasyfikacji ESCO²³ w 2021 r. i rozwijania europejskich ram kompetencji dla naukowców, by umożliwić uznawanie zawodu naukowca na szczeblu europejskim; podobnie ODNOTOWUJE prace, które należy podjąć w związku z portalem EURES²⁴, i ZWRACA SIĘ do Komisji o opracowanie taksonomii umiejętności naukowców²⁵ w celu umożliwienia statystycznego monitoringu cyrkulacji talentów i przeprowadzenia z państwami członkowskimi dyskusji nad zestawem wskaźników, oraz o zaproponowanie programu szkoleniowego wspierającego krajową wiedzę fachową.
22. UZNAJE, że spójne globalne, europejskie i krajowe poziomy taksonomii ułatwią interoperacyjność między karierami w różnych sektorach i mobilność międzysektorową, z pełnym poszanowaniem autonomii uniwersytetów, organizacji badawczych i przedsiębiorstw.

²³ ESCO: europejska klasyfikacja umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów.

²⁴ Rozporządzenie (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy.

²⁵ 9349/20.

23. **PODKREŚLA**, że obecne praktyki w zakresie wynagradzania i oceny są w większości oparte na bibliometrii, a nie na tym, co i jakimi metodami osiągnęli naukowcy (doskonałość i oddziaływanie), i powinny ewoluować w kierunku bardziej jakościowej oceny, co może mieć wpływ na dywersyfikację karier naukowych, przy uwzględnieniu otwartej współpracy i wymiany wiedzy i danych, komercjalizacji badań, aspektów międzysektorowych oraz, w stosownych przypadkach, zaangażowania społecznego; **KŁADZIE NACISK** na potrzebę zbadania metodyki pomiarów jakości w większym stopniu opartej na talencie i otwartej na różnorodność, wykraczającej poza wskaźniki publikacji i cytowań oraz uwzględniającej między innymi: poziom doskonałości badań, nauczanie i umiejętności, oddziaływanie, usługi dla społeczeństwa (np. opieka nad pacjentami), praktyki w zakresie otwartej nauki, nauka zespołowa, mobilność, umiejętności zarządcze i przywódcze, przedsiębiorczość i współpraca z przemysłem; **ODNOTOWUJE** doświadczenia i reformy prowadzone w państwach członkowskich oraz w organizacjach badawczych i na uniwersytetach zabiegających o ogólnoeuropejskie podejście do oceny talentu naukowców; **Z ZADOWOLENIEM PRZYJMUJE** konsultacje w sprawie reformy oceny badań prowadzone przez Komisję z udziałem decydentów (na szczeblu UE i państw członkowskich), fundatorów i wykonawców badań oraz innych zainteresowanych stron.
24. **ODNOTOWUJE**, że trwa prowadzona przez zespoły powiązane z EPB i Komisję przy współudziale innych stron weryfikacja zakresu karty i kodeksu, i **ROZWAŻA** analizę dalszej ewolucji w kierunku pojedynczych ram z bardziej całościowym podejściem uwzględniającym wszystkie wyzwania wykraczające poza wartości i zasady oraz rozszerzającym zakres na sektory spoza środowiska akademickiego; **PODKREŚLA**, że odnowiona karta i kodeks powinny zawierać wytyczne dotyczące dalszych usprawnień w systemach rekrutacji, selekcji, wynagradzania i oceny naukowców w całej Europie; w tym kontekście **ZACHĘCA** Komisję do przeanalizowania najlepszych praktyk na szczeblu krajowym i do przedstawienia do roku 2022 propozycji dotyczących między innymi systemów stanowisk dla adiunktów z możliwością stałego zatrudnienia, oceny badań, dywersyfikacji kariery, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zachęt do zatrudniania naukowców na wczesnym etapie kariery oraz do zajęcia się kwestią równości płci, interoperacyjności z przemysłem oraz poprawą zarządzania siecią EURAXESS i jej usług.

25. Z ZADOWOLENIEM PRZYJMUJE reformę i poszerzenie sieci EURAXESS, jej usług i portali, tak by stała się platformą zarządzania talentami, powiązaną z EURES i EUROPASS i innymi sieciami ponadnarodowymi, zwłaszcza poszerzenie krajowych punktów kontaktowych, co umożliwia łączenie naukowców z instytucjami i pomoc w absorpcji talentów w państwach i regionach, przy jednoczesnym dalszym zapewnianiu doskonałej jakości usług w całej sieci; WZYWA Komisję i państwa członkowskie do współprojektowania i współpracowywania kolejnej fazy rozwoju sieci EURAXESS, tak by stała się platformą talentów EPB.
26. PODKREŚLA znaczenie ochrony i zwiększania wolności w badaniach i kształtowaniu karier naukowych; ODNOTOWUJE fakt, że naukowcy są w coraz większym stopniu narażeni na groźby i nienawiść, gdy uczestniczą w debatach, przekazują ich wyniki lub przyczyniają się do rozwoju wiedzy; PODKREŚLA, że państwa członkowskie, organizacje badawcze i instytucje szkolnictwa wyższego muszą zająć się tym problemem.

V. Zapewnienie lepszych warunków pracy i sprzyjania życiu rodzinnemu w ramach karier naukowych

27. ZAUWAŻA, że kariery naukowe zazwyczaj nie są prowadzone w obrębie jednego sektora lub państwa i że ścieżka kariery mobilnych naukowców jest zazwyczaj wielotorowa, natomiast ich świadczenia socjalne²⁶, w tym emerytalne, często nie są transferowalne lub porównywalne i są zazwyczaj ważne tylko w państwie nabycia.
28. UZNAJE, że systemy zabezpieczenia społecznego i systemy emerytalne podlegają kompetencjom krajowym, i ODNOTOWUJE postępy osiągnięte w ramach ogólnoeuropejskiego uzupełniającego systemu emerytalnego RESAVER oraz potrzebę większej widoczności i dywersyfikacji portfeli, by ułatwiać jego przyjmowanie przez organizacje, w tym fundacje i sektor przedsiębiorstw, i lepsze zsynchronizowanie z systemami krajowymi; PODKREŚLA, że należy propagować analizę istniejących instrumentów i narzędzi oraz wymianę najlepszych praktyk.

²⁶ Zob. przypis 22.

29. **PODKREŚLA** potrzebę propagowania, w ramach perspektyw zawodowych, lepszej równowagi między życiem zawodowym i prywatnym oraz środowiska przyjaznego rodzinie, w tym przepisów dotyczących opieki nad dziećmi i edukacji szkolnej, przerw w karierze zawodowej, urlopów rodzicielskich i możliwości podwójnej ścieżki kariery.
30. **ZWRACA UWAGĘ** na znaczenie propagowania równych szans, inkluzywności i równowagi płci, w szczególności w dostępie do zawodu i możliwościach awansu, w tym na najwyższych stanowiskach kierowniczych, zmniejszania niepewności i ocenienia wpływu COVID-19 na kariery między innymi kobiet i osób należących do mniejszości.

VI. Dostęp do doskonałości, pielęgnowanie talentów i zmniejszanie nierówności

31. **PODKREŚLA** potrzebę zwiększenia inwestycji publicznych i prywatnych w badania i rozwój w Europie i wspierania mniej wydajnych systemów badawczych, by zwiększyć ich atrakcyjność i zapobiec odpływowi talentów, utracie konkurencyjności z powodu utrzymujących się nierówności i promować zatrzymywanie talentów w całej ich różnorodności; **ZAZNACZA**, że dążenie do osiągnięcia celu w zakresie badań i rozwoju na poziomie 3% PKB i zapewnienie synergii między programami unijnymi, a także między programami unijnymi a krajowymi przyczyni się do osiągnięcia tych celów.
32. **KŁADZIE NACISK** na znaczenie wspierania reform krajowych systemów badawczych dla zapewnienia atrakcyjności karier naukowych i skutecznego zmniejszania rozbieżności w poziomach wynagrodzenia, przy równoczesnym ulepszeniu systemów wynagradzania i oceny. Ulepszone narzędzia opracowane przez Komisję, takie jak Instrument Wsparcia Technicznego i narzędzie wspierania polityki, mogą pomóc w projektowaniu i wdrażaniu tych potrzebnych reform; **UZNAJE**, że plany dotyczące równowagi płci przewidziane w programie „Horyzont Europa” mogą być obiecującym narzędziem służącym do osiągnięcia większej równości w obszarze karier naukowych.

VII. Mobilność międzysektorowa, międzydyscyplinarna, wirtualna i międzynarodowa

33. **PODKREŚLA** znaczenie badań międzydyscyplinarnych dla przyczyniania się do doskonałości nauki i znaczenie mobilności międzysektorowej dla sprzyjania zatrudnianiu naukowców, uzyskiwania lepszej wymiany i szerszego wykorzystywania wiedzy, nabywania szerszego wachlarza umiejętności związanych z badaniami oraz lepszego dopasowywania tych umiejętności do potrzeb środowiska pozaakademickiego.
34. **KŁADZIE NACISK** na znaczenie mobilności międzysektorowej w zapewnianiu znaczących możliwości zatrudnienia i rozwoju kariery, zwłaszcza naukowcom na wczesnym etapie kariery; **PODKREŚLA**, że mobilność między sektorami może przyjmować różne formy (ze środowiska akademickiego do przemysłu, biznesu, podmiotów publicznych, organizacji non-profit, sektorów kultury i w kierunku przeciwnym, a także skutkować tworzeniem przedsiębiorstw), i **ZAZNACZA**, że systemy szkolenia i rozwoju kariery powinny kreować możliwości mobilności i mechanizmy doradcze w tym zakresie, zarówno w odniesieniu do nauk STEM, jak i nauk społecznych i humanistycznych; **UZNAJE** znaczenie odpowiednich kryteriów dla właściwej oceny i wynagradzania naukowców podejmujących mobilność międzysektorową.
35. **UWAŻA**, że system przewidziany w inicjatywie ERA4You musi być współprojektowany przez Komisję i państwa członkowskie, aby wzmocnić mobilność i dostęp do doskonałości, w tym dla naukowców w państwach o słabych wynikach w zakresie badań i innowacji, i powinien być skierowany przede wszystkim do naukowców na wczesnym etapie kariery, przygotowując ich do kariery poza środowiskiem akademickim; **KŁADZIE NACISK NA** potrzebę wspierania mobilności międzynarodowej i międzysektorowej oraz poprawy powiązań między środowiskiem akademickim, przedsiębiorstwami i społeczeństwem, przy równoczesnym oferowaniu możliwości na szczeblu państw członkowskich i UE, poprzez badanie najlepszych praktyk i nowych systemów w oparciu o te oferowane w ramach programów takich jak MSCA, które dają swoim uczestnikom możliwość nabycia doświadczenia międzysektorowego i międzynarodowego.

36. ZAUWAŻA potrzebę ustanowienia solidnych partnerstw między środowiskiem akademickim a sektorami pozaakademickimi w celu określania potrzeb w zakresie umiejętności, szkolenia naukowców i systemów rozwoju kariery; PODKREŚLA znaczenie prowadzenia przewodów doktorskich pod kierownictwem placówek akademickich we współpracy z przemysłem, jako przykład dobrych praktyk już wdrożonych w ramach działań MSCA, również z wykorzystaniem środków wirtualnych.
37. UWAŻA, że przyciąganie i utrzymywanie talentów w Europie wymaga lepszych warunków dla naukowców na wczesnym etapie kariery, promowania równości płci, zniesienia pozostających barier administracyjnych i wzmacniania merytokracji, a także dostosowania systemów wynagrodzeń, zabezpieczenia społecznego i emerytur do karier nieliniarnych.
38. UZNAJE za korzystne stosowanie niedawno ustanowionej taksonomii dla zrównoważonego finansowania w celu promowania innowacyjnych przedsiębiorstw, działań z zakresu przedsiębiorczości i stymulowania karier naukowych w przemyśle, małych i średnich przedsiębiorstwach oraz innych firmach, wraz ze wzrastającym poziomem i zakresem działalności badawczo-rozwojowej przedsiębiorstw i sektora prywatnego.

VIII. Synergie między europejskim obszarem szkolnictwa wyższego a europejską przestrzenią badawczą

39. PRZYPOMINA, że należy w dalszym ciągu rozwijać silniejsze synergie i powiązania między EPB, elementami europejskiego obszaru edukacji dotyczącymi szkolnictwa wyższego a europejskim obszarem szkolnictwa wyższego (proces boloński); UZNAJE, że synergie między nową EPB a europejskim obszarem edukacji można by urzeczywistnić dzięki kompleksowemu programowi transformacji szkolnictwa wyższego, opracowanemu wraz z państwami członkowskimi i zainteresowanymi stronami, który pomoże wzmocnić pozycję europejskiego sektora szkolnictwa wyższego w realizacji ich misji w zakresie edukacji, badań, innowacji i usług dla społeczeństwa; PODKREŚLA, że wzmocnienie karier naukowych i zacieśnienie więzów badawczych z uczeniem się i nauczaniem oraz wspieranie edukacji opartej na badaniach powinno być jednym z głównych elementów tego programu.

40. Aby zapewnić pełne synergie między EPB, europejskim obszarem szkolnictwa wyższego i europejskim obszarem edukacji, WZYWA Komisję do wsparcia państw członkowskich w projektowaniu środków politycznych na rzecz sprawnej i ambitnej współpracy ponadnarodowej między instytucjami szkolnictwa wyższego w Europie, zwłaszcza w zakresie karier akademickich i naukowych, które są często ze sobą powiązane, promującej inkluzywność, stymulującej doskonałość i podnoszącej międzynarodową konkurencyjność europejskiego sektora szkolnictwa wyższego, a przez to zwiększającej jego atrakcyjność dla talentów z Europy i spoza niej.
41. UWAŻA, że inicjatywa dotycząca europejskich szkół wyższych, wspierana w programie ERASMUS+ i uzupełniona programem „Horyzont 2020“, jest kolejnym kluczowym elementem, jeśli chodzi o synergie; PODZIELA OPINIĘ, że sojusze w ramach tej inicjatywy i ich partnerstwa z lokalnymi ekosystemami są odpowiednimi platformami do testowania możliwych modeli wzmacniających interoperacyjność karier naukowych i badania możliwości wspólnych systemów rekrutacji, szkolenia i rozwoju kariery uwzględniających aspekty zarówno badawcze jak i dotyczące nauczania, a także możliwości testowania nowych systemów wynagradzania i oceny, w tym odnoszących się do nauczania bazującego na badaniach; i ZACHEĆCA Komisję do przeanalizowania wyników tych programów pilotażowych oraz przedstawienia wniosków uwzględniających wyżej wymienione aspekty.
42. PODKREŚLA potencjał Europejskiej Rady ds. Innowacji i Europejskiego Instytutu Innowacji i Technologii (EIT) w odniesieniu do sektora szkolnictwa wyższego, jeśli chodzi o sprzyjanie przedsiębiorczości naukowców i wspieranie tworzenia i zwiększania skali działalności start-upów oraz małych i średnich przedsiębiorstw w Europie.

IX. Monitorowanie

43. ROZWAŻA stworzenie centrum monitorowania ścieżek kariery naukowej, przepływu talentów wśród doktorantów i post-doktorantów, z uwzględnieniem mobilności geograficznej i sektorowej oraz warunków pracy, co pozwoliłoby na ocenę stabilności i atrakcyjności karier naukowych oraz poziomu zmian w zakresie nierówności; ZGADZA SIĘ, że europejskie podejście do zawodu naukowca ma kluczowe znaczenie dla opracowania danych statystycznych na temat mobilności i cyrkulacji talentów oraz wychwytywania trendów, wzorców, luk kompetencyjnych i rozbieżności w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz dynamiki rynku pracy; oraz ZACHEĆCA Komisję, by we współpracy z państwami członkowskimi wprowadziła stały, kompleksowy i przejrzysty system monitorowania, który będzie uwzględniał potrzeby różnych stron, tak by możliwa była ocena działań na szczeblu UE; ZWRACA SIĘ do Komisji o rozpowszechnienie wyników prowadzonego obecnie wraz z OECD badania z myślą o opracowaniu lepszych danych na temat zasobów kadrowych i warunków wynagradzania; dodatkowo ZWRACA SIĘ do Komisji o gromadzenie i przejrzyste prezentowanie danych na temat mobilności na terenie UE zachodzącej dzięki unijnemu programowi ramowemu.

X. Działania priorytetowe w ramach EPB

44. WZYWA państwa członkowskie i Komisję do poprawy umiejętności i szkoleń dla naukowców na wczesnym etapie kariery, by zwiększyć rekrutację i przyspieszyć rozwój kariery, oraz do promowania środków mających na celu zmniejszenie niepewności karier naukowych, nierówności międzypokoleniowej oraz zapewnienie naukowcom na wczesnym etapie kariery stabilnych, przewidywalnych i atrakcyjnych karier naukowych; oraz ZWRACA SIĘ do przyszłych prezydentów o dalsze rozwijanie i badanie tej otwartej kwestii.
45. ZACHEĆCA Komisję do przedstawienia harmonogramu prac zmierzających do utworzenia centrum monitorowania karier naukowych, które miałyby dostarczać wiarygodnych danych dotyczących mobilności, ścieżek kariery, warunków zatrudnienia i warunków pracy.

46. SUGERUJE państwom członkowskim, organizacjom badawczo-technologicznym i sektorom pozaakademickim, a zwłaszcza sektorowi biznesowemu, rozważenie skoordynowanych działań na rzecz stworzenia zróżnicowanych ścieżek kariery, które zaradziłyby niedopasowaniu umiejętności i byłyby odpowiedzią na oczekiwania doktorantów.
 47. ZACHEĆCA państwa członkowskie do priorytetowego traktowania w swoich krajowych strategiach kwestii inwestycji w badania i innowacje i reform w wyżej wymienionych obszarach; oraz ZACHEĆCA państwa członkowskie i Komisję do dalszych prac nad tą kwestią w kontekście przyszłego programu polityki w zakresie EPB.
 48. ZACHEĆCA państwa członkowskie i Komisję, uczelnie oraz organizacje badawcze i organizacje finansujące badania do współpracy na rzecz szerokiego rozwijania i stosowania nowoczesnych praktyk dotyczących oceny i wynagradzania z myślą o ustanawianiu właściwych zachęt, w tym praktyk w zakresie otwartej nauki.
-