



C/2023/1640

29.12.2023

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

(C/2023/1640)

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

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

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Ważną rolę we wspieraniu naukowców i ich karier w Unii odegrało zalecenie Komisji 2005/251/WE ⁽¹⁾. Europejska karta naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych („karta i kodeks postępowania wobec naukowców”) stały się punktami odniesienia dla naukowców i pracodawców lub grantodawców naukowców, przyczyniając się do wzmocnienia europejskiej przestrzeni badawczej (EPB) i wspierając rozwój bardziej atrakcyjnego, otwartego i zrównoważonego europejskiego rynku pracy dla naukowców. Od 2008 r. stosowana jest unijna procedura poświadczająca zaangażowanie danej instytucji we wdrażanie zasad karty i kodeksu postępowania wobec naukowców oraz strategii kadrowej dla naukowców (strategia HRS4R) oraz postępy poczynione przez instytucję w tym zakresie.
- (2) W komunikacie Komisji zatytułowanym „Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności” przyjętym dnia 1 lipca 2020 r. ⁽²⁾ podkreślono, że naukowcy odgrywają czołową rolę w rozwoju nauki i innowacji, w związku z czym muszą posiadać określony zestaw umiejętności, od których zależy powodzenie ich kariery w środowisku akademickim i poza nim. Przewidziano w nim definicję systematyki umiejętności naukowców pozwalającej na, między innymi, statystyczne monitorowanie cyrkulacji talentów, opracowanie europejskich ram kompetencji dla naukowców oraz wsparcie w wyposażaniu naukowców w umiejętności niezbędne do celów mobilności międzysektorowej. Pierwszym sztandarowym działaniem programu na rzecz umiejętności jest unijny pakt na rzecz umiejętności, który wspiera podnoszenie i zmianę kwalifikacji poprzez współpracę między przemysłem, organizatorami kształcenia i szkolenia, partnerami społecznymi i organami publicznymi w ramach szeroko zakrojonych partnerstw na rzecz umiejętności.
- (3) W komunikacie Komisji zatytułowanym „Nowa europejska przestrzeń badawcza na rzecz badań naukowych i innowacji”, przyjętym dnia 30 września 2020 r. ⁽³⁾, stwierdzono, że w ogólnosięciowym dążeniu do zdobywania talentów niezbędne jest zapewnienie warunków rozwoju kariery mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie najlepszych naukowców w Unii oraz że kwestia prekarnego zatrudnienia, w szczególności w przypadku naukowców na wczesnym etapie kariery, nie uległa odpowiedniej poprawie w ostatnich latach. W komunikacie tym podkreślono, że często umiejętności naukowców nie są dopasowane do potrzeb społeczeństwa i gospodarki; podkreślono też znaczenie szkolenia i zachęcania naukowców do kontynuowania kariery poza środowiskiem akademickim, z uwzględnieniem przemysłu. W komunikacie tym zaznaczono również, że w celu wzmocnienia karier naukowych w Europie potrzebny jest zestaw środków mających na celu zapewnienie uznawania umiejętności naukowców, opracowania europejskich ram kompetencji dla naukowców, wzmożonej mobilności i mechanizmów wymiany między środowiskiem akademickim i przemysłem, ukierunkowanych możliwości szkolenia oraz portalu będącego punktem kompleksowej obsługi oferującego naukowcom zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego szeroki zakres usług wsparcia. Ponadto w komunikacie tym przewidziano także udoskonalenie systemu oceny badań naukowych w celu słusznego i należytego uznawania różnorodności ścieżek kariery i działań, które lepiej odpowiadają potrzebom społeczeństwa.

⁽¹⁾ Zalecenie Komisji 2005/251/WE z dnia 11 marca 2005 r. w sprawie Europejskiej karty naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (Dz.U. L 75 z 22.3.2005, s. 67).

⁽²⁾ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności”, COM(2020) 274 final.

⁽³⁾ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Nowa europejska przestrzeń badawcza na rzecz badań naukowych i innowacji”, COM(2020) 628 final.

- (4) W konkluzjach Rady w sprawie nowej europejskiej przestrzeni badawczej z dnia 1 grudnia 2020 r. podkreślono, że tworzenie atrakcyjnych i bezpiecznych warunków pracy oraz poprawa atrakcyjności kariery naukowej, z uwzględnieniem otwartej nauki, równości płci, umiejętności cyfrowych, oceny badań naukowych, zróżnicowania karier naukowych oraz różnorodnych ścieżek kariery są kluczowymi elementami nowej EPB, które przyczyniają się do przyciągania i zatrzymywania doskonałych naukowców.
- (5) W konkluzjach Rady „Pogłębienie europejskiej przestrzeni badawczej: zapewnić naukowcom atrakcyjne i stabilne ścieżki kariery i warunki pracy oraz urzeczywistnić cyrkulację talentów” z 28 maja 2021 r. wskazano, że naukowcy stanowią centralny element unijnych systemów badań naukowych i innowacji oraz że potrzebne są bardziej skoordynowane działania na szczeblu unijnym w celu przezwyciężenia istniejących wyzwań stojących przed naukowcami, aby – umożliwiając zróżnicowanie karier naukowych oraz różnorodne ścieżki kariery – zapewnić im nacechowane interoperacyjnością i trwałe kariery naukowe, stymulować zrównoważoną cyrkulację talentów i uczynić z Unii atrakcyjne miejsce docelowe dla naukowców. W konkluzjach tych zasugerowano także przeprowadzenie analizy ewentualnej zmiany karty i kodeksu postępowania wobec naukowców w celu ich przekształcenia w jednolite, kompleksowe ramy uwzględniające wszystkie wyzwania związane z karierą naukową, wykraczające poza wartości i zasady i dotyczące wszystkich możliwych obszarów zatrudnienia naukowców oraz zwrócono się do Komisji o przedstawienie stosownego wniosku w 2022 r. Zasugerowano, aby we wniosku tym uwzględnione zostały kwestie takie jak rekrutacja, zachęty dla naukowców na wczesnym etapie kariery, dywersyfikacja kariery i postęp w karierze, interoperacyjność ze wszystkimi sektorami społeczeństwa, w tym z sektorem przemysłu, ocena naukowców, równość płci, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz lepsze zarządzanie i usługi świadczone przez EURAXESS i inne instrumenty, takie jak Europass.
- (6) W zaleceniu Rady (UE) 2021/2122 w sprawie Paktu na rzecz badań naukowych i innowacji w Europie ⁽⁴⁾ zaliczono kariery naukowe i mobilność naukowców, a także oceny badań naukowych, naukowców i instytucji do ważnych obszarów działań w kontekście obszarów priorytetowych wspólnych działań wspierających EPB w Unii i państwach członkowskich oraz określono wspólny zestaw zasad i wartości stanowiących podstawę badań naukowych i innowacji w Unii. W zaleceniu tym podkreślono również potrzebę zwracania większej uwagi na kariery naukowców na wczesnym i średnio zaawansowanym etapie kariery, w tym na szczególne bariery, które napotykają na tych etapach kobiety.
- (7) Program polityki w zakresie EPB załączony do konkluzji Rady „Przyszłe zarządzanie Europejską Przestrzenią Badawczą (EPB)”, przyjętych 26 listopada 2021 r., obejmuje specjalne „Działania zmierzające do reformy systemu oceny badań naukowych, naukowców i instytucji w celu poprawy ich jakości, wyników i wpływu” oraz „Działanie na rzecz atrakcyjnych i trwałych karier naukowych, zrównoważonego obiegu talentów oraz międzynarodowej, transdyscyplinarnej i międzysektorowej mobilności w ramach EPB”. Ostatnie z wymienionych działań zakłada opracowanie unijnych ram kariery naukowej oraz aktualizację obecnych i utworzenie nowych instrumentów i inicjatyw. W ramach tego działania przewiduje się uruchomienie centrum monitorowania karier naukowych; zmianę karty i kodeksu postępowania wobec naukowców; utworzenie platformy talentów EPB służącej jako internetowy punkt kompleksowej obsługi dla usług, sieci i portali EURAXESS, w tym HRS4R, i RESAVER; uruchomienie inicjatywy ERA4You w celu wspierania cyrkulacji talentów między sektorami i w całej Unii; wymianę dobrych praktyk w odniesieniu do systemów badań naukowych i innowacji, by wspierać zrównoważoną cyrkulację talentów; projekt pilotażowy z udziałem sojuszy w ramach „Europejskich Uniwersytetów” do celów europejskich ram kariery naukowej.
- (8) W komunikacie Komisji zatytułowanym „Europejska strategia na rzecz szkół wyższych” przyjętym dnia 18 stycznia 2022 r. ⁽⁵⁾ przewidziano opracowanie ram kariery naukowej będących w synergii z europejskimi ramami na rzecz atrakcyjnych i trwałych karier w szkolnictwie wyższym, których przedstawienie zaplanowano do 2023 r.
- (9) W komunikacie Komisji zatytułowanym „Nowy europejski plan na rzecz innowacji”, przyjętym dnia 5 lipca 2022 r. ⁽⁶⁾, stwierdzono, że innowacyjność zależy od skutecznego przyciągnięcia, wspierania rozwoju i zatrzymywania talentów oraz od zróżnicowanego wachlarza umiejętności, a także podkreślono znaczenie mobilności międzysektorowej.

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

⁽⁵⁾ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych, COM(2022) 16 final.

⁽⁶⁾ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Nowy europejski plan na rzecz innowacji”, COM(2022) 332 final.

- (10) W zaleceniu Rady (UE) 2022/2415 w sprawie zasad przewodnich w odniesieniu do waloryzacji wiedzy ⁽⁷⁾ podkreślono znaczenie rozwijania kultury przedsiębiorczości oraz praktyk, umiejętności i zdolności przez naukowców i inne podmioty w obszarze badań naukowych i innowacji, w tym pośredników, których ustawiczny rozwój zawodowy jest niezbędny, aby umożliwić maksymalne przełożenie wyników badań naukowych i innowacji na rozwiązania korzystne dla społeczeństwa. Kodeks postępowania w zakresie współpracy między sektorem przemysłu a środowiskiem akademickim pomoże wdrożyć to zalecenie.
- (11) W konkluzjach Rady w sprawie inicjatywy „Uniwersytety Europejskie” – łączenie szkolnictwa wyższego, badań, innowacji i społeczeństwa: ku nowemu wymiarowi europejskiego szkolnictwa wyższego ⁽⁸⁾ wezwano państwa członkowskie i Komisję do propagowania synergii między wymiarem europejskiego obszaru edukacji odnoszącym się do szkolnictwa wyższego, europejską przestrzenią badawczą (EPB) i europejskim obszarem szkolnictwa wyższego.
- (12) Naukowcy są dla społeczeństwa kluczowym zasobem. Prowadzą badania, stymulują innowacje, przyczyniają się do rozwiązywania wyzwań społecznych i dostarczają decydentom dowodów na potrzeby procesów decyzyjnych opartych na wiedzy. Naukowcy to utalentowane osoby o wysokich kwalifikacjach, które mają ogromny potencjał lepszego zaspokojenia popytu na rynku pracy. W związku z tym kluczowe znaczenie ma poprawa ogólnych warunków ich pracy i środowiska pracy, w tym oferowanie atrakcyjnych wynagrodzeń.
- (13) Zwiększenie atrakcyjności i stabilności karier naukowych w całej Unii jest kluczowym elementem EPB. W związku z tym istnieje wyraźna potrzeba zwiększenia atrakcyjności i inkluzywności kariery naukowej dla studentów i absolwentów oraz wprowadzenia warunków ramowych w celu zatrzymania utalentowanych naukowców w Unii, a także uczynienia z niej atrakcyjnego i konkurencyjnego miejsca docelowego dla naukowców z zagranicy.
- (14) Działania „Maria Skłodowska-Curie” (MSCA) od ponad 25 lat służą wspieraniu – w ramach programów ramowych w zakresie badań naukowych i innowacji – naukowców z całego świata na wszystkich etapach ich kariery, ze szczególnym uwzględnieniem szkoleń, umiejętności i rozwoju kariery. Program ten ma również strukturalizujący wpływ na organizacje (wyższe uczelnie, organizacje badawcze, przedsiębiorstwa itp.) dzięki rozpowszechnianiu dobrych praktyk i zwiększaniu ich międzynarodowej atrakcyjności i rozpoznawalności, w szczególności poprzez rozwijanie doskonałych programów doktoranckich. Program MSCA przyczynia się do poprawy mobilności międzysektorowej, interdyscyplinarnej i geograficznej, rozwija umiejętności naukowców, przeciwdziała nierównowadze płci, zatrzymuje utalentowanych naukowców i przyciąga nowe talenty do Europy. W szczególności za przykład najlepszej praktyki można uznać program doktoratu przemysłowego MSCA, w ramach którego doświadczenie badawcze kandydata na studia doktoranckie, jego lokalizacja i nadzór nad nim są w równym stopniu dzielone między instytucję akademicką i nieakademicką, czemu towarzyszą przepisy zapewniające standardy akademickie. Jest to ważny przykład interakcji i współpracy między podmiotami ekosystemu, za pośrednictwem których wspiera się rozwój umiejętności przekrojowych i mobilności międzysektorowej oraz zaspokaja zapotrzebowanie przemysłu na wysoko wykwalifikowane talenty i zrozumienie wyzwań przemysłowych przez naukowców, co ma na celu zwiększenie możliwości rekrutacji w obrębie ekosystemu.
- (15) Dane Eurostatu wskazują w Unii tendencję wzrostową pod względem liczby naukowców w przeliczeniu na pełne etaty. W 2021 r. w państwach członkowskich pracowało 2 mln naukowców, o 627 000 więcej niż w 2011 r. Większość naukowców pracuje w sektorze przedsiębiorstw (56 %) i szkolnictwa wyższego (32 %), a następnie w sektorze publicznym (11 %). Ważne jest utrzymanie tej rosnącej tendencji dzięki odpowiednim inwestycjom, infrastrukturze i polityce na szczeblu krajowym i unijnym, wspierającym atrakcyjność karier naukowych, w tym w odniesieniu do różnorodności, inkluzywności i równouprawnienia płci, oraz promowanie kultury uznawania wartości karier naukowych we wszystkich sektorach społeczeństwa.
- (16) Istnieje potrzeba sformułowania jasnej i wspólnej definicji i rozumienia terminu „naukowiec” na poziomie Unii, jak na przykład powszechnie uznana definicja zawarta w Podręczniku Frascati. Przez naukowców należy rozumieć specjalistów prowadzących działalność w zakresie badań i innowacji we wszystkich sektorach, w tym w środowisku akademickim (w wyższych uczelniach, organizacjach badawczych, infrastrukturach badawczych), w przedsiębiorstwach (w tym w przemyśle, przedsiębiorstwach typu start-up, przedsiębiorstwach typu spin-off lub małych i średnich przedsiębiorstwach), w organach administracji publicznej (w tym w rządzie, organach kształtujących politykę, laboratoriach publicznych i systemie opieki zdrowotnej) oraz w sektorze non-profit. Naukowcy mogą być dodatkowo zaangażowani w różne rodzaje działalności w dowolnym sektorze gospodarki lub społeczeństwa. Należy dołożyć starań na rzecz pełnego uznania karier naukowców, a także poprawy porównywalności między poszczególnymi państwami członkowskimi i sektorami.

⁽⁷⁾ Zalecenie Rady (UE) 2022/2415 z dnia 2 grudnia 2022 r. w sprawie zasad przewodnich w odniesieniu do waloryzacji wiedzy (Dz.U. L 317 z 9.12.2022, s. 141).

⁽⁸⁾ Konkluzje Rady w sprawie inicjatywy „Uniwersytety Europejskie” – łączenie szkolnictwa wyższego, badań, innowacji i społeczeństwa: ku nowemu wymiarowi europejskiego szkolnictwa wyższego (Dz.U. C 221 z 10.6.2021, s. 14).

- (17) Prowadzenie badań naukowych i wdrażanie innowacji na wysokim poziomie wymaga wsparcia innych specjalistów. Wśród nich kariery menedżerów badań naukowych oraz pracowników naukowo-technicznych zasługują na odpowiednie uznanie, w tym poprzez ich dalszą analizę i dostosowanie na poziomie Unii. Należy wzmocnić zdolności w zakresie zarządzania badaniami naukowymi poprzez określenie wymaganych umiejętności i kompetencji, opracowanie odpowiednich szkoleń, zapewnienie ich porównywalności i umożliwienie posiadającym je osobom skutecznego zarządzania badaniami naukowymi i innowacjami oraz ich wspierania.
- (18) W 2022 r. zaktualizowano europejską klasyfikację umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), aby uwzględnić dopracowane systematyki umiejętności i zawodów naukowców, określając w ten sposób zawody istotne dla naukowców w różnych sektorach rynku pracy oraz umiejętności przekrojowe, których naukowcy potrzebują. Wdrożenie klasyfikacji ESCO w EUROPASS i europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES) ułatwia przyjęcie tej ulepszonej systematyki na rynku pracy. Aby zapewnić uwzględnienie zawodu „naukowca” jako konkretnej kategorii w przyszłych wersjach międzynarodowej standardowej klasyfikacji zawodów (ISCO), na której opiera się klasyfikacja ESCO, konieczna jest współpraca Komisji z Międzynarodową Organizacją Pracy.
- (19) Jak uznano w art. 13 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i jak stwierdzono w deklaracji z Bonn w sprawie wolności badań naukowych z dnia 20 października 2020 r., w komunikacie rzymskim w sprawie europejskiego obszaru szkolnictwa wyższego z dnia 19 listopada 2020 r. oraz w zaleceniu Rady (UE) 2021/2122, wolność akademicka i wolność badań naukowych muszą być chronione jako fundamentalne warunki wstępne umożliwiające naukowcom rozwój badań i innowacji. W związku z tym w styczniu 2022 r. Komisja opublikowała dokument roboczy służb Komisji dotyczący sposobów łagodzenia zagranicznych ingerencji w badania naukowe i innowacje, w którym przedstawiono najlepsze praktyki w zakresie wspierania unijnych wyższych uczelni i organizacji prowadzących badania naukowe w ochronie ich podstawowych wartości, w tym ich wolności akademickiej, integralności i autonomii instytucjonalnej, a także ich zasobów badawczych i wyników badań.
- (20) Należy podjąć skuteczne działania w celu wyeliminowania utrzymujących się różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn – w tym zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, uprzedzeń w ocenie i uznaniu ze względu na płeć, problemów związanych z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym oraz przemocy ze względu na płeć – oprócz powiązań kwestii płci z innymi warunkami podatności na zagrożenia lub marginalizację w karierach naukowych, takimi jak pochodzenie etniczne, niepełnosprawność i orientacja seksualna, ponieważ wszystkie te czynniki wpływają na uczestnictwo w karierze i jej postęp. Ważne w tym względzie mogą być instrumenty zmian instytucjonalnych, takie jak instrument inkluzywnych planów dotyczących równowagi płci, przy uwzględnieniu strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025^(*). W publikacji SHE FIGURES 2021 wykazano, że kobiety są nadal niedostatecznie reprezentowane wśród naukowców, stanowiąc zaledwie 33 % całkowitej liczby naukowców w Unii. Ponadto sprawozdanie to pokazuje również, że wyższy odsetek kobiet naukowców jest zatrudniony w sektorze szkolnictwa wyższego w porównaniu z mężczyznami naukowcami, podczas gdy ich odsetek jest niższy w sektorze publicznym i w sektorze biznesu. W całej Unii odsetek kobiet naukowców pracujących w niepełnym wymiarze godzin i na podstawie prekarnych umów w szkolnictwie wyższym jest wyższy niż w przypadku mężczyzn naukowców (11 % w przypadku kobiet i 7 % w przypadku mężczyzn), a odsetek kobiet zajmujących najwyższe stanowiska akademickie (profesura zwyczajna lub równoważne stanowisko naukowe) wynosi zaledwie 26 %. Należy podjąć szczególne starania, aby wyeliminować różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn w karierze naukowej i zaradzić niedostatecznej reprezentacji kobiet prowadzących badania naukowe i wprowadzających innowacje w dziedzinach takich jak nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka, a także w sektorze szkolnictwa wyższego, jak podkreślono w Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych.
- (21) Aby wspierać pełny rozwój osobisty i zawodowy naukowców w Unii, a w szczególności naukowców na wczesnym etapie kariery, konieczne jest stawianie czoła istniejącym wyzwaniom, które wywierają negatywny wpływ na cały system badań naukowych i innowacji w Unii oraz na wewnętrzny rynek badań. Wyzwania te obejmują aspekty związane z zatrudnieniem i warunkami pracy, takie jak różny status studentów lub pracowników wśród kandydatów na studia doktoranckie w poszczególnych państwach członkowskich, częsty brak otwartej, przejrzystej i opartej na osiągnięciach rekrutacji, niepewność związana z krótkoterminowymi umowami projektowymi, niezadowolające środki w zakresie równości szans, brak możliwości mobilności międzysektorowej podczas studiów doktoranckich i pracy po uzyskaniu doktoratu, brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, opieka rodzinna, środki w zakresie dobrostanu fizycznego i psychicznego, a także niedoskonałość narzędzi ochrony socjalnej, w tym trudności z przenoszeniem uprawnień między sektorami i państwami członkowskimi.

(*) Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pt. „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025” (COM(2020) 152 final).

- (22) Korzystny wpływ na zdolność do zatrudnienia i rozwój kariery naukowców na wczesnym etapie kariery mogłyby zapewnić specjalne zachęty do ich rekrutacji, takich jak zachęty finansowe i dotyczące ochrony socjalnej, w tym możliwości zawierania umów na czas nieokreślony zgodnie z dyrektywą Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. ⁽¹⁰⁾. W tym względzie, obok finansowania opartego na projektach, można promować szersze wykorzystanie finansowania bazowego lub finansowania cyklu życia badań. Finansowanie bazowe zapewnia wyższym uczelniom lub organizacjom badawczym prognozę gwarantowanego wsparcia finansowego w zamian za osiągnięcie określonych wyników i standardów jakości. Finansowanie cyklu życia polega na ogłoszeniu wstępnego konkursu na finansowanie, który jest odnawiany, jeśli zostanie pozytywnie oceniony w wyniku procesu monitorowania. Dzięki temu organizacje badawcze mogą opracowywać bardziej długoterminowe strategie badawcze i angażować się w trwałe zobowiązania wobec pracowników, jednocześnie wykorzystując finansowanie oparte na projektach do dalszego odkrywania nowych kierunków badań.
- (23) Jak określono w art. 22 Powszechnej deklaracji praw człowieka, każda osoba jako członek społeczeństwa ma prawo do zabezpieczenia społecznego, jak również jest uprawniona do urzeczywistniania jej praw gospodarczych, socjalnych i kulturalnych, niezbędnych dla jej godności i swobodnego rozwoju jej osobowości. Zasada 15 Europejskiego filaru praw socjalnych stanowi, że pracownicy i osoby pracujące na własny rachunek przechodzące na emeryturę mają prawo do emerytury proporcjonalnej do ich składek oraz zapewniającej odpowiedni dochód. Mobilni naukowcy mają jednak trudności z uzyskaniem odpowiednich emerytur dodatkowych w związku z okresami nabywania uprawnień, wysokimi opłatami transferowymi, ograniczoną wiedzą na temat złożonych produktów finansowych i obciążeniami administracyjnymi związanymi z emeryturą. W związku z tym naukowcom należy zapewnić zabezpieczenia na podstawie zalecenia Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej ⁽¹¹⁾.
- (24) RESAVER, wspierane przez Komisję europejskie rozwiązanie emerytalne, które zajmuje się pracowniczymi programami emerytalnymi dla organizacji prowadzących badania naukowe i będzie jednym z elementów przyszłej platformy talentów EPB, ma potencjał, aby zająć się kwestiami ochrony socjalnej mobilnych naukowców. Jego wykorzystanie utrudniają jednak ograniczona wiedza i istotne przeszkody administracyjne i prawne. Aby zagwarantować zabezpieczenie uprawnień emerytalnych mobilnych naukowców należy rozważyć informacje o tym, w jaki sposób potencjalna mobilność może wpłynąć na uprawnienia emerytalno-rentowe, a także promować udział organizacji prowadzących badania naukowe w programie RESAVER.
- (25) Międzysektorowa, interdyscyplinarna i zrównoważona geograficznie mobilność ma zasadnicze znaczenie dla poprawy skuteczności, trwałości i atrakcyjności kariery naukowej w Unii. Dzięki takiej mobilności cały system badań naukowych i innowacji stanie się bardziej konkurencyjny i będzie sprzyjał poprawie tworzenia, obiegu i wykorzystania wiedzy, jednocześnie promując i umożliwiając nieliniarne, zróżnicowane ścieżki kariery. Należy promować te formy mobilności, w tym mobilność wirtualną, zachęcać do korzystania z nich i odpowiednio włączać je w rozwój zawodowy naukowców, a także podejmować działania mające na celu wyeliminowanie wszelkich istniejących przeszkód dla mobilności, w tym ograniczonej możliwości przenoszenia stypendiów, obciążeń administracyjnych, na przykład podróży służbowych, lub uznawania zezwoleń na pobyt dla mobilnych naukowców, wyzwani związanych z relokacją lub barier językowych, czy też przenoszenia uprawnień emerytalnych.
- (26) Aby wspierać rozwój interoperacyjnych i międzysektorowych karier badawczych, potrzebna byłaby zmiana podejścia sprowadzająca się do tego, by naukowcy byli nagradzani w równej mierze za kariery podejmowane we wszystkich sektorach i jednocześnie nie byli poszkodowani w związku z podejmowaniem mobilności geograficznej, interdyscyplinarnej i międzysektorowej ani z przerwą w karierze zawodowej lub zmianą miejsca jej prowadzenia, w tym urlopami naukowymi lub rodzicielskimi, a także by naukowcy na równi traktowali kariery w środowisku akademickim i poza nim. Wielorakie ścieżki kariery, charakteryzujące się mobilnością geograficzną, sektorową i międzyorganizacyjną, lub ścieżki hybrydowe cechujące się jednoczesnym łączeniem sektorów, zasługują na pełne uznanie i uwzględnienie na równi z liniową ścieżką kariery rozumianą jako prosta linia progresji z jednego stanowiska na drugie, zwykle w tej samej dziedzinie lub dyscyplinie.

⁽¹⁰⁾ Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43).

⁽¹¹⁾ Zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (2019/C 387/01) (Dz.U. C 387 z 15.11.2019, s. 1).

- (27) W niektórych przypadkach kształcenie doktoranckie jest nadal ukierunkowane głównie na przyszłe kariery w środowisku akademickim i nie uwzględnia się w nim w wystarczającym stopniu szerszego zakresu zawodów w różnych sektorach ani znaczenia wspierania przedsiębiorczości wśród naukowców. Oprócz solidnych umiejętności badawczych wyposażenie naukowców w umiejętności przekrojowe w ramach formalnych i nieformalnych szkoleń jest bardzo ważne dla zwiększenia możliwości kariery, mobilności międzysektorowej i innowacji, a także dla uatrakcyjnienia kariery naukowej w Unii.
- (28) Europejskie ramy kompetencji dla naukowców (ResearchComp), opracowane przez Komisję w porozumieniu z państwami członkowskimi i zainteresowanymi stronami, odegrają istotną rolę w wyposażeniu naukowców w szeroki zestaw umiejętności przekrojowych i wypełnieniu luki kompetencyjnej między środowiskiem akademickim a wszystkimi innymi odpowiednimi sektorami. Kształcenie naukowców, w tym doktorantów, mogłoby być rozwijane zgodnie z kompetencjami opisanymi w tych ramach w oparciu o wymianę najlepszych praktyk, aby umożliwić podnoszenie i zmianę kwalifikacji naukowców przez całe życie. Należałoby zapewnić odpowiednie mechanizmy uznawania i zatwierdzania formalnych i nieformalnych możliwości szkoleniowych, w tym szkoleń w miejscu pracy.
- (29) Aby mieć pewność, że szkolenia naukowców są tworzone lub współtworzone na podstawie rzeczywistych potrzeb w zakresie umiejętności, można by promować interakcję i współpracę między środowiskiem akademickim, przemysłem, biznesem, administracją publiczną, sektorem non-profit i wszystkimi innymi odpowiednimi podmiotami ekosystemu, w tym na przykład w odniesieniu do staży, praktyk lub staży towarzyszących (ang. *job shadowing*). Można by tu uwzględnić zasady innowacyjnego szkolenia doktoranckiego zawarte w sprawozdaniu z 2011 r. przyjętym przez Grupę Sterującą EPB ds. Zasobów Ludzkich i Mobilności, a także zalecenie Rady (UE) 2022/2415 z dnia 2 grudnia 2022 r. w sprawie zasad przewodnich w odniesieniu do waloryzacji wiedzy ⁽¹²⁾, w którym wskazano potrzebę stworzenia na rzecz naukowców systemu sprzyjającego przedsiębiorczości.
- (30) Wspieranie rozwoju przedsiębiorczego sposobu myślenia i powiązanych kompetencji u naukowców, w tym kompetencji w zakresie poszukiwania inwestorów i kapitału, ma kluczowe znaczenie dla poprawy waloryzacji wiedzy i przekształcania innowacyjnych pomysłów w nowe usługi i produkty o większym potencjale wprowadzenia na rynek, przyczyniania się do zrównoważonego wzrostu, poprawy innowacji i korzyści społecznych. Aby naukowcy mogli skutecznie rozwijać swoje kariery także na ścieżce przedsiębiorczości, konieczne jest właściwe rozumienie aktywów intelektualnych, takich jak publikacje, dane, wiedza specjalistyczna i własność intelektualna, oraz skuteczne zarządzanie nimi, zgodnie z zaleceniem Rady (UE) 2022/2415 z dnia 2 grudnia 2022 r. w sprawie zasad przewodnich w odniesieniu do waloryzacji wiedzy ⁽¹²⁾.
- (31) Międzysektorowa cyrkulacja talentów i lepsza interoperacyjność miejsc pracy związanych z badaniami naukowymi i innowacjami między sektorami wymagają połączenia różnych i uzupełniających się środków na szczeblu krajowym i unijnym zgodnie z zasadami wolności akademickiej i autonomii instytucjonalnej, w tym reformy systemowej. Podejście polityczne, które obejmuje wzajemne uczenie się z wykorzystaniem udanych modeli programów mobilności międzysektorowej, może przyczynić się do zacieśnienia korzystnej dla obu stron współpracy między środowiskiem akademickim i pozaakademickim oraz wzmocnienia ekosystemów innowacji, poprawy szkoleń i uczenia się przez całe życie dla naukowców, innowatorów i innych talentów w dziedzinie badań naukowych i innowacji, w tym podnoszenia kwalifikacji w celu budowania zdolności w zakresie wsparcia, i usprawnienia systemu rekrutacji oraz stymulowania rozwoju umiejętności naukowców w zakresie przedsiębiorczości.
- (32) Naukowcy nie zawsze są świadomi kluczowej roli kształtowania polityki w dziedzinie badań naukowych i innowacji oraz roli nauki w kształtowaniu polityki. Oba te wymiary mogą mieć wpływ na ogólną karierę naukową oraz na system badań naukowych i innowacji. Ważne jest, aby uwzględnić i ugruntować tę świadomość w kształceniu doktorantów, aby zapewnić większe zaangażowanie naukowców w proces kształtowania polityki oraz zapewnić uznanie ich działalności naukowej na rzecz polityki w całej ich karierze.
- (33) Naukowcy, w szczególności ci na wczesnym etapie kariery, powinni być informowani o szansach dostępnych we wszystkich sektorach oraz o możliwości skorzystania z nich w celu poszerzenia ich spektrum rozwoju osobistego i zawodowego. Ważną rolę odgrywają także usługi doradztwa zawodowego i wsparcia, dostosowane do potrzeb naukowców, ponieważ stymulują mobilność międzysektorową, międzydyscyplinarną, geograficzną i wirtualną, a także możliwość rozwijania działalności przedsiębiorczej. Należy promować mobilność międzyinstytucjonalną, w szczególności między wyższymi uczelniami i organizacjami badawczymi o różnych profilach oraz w ramach zróż-

⁽¹²⁾ Zalecenie Rady (UE) 2022/2415 z dnia 2 grudnia 2022 r. w sprawie zasad przewodnich w odniesieniu do waloryzacji wiedzy (Dz.U. L 317 z 9.12.2022, s. 141).

źnicowanych i elastycznych ścieżek akademickich, w tym poprzez usuwanie przeszkód związanych z kompetencjami zdobytymi w poprzedniej instytucji oraz kompetencjami wymaganymi w nowej instytucji.

- (34) Ocena badań naukowych powinna umożliwiać ewaluację osiągnięć naukowców i badań w celu uzyskania najwyższej jakości i największego wpływu. Jak podkreślono w apelu paryskim z 2022 r. dotyczącym oceny badań naukowych, w dokumencie rozpoznawczym pt. „W kierunku reformy systemu oceny badań naukowych” opublikowanym przez Komisję w 2021 r. oraz w wynikach szeroko zakrojonych konsultacji z zainteresowanymi stronami, w konkluzjach Rady „Ocena badań naukowych i wdrażanie otwartej nauki” z dnia 10 czerwca 2022 r. oraz w Porozumieniu w sprawie reformy oceny badań naukowych opublikowanym w lipcu 2022 r., właściwa ocena wyników wymaga uznania coraz bardziej zróżnicowanych produktów badań naukowych, działań i praktyk badawczych, w tym współpracy i otwartego udostępniania wyników oraz zapewnienia wysokich standardów rzetelności badawczej i skutków badań dla społeczeństwa. Ocena naukowców powinna zatem polegać na ilościowej i jakościowej ewaluacji badań przeprowadzanej w bardziej zrównoważony sposób, w ramach którego preferuje się ocenę jakościową i wzajemną ocenę, przy jednoczesnym odpowiedzialnym stosowaniu wskaźników ilościowych.
- (35) Potrzebny jest przejrzysty, ustrukturyzowany, sprzyjający włączeniu społecznemu i równy pod względem płci system rozpoczynania kariery oraz postępu w niej z myślą o wsparciu kariery w środowisku akademickim, aż do najwyższych stanowisk. W tym celu na poziomie państw członkowskich i organizacji prowadzących badania naukowe można rozważyć opracowanie systemów zbliżonych do modelu dożywotnich karier naukowych (ang. *tenure track*), rozumianych jako określone ramy, w których umowy o pracę na czas określony dają perspektywę awansu na stałe stanowisko pod warunkiem pozytywnej oceny.
- (36) Pomimo starań podejmowanych na poziomie unijnym, krajowym i regionalnym utrzymuje się problem drenażu talentów ze słabiej rozwiniętych regionów Unii, jak podkreślono w komunikacie Komisji zatytułowanym „Wykorzystanie potencjału talentów w regionach Europy”⁽¹³⁾, w związku z czym konieczne są dodatkowe środki w celu osiągnięcia bardziej zrównoważonej mobilności geograficznej naukowców. Z przeprowadzonych w latach 2021–2022 przez Komisję analiz cyrkulacji talentów wynika, że istniejące działania na szczęblu Unii wnoszą pozytywny wkład w zachęcanie do bardziej zrównoważonej cyrkulacji talentów, ale wskazano w nich również na utrzymujące się wyzwania, a także określono sposoby pozyskiwania talentów. Doskonałe środowisko badawcze, w tym infrastruktury badawcze, atrakcyjne warunki pracy i wysokość wynagrodzenia proporcjonalna do kwalifikacji zawodowych i wykonywanych działań odgrywają w tym kontekście bardzo ważną rolę, ale często wymagają reform krajowych systemów badań naukowych i innowacji. W związku z tym należy stosować podejście polityczne, które ma na celu wspieranie i zachęcanie do takich przekształceń systemowych, obejmujące warsztaty wzajemnego uczenia się oparte na skutecznych rozwiązaniach, które umożliwiły ustanowienie bardziej zrównoważonej cyrkulacji talentów w państwach członkowskich.
- (37) Wspieranie mobilności i rozwoju kariery naukowców, przy jednoczesnym zapewnieniu trwałego dopływu talentów w dziedzinie badań naukowych i innowacji oraz zacieśnianiu współpracy naukowej między Unią a światem, jest głównym celem EURAXESS, wyjątkowej ogólnoeuropejskiej inicjatywy zapewniającej bezpłatne informacje i usługi wsparcia dla naukowców i ich rodzin. Aby dalej wspierać ten cel, EURAXESS mógłby rozszerzyć działalność w zakresie dostarczania informacji i zapewniania wsparcia dla naukowców oraz wyższych uczelni i organizacji badawczych przy uwzględnieniu zoptymalizowanej struktury usług i zarządzania, poprawy doświadczeń cyfrowych i doświadczeń użytkowników oraz interoperacyjności z innymi inicjatywami unijnymi, takimi jak Europass i EURES. Dla skuteczności i spójności portali informacyjnych i usług EURAXESS korzystne byłoby wzmocnienie krajowych organizacji działających w jego ramach.
- (38) Aby zachować globalną konkurencyjność, Unia musi stać się bardziej atrakcyjna dla talentów z całego świata, unikając jednocześnie drenażu talentów z krajów rozwijających się. W komunikacie Komisji zatytułowanym „Przyciąganie umiejętności i talentów do UE” przyjętym dnia 27 kwietnia 2022 r.⁽¹⁴⁾ podkreślono konieczność zwiększenia przez Unię jej atrakcyjności dla talentów z całego świata, w szczególności poprzez promowanie innowacji i przedsiębiorczości w Unii oraz zbadanie nowych potencjalnych możliwości legalnej migracji do Unii w perspektywie średnio- i długoterminowej. Ważnym krokiem poczynionym na rzecz poprawy wspomnianej atrakcyjności Unii była zmiana dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883⁽¹⁵⁾, w wyniku której wzmocniono prawa migrantów o wysokich kwalifikacjach oraz przyspieszono i usprawniono stosowne procedury. Dyrektywa Parlamentu Europej-

⁽¹³⁾ 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.

⁽¹⁴⁾ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Przyciąganie umiejętności i talentów do UE”, COM(2022) 657 final.

⁽¹⁵⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 z dnia 20 października 2021 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz uchylecia dyrektywy Rady 2009/50/WE (Dz.U. L 382 z 28.10.2021, s. 1).

skiego i Rady (UE) 2016/801 ⁽¹⁶⁾ również przyczynia się do osiągnięcia tych celów, ponieważ ułatwia studentom i naukowcom przyjazd do Unii i czyni go bardziej atrakcyjnym, a jednocześnie promuje obieg wiedzy i umiejętności za pośrednictwem wzmocnionych praw w zakresie mobilności wewnątrzunijnej.

- (39) Karta i kodeks postępowania wobec naukowców są poddawane zmianom, aby dostosować je do nowej rzeczywistości i aktualnych wyzwań stojących przed naukowcami i instytucjami, a także lepiej uwzględnić równowagę i równouprawnienie płci oraz inkluzywność, w tym środki mające na celu tworzenie środowisk badawczych wolnych od przemocy ze względu na płeć, jak również praktyki oparte na otwartej nauce. Nowa karta naukowca, zawarta w załączniku II do niniejszego zalecenia, została zoptymalizowana, aby uprościć jej wdrażanie, a także promować jej przyjęcie poza sektorem akademickim. Wszystkie organizacje zatrudniające naukowców lub zapewniające im finansowanie zachęca się do zatwierdzenia nowej karty naukowca. Uznaje się, że organizacje, które zatwierdziły zasady dotychczasowej karty i dotychczasowego kodeksu postępowania wobec naukowców, dokonały również zatwierdzenia nowej karty. Powinno to dotyczyć w szczególności instytucji, które przystąpiły do procesu HRS4R, gdyż jego pierwszym krokiem jest zatwierdzenie karty naukowca, lub zakończyły już ten proces.
- (40) Aby monitorować wdrażanie środków mających na celu wzmocnienie karier naukowych i reform systemowych, należy ustanowić centrum monitorowania karier naukowych przechowujące w jednym miejscu najlepsze aktualne dane unijne. Powinno ono wspierać potrzeby państw członkowskich i organizacji prowadzących badania naukowe w zakresie danych istotnych dla dostosowania i rozwoju polityki dotyczącej kariery naukowej. Powinno również wspierać naukowców w lepszym zrozumieniu wyzwań i możliwości oraz promować atrakcyjność europejskich organizacji badawczych dla najlepszych talentów. W stosownych sytuacjach należy rozważyć powiązania z Europejskim Centrum Monitorowania Sektora Szkolnictwa Wyższego zaproponowanym w Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych. Można również dostosować dane zebrane w ramach stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1700 ⁽¹⁷⁾ w celu uwzględnienia potrzeb użytkowników centrum monitorowania karier naukowych.
- (41) Aby europejskie ramy mające na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Unii przyniosły oczekiwane rezultaty, konieczne jest zaangażowanie ze strony państw członkowskich i wszystkich zainteresowanych stron. W szczególności można zachęcać do dobrowolnego i oddolnego tworzenia sojuszy wyższych uczelni, takich jak sojusze utworzone w ramach inicjatywy dotyczącej europejskich szkół wyższych i wspierane w programie Erasmus+ oraz programach ramowych w zakresie badań naukowych i innowacji, a także szerszego sektora szkolnictwa wyższego, organizacji badawczych i wszystkich zainteresowanych stron, aby sojusze te przyczyniły się do szerokiego wdrożenia ram dzięki pilotowaniu odpowiednich działań.
- (42) Zalecenia te powinny być wdrażane z należytym uwzględnieniem znacznej różnorodności krajowych systemów i warunków w zakresie badań naukowych i innowacji oraz zasady autonomii instytucjonalnej wyższych uczelni i organizacji badawczych w całej Unii,

PRZYJMUJE NINIEJSZE ZALECENIE:

Naukowcy, menedżerowie badań naukowych i pracownicy naukowo-techniczni w Europejskiej Przestrzeni Badawczej

1. Do celów niniejszego zalecenia:

„naukowcy” oznaczają specjalistów, którzy zajmują się rozwojem lub tworzeniem nowej wiedzy naukowej opartej na oryginalnych koncepcjach lub hipotezach. Prowadzą oni badania i doskonalą lub rozwijają koncepcje, teorie, modele, infrastruktury, techniki, narzędzia, oprogramowanie lub metody operacyjne. Naukowcy mogą być w pełni lub częściowo zaangażowani w różne rodzaje działalności, takie jak badania podstawowe lub stosowane, eksperymentalne prace rozwojowe, obsługa sprzętu badawczego w dowolnym sektorze gospodarki lub społeczeństwa oraz upowszechn-

⁽¹⁶⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/801 z dnia 11 maja 2016 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu prowadzenia badań naukowych, odbycia studiów, szkoleń, udziału w wolontariacie, programach wymiany młodzieży szkolnej lub projektach edukacyjnych oraz podjęcia pracy w charakterze au pair (Dz.U. L 132 z 21.5.2016, s. 21).

⁽¹⁷⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1700 z dnia 10 października 2019 r. ustanawiające wspólne ramy statystyk europejskich dotyczących osób i gospodarstw domowych, opartych na danych na poziomie indywidualnym zbieranych metodą doboru próby, zmieniające rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 808/2004, (WE) nr 452/2008 i (WE) nr 1338/2008 oraz uchylające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1177/2003 i rozporządzenie Rady (WE) nr 577/98 (Dz.U. L 261 I z 14.10.2019, s. 1).

nianie i waloryzacja wyników badań. Mogą również być częściowo zaangażowani m.in. w zarządzanie projektami, nauczanie, mentoring, wspieranie kształtowania polityki w oparciu o dowody, praktyki w zakresie otwartej nauki, działania w zakresie transferu wiedzy i technologii oraz komunikację naukową. Naukowcy identyfikują potencjalne możliwości nowych działań badawczo-rozwojowych oraz planują je i zarządzają nimi, wykorzystując umiejętności i wiedzę na wysokim poziomie, zdobyte w ramach formalnego kształcenia i szkolenia lub dzięki doświadczeniu.

2. Naukowcy mogą prowadzić swoje badania o równym znaczeniu we wszystkich sektorach prowadzących badania naukowe i wdrażających innowacje, w tym w środowisku akademickim, przemyśle, biznesie i administracji publicznej oraz w sektorze non-profit, w którym to przypadku ich umiejętności, wiedza i postawy mogą być korzystne dla europejskiego społeczeństwa, systemu badań i innowacji oraz gospodarki.
3. Kariery w obszarze zarządzania badaniami naukowymi mogą być podejmowane przez naukowców i innych specjalistów w celu zarządzania działaniami badawczymi i w zakresie innowacji oraz ich wspierania. Kariery w obszarze zarządzania badaniami naukowymi powinny być odpowiednio określone i uznane na poziomie Unii poprzez zdefiniowanie stosownych umiejętności i kompetencji, aby wzmocnić potencjał zawodowy menedżerów badań naukowych, umożliwić rozwój odpowiednich szkoleń i wspierać porównywalność. Menedżerowie badań naukowych mogą wykonywać różne zadania, na przykład:
 - a) usprawnianie lub ułatwianie planowania prowadzenia badań naukowych i wdrażania innowacji, ich rozwoju, zarządzania nimi, zarządzania danymi FAIR w odniesieniu do nich, administrowania nimi, monitorowania ich, informowania o nich i ich wykorzystania;
 - b) zapewnianie zgodności z celami polityki, wymogami programów finansowania, przepisami finansowymi i przepisami prawa;
 - c) poprawa wydajności i skuteczności projektów lub systemów badań naukowych i innowacji;
 - d) zwiększanie wpływu badań naukowych i innowacji na politykę i społeczeństwo;
 - e) wspieranie opracowywania i wdrażania polityk, programów i projektów w zakresie badań naukowych i innowacji.
4. Pracownicy naukowo-techniczni to specjaliści, których główne zadania wymagają wysokiego poziomu wiedzy technicznej, wyszkolenia i doświadczenia w co najmniej jednej dziedzinie inżynierii, nauk ścisłych i przyrodniczych lub nauk społecznych i humanistycznych. Uczestniczą oni w zadaniach naukowych i technicznych obejmujących stosowanie koncepcji i metod operacyjnych oraz wykorzystanie sprzętu badawczego, zwykle pod nadzorem naukowców. Pracownicy naukowo-techniczni odgrywają kluczową rolę wspierającą w prowadzeniu badań naukowych i innowacji na wysokim poziomie. Państwa członkowskie powinny rozważyć odpowiednie zdefiniowanie i uznawanie kariery pracowników naukowo-technicznych na szczeblu krajowym.
5. Wszyscy naukowcy, niezależnie od ich statusu i sektora zatrudnienia, powinni być ujęci w następujących profilach:
 - a) R1 – Początkujący naukowiec: Naukowcy prowadzący badania pod nadzorem do czasu uzyskania stopnia doktora lub równoważnego poziomu kompetencji i doświadczenia.
 - b) R2 – Uznany naukowiec: Naukowcy z tytułem doktora lub równoważnym poziomem kompetencji i doświadczenia, którzy nie osiągnęli jeszcze istotnego stopnia niezależności w rozwijaniu własnych prac badawczych, przyciąganiu funduszy lub kierowaniu grupą badawczą.
 - c) R3 – Doświadczony naukowiec: Naukowcy z tytułem doktora lub równoważnym poziomem kompetencji i doświadczenia, którzy są w stanie niezależnie rozwijać własne prace badawcze, przyciągać fundusze lub kierować grupą badawczą.
 - d) R4 – Wiodący naukowiec: Naukowcy z tytułem doktora lub równoważnym poziomem kompetencji i doświadczenia, których inni naukowcy uznają za liderów w danej dziedzinie badań.
6. Do celów niniejszego zalecenia profile R1 i R2 należy uznać za obejmujące naukowców na wczesnym etapie kariery, a profile R3 i R4 za obejmujące starszych pracowników naukowych.

Zaleca się, aby państwa członkowskie zachęcały do stosowania odniesień do profili we wszystkich ofertach pracy skierowanych konkretnie do naukowców lub, w stosownych przypadkach, zachęcały do tego wyższe uczelnie i organizacje badawcze.

Powyższe profile niekoniecznie należy traktować jako etapy progresywnej ścieżki kariery.

W załączniku I podano niewyczerpujący zestaw przykładowych stanowisk naukowców w różnych sektorach w ramach profili R1–R4.

Uznawanie, interoperacyjność i porównywalność karier naukowców

7. Zaleca się, aby państwa członkowskie i Komisja promowały i wspierały pełne uznawanie karier naukowców oraz równe traktowanie i premiowanie poszczególnych ścieżek kariery niezależnie od sektora zatrudnienia lub działalności oraz wdrożyły środki wsparcia umożliwiające pełną interoperacyjność i porównywalność karier naukowych w państwach członkowskich, sektorach i instytucjach.
8. Państwa członkowskie mogłyby zachęcać do tworzenia nieliniarnych, wielopoziomowych i hybrydowych ścieżek kariery oraz wspierać te ścieżki, które powinny być uznawane na równi z liniową ścieżką kariery z licznymi osiągnięciami zawodowymi.
9. Zaleca się, aby państwa członkowskie wdrożyły nowe wersje i aktualizacje europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów, ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk i umiejętności naukowców.
10. Zaleca się, aby państwa członkowskie zachęcały biura ds. zasobów ludzkich we wszystkich sektorach do opracowywania struktur kariery naukowców na podstawie profili, o których mowa w pkt 5 niniejszego zalecenia.

Rekrutacja i warunki pracy

11. Zaleca się, aby państwa członkowskie promowały i wspierały otwartą, przejrzystą i opartą na osiągnięciach selekcję i rekrutację kandydatów, bez karania za przerwy w karierze zawodowej lub nieliniarne, wielopoziomowe i hybrydowe ścieżki kariery.
12. Zaleca się, aby państwa członkowskie zachęcały do przestrzegania układów zbiorowych i do skutecznego dialogu społecznego oraz oferowały wsparcie, tak by pracodawcy i grantodawcy zapewniaли naukowcom atrakcyjne, inkluzywne i konkurencyjne warunki badań i pracy sprzyjające docenianiu, zachęcaniu i wspieraniu naukowców. Takie działania wspierające mogłyby obejmować:
 - a) zapewnianie współmiernego wynagrodzenia, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz elastycznych warunków pracy pomagających włączeniu życia osobistego, rodziny, opieki, dbałości o zdrowie i bezpieczeństwo oraz ogólnego dobrostanu, bez uszczerbku dla kariery zawodowej;
 - b) zapewnianie równowagi i równouprawnienia płci, równych szans i inkluzywności naukowców ze wszystkich środowisk, w tym grup niedostatecznie reprezentowanych i zmarginalizowanych, oraz promowanie – wśród organizacji prowadzących badania naukowe i finansujących takie badania – stosowania, wdrażania i monitorowania instrumentów zmiany instytucjonalnej, takich jak inkluzywne plany dotyczące równowagi płci otwarte na intersekcyjność kategorii płci z innymi kategoriami społecznymi zgodnie z nowymi ramami europejskiej przestrzeni badawczej i Europejską strategią na rzecz szkół wyższych;
 - c) ochronę wolności badań naukowych przed wszelkimi możliwymi ograniczeniami lub ingerencjami, w tym ze strony podmiotów zagranicznych;
 - d) oferowanie naukowcom specjalnego wsparcia na poziomie instytucjonalnym w związku z wypełnianiem obowiązków administracyjnych;
 - e) podejmowanie zdecydowanych działań w celu przeciwdziałania zjawisku prekarności zatrudnienia oraz wspierania bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia. Mogłoby to, na zasadzie dobrowolności, zachęcić do ustanowienia maksymalnego progu liczby umów na czas określony w ogólnych zasobach kadrowych naukowców w danej organizacji. Niezależnie od tego, czy realizowane prace badawcze mają charakter stały, długoterminowy lub są to prace o wysokiej powtarzalności, jako odpowiedni instrument zaleca się umowy na czas nieokreślony. Naukowcy zatrudnieni na podstawie umów na czas określony powinni korzystać ze szczególnych środków, o których mowa w pkt 29 niniejszego zalecenia, promujących ich rozwój zawodowy i ciągłość kariery;
 - f) rozważenie wykorzystania różnych modeli finansowania, np. finansowania bazowego, finansowania cyklu życia badań lub finansowania opartego na projektach, aby umożliwić organizacjom badawczym opracowanie bardziej długoterminowych strategii badawczych i angażowanie się w trwalsze zobowiązania wobec pracowników;

- g) zapewnianie dostępu do odpowiedniej ochrony socjalnej bez względu na formę zatrudnienia bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich do określania podstawowych zasad ich systemów zabezpieczenia społecznego. Takie środki mogą odnosić się do następujących działań w takim zakresie, w jakim są one przewidziane w państwach członkowskich:
- 1) zasiłku dla bezrobotnych;
 - 2) świadczeń chorobowych i opieki zdrowotnej;
 - 3) urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego i urlopu rodzicielskiego lub ze względów rodzinnych oraz powiązanych świadczeń;
 - 4) renty inwalidzkiej;
 - 5) świadczeń z tytułu starości i renty rodzinnej;
 - 6) świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i choroby zawodowej.
13. Zaleca się, aby państwa członkowskie zapewniły naukowcom dostęp do aktualnych, kompleksowych, przyjaznych dla użytkownika i zrozumiałych informacji na temat ich praw i obowiązków w zakresie ochrony socjalnej oraz zapewniły, by uprawnienia – niezależnie od tego, czy nabywa się je w ramach systemów obowiązkowych, czy dobrowolnych – można było utrzymywać, gromadzić lub przenosić pomiędzy wszystkimi rodzajami statusów zatrudnienia i samozatrudnienia oraz pomiędzy granicami państw, sektorami gospodarki, przez całe życie zawodowe danej osoby lub w pewnym okresie odniesienia oraz pomiędzy różnymi systemami w ramach danego działu ochrony socjalnej.
14. Zaleca się, aby państwa członkowskie, które dążą do zwiększenia oszczędności w programach uzupełniających o zdefiniowanej składce, promowały korzystanie z rozwiązań zapewnianych za pośrednictwem funduszu emerytalnego RESAVER, który gwarantuje brak okresu nabywania uprawnień i opłat za przeniesienie aktywów.
15. Zaleca się, aby państwa członkowskie zachęcały do podejmowania szczególnych środków wspierających naukowców na wczesnym etapie kariery, odpowiadających profilom R1 i R2, o których mowa w pkt 5 niniejszego zalecenia. Biorąc pod uwagę uwarunkowania krajowe, takie szczególne środki mogłyby obejmować:
- a) zapewnienie ochrony socjalnej i warunków pracy mających zastosowanie do naukowców na innych etapach kariery zawodowej oraz odpowiednich dochodów także początkującym naukowcom;
 - b) zapewnienie naukowcom na wczesnym etapie kariery zachęt finansowych i socjalnych;
 - c) promowanie stosowania i wspieranie zachęt do zatrudniania naukowców na wczesnym etapie kariery przez pracodawców we wszystkich sektorach, w szczególności w przypadku umów na czas nieokreślony;
 - d) promowanie i uznawanie mobilności międzyinstytucjonalnej, międzysektorowej, interdyscyplinarnej i geograficznej, w tym mobilności wirtualnej;
 - e) promowanie współpracy między środowiskiem akademickim, podmiotami finansującymi badania i innymi odpowiednimi podmiotami z ekosystemu, w szczególności przemysłem i innymi przedsiębiorstwami oraz sektorem publicznym i organizacjami non-profit, w odniesieniu do potrzeb w zakresie umiejętności oraz zapewnianych umiejętności, tak aby wspierać rekrutację wysoko wykwalifikowanych naukowców, którzy dysponują poszukiwanymi umiejętnościami potrzebnymi w danych sektorach;
 - f) promowanie zaangażowania naukowców na wczesnym etapie kariery w zespoły badawcze, co pozwoli im uniknąć konieczności wykonywania zadań niezwiązanych z ich wykształceniem naukowym.

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

16. Celem początkującego naukowca jest pielęgnowanie badawczego sposobu myślenia, elastyczności myśli, kreatywności i autonomii intelektualnej za pomocą oryginalnego, konkretnego projektu badawczego. Zaleca się, aby państwa członkowskie podjęły odpowiednie działania zachęcające do dostosowania kształcenia doktorantów do tych celów, a ponadto do zadbania o jego kompatybilność z interoperacyjnymi karierami we wszystkich odpowiednich sektorach oraz o praktykowanie otwartej nauki, w tym dzięki wykorzystaniu ResearchComp, zasad innowacyjnego szkolenia doktorantów, Europejskiego kodeksu postępowania w zakresie rzetelności badawczej oraz wielu innych przyszłych inicjatyw w celu zwiększenia umiejętności przekrojowych naukowców.

17. Zaleca się, aby Komisja podjęła działania wspierające i ułatwiające korzystanie z ResearchComp, promowała wymianę dobrych praktyk i rozważyła przyszłe zmiany wspomnianych ram kompetencji w razie potrzeby na podstawie zmian w systemie badań naukowych i innowacji oraz na rynku pracy.
18. Zaleca się, aby państwa członkowskie położyły nacisk na programy mające na celu wzmocnienie umiejętności przekrojowych potrzebnych naukowcom do zaangażowania się w działania związane z waloryzacją wiedzy i przedsiębiorczością. Takie programy mogłyby obejmować działania służące podnoszeniu poziomu świadomości i szkolenia w odpowiednich dziedzinach, w tym zarządzania aktywami intelektualnymi, standaryzacji, współpracy między przemysłem a środowiskiem akademickim oraz między środowiskiem akademickim a sektorem administracji publicznej, w tym działalności naukowej na rzecz polityki, a także zaangażowania społecznego.
19. Zaleca się, aby państwa członkowskie i Komisja zachęcały do interakcji i współpracy, w tym partnerstw, między środowiskiem akademickim, przemysłem, innymi przedsiębiorstwami, administracją publiczną, trzecim sektorem i wszystkimi innymi odpowiednimi podmiotami z ekosystemów oraz aby zapewniły opracowywanie lub wspólne opracowywanie kształcenia doktorantów i ukierunkowanych szkoleń na podstawie rzeczywistych potrzeb zainteresowanych stron w zakresie umiejętności, w tym na podstawie przykładów najlepszych praktyk wdrożonych w ramach istniejących programów na poziomie Unii i państw członkowskich.

Zaleca się szczególne wsparcie takich interakcji i takiej współpracy w obszarach, w których niezbędne są określone umiejętności do korzystania z najnowocześniejszych infrastruktur badawczych i technologicznych.

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

Należy położyć szczególny nacisk na promowanie przedsiębiorczości i innowacji wśród kobiet oraz na tworzenie przedsiębiorstw typu spin-off prowadzonych przez kobiety. Takie samo podejście należy przyjąć w odniesieniu do grup mniejszościowych i zmarginalizowanych.

Państwa członkowskie mogłyby rozważyć środki mające na celu złagodzenie potencjalnego ryzyka dla naukowców podejmujących karierę przedsiębiorcy, w tym za pomocą możliwości powrotu na poprzednią ścieżkę kariery.

21. Zaleca się, aby państwa członkowskie podjęły działania w celu wspierania opracowywania i zapewniania ukierunkowanych szkoleń, aby zachęcić naukowców do korzystania z możliwości podnoszenia kwalifikacji i zmiany kwalifikacji przez całe życie, a także aby promować mobilność międzysektorową i interdyscyplinarną. Zaleca się również, aby państwa członkowskie poczyniły niezbędne kroki w celu promowania sprawiedliwej i przejrzystej procedury walidacji formalnych i nieformalnych możliwości szkoleniowych, w tym zdobywania kwalifikacji w trakcie pracy.
22. Zaleca się, aby Komisja podjęła następujące działania w kontekście opracowywania inicjatyw służących wspieraniu międzysektorowej cyrkulacji talentów:
 - a) wspieranie wzajemnego uczenia się państw członkowskich na podstawie modeli programów mobilności międzysektorowej ustanowionych przez Komisję w trzech obszarach priorytetowych:
 - 1) wzmacnianie współpracy akademickiej i pozaakademickiej;
 - 2) udoskonalanie szkolenia i uczenia się przez całe życie dla naukowców, innowatorów i innych talentów w dziedzinie badań naukowych i innowacji;
 - 3) pobudzanie przedsiębiorczości wśród naukowców, umiejętności przekrojowych i zaangażowania w działania zwiększające oddziaływanie społeczne;
 - b) wzmacnianie komponentów mobilności międzysektorowej w istniejących instrumentach na rzecz mobilności naukowców oraz uzupełnianie ich o nowe instrumenty, jeżeli zostanie to uznane za konieczne;
 - c) podnoszenie świadomości na temat programów mobilności międzysektorowej za pośrednictwem oddziału platformy talentów EPB, o której mowa w pkt 33 niniejszego zalecenia.

23. Zaleca się, aby państwa członkowskie rozważyły ustanowienie krajowych programów promujących mobilność międzysektorową w co najmniej jednym z trzech obszarów priorytetowych, o których mowa w pkt 22 niniejszego zalecenia.
24. Zaleca się, aby państwa członkowskie podjęły wszelkie niezbędne działania w celu propagowania eliminacji istniejących barier strukturalnych i administracyjnych, które mogą utrudniać mobilność między sektorami, w tym przez wspieranie naukowców w przezwyciężaniu rodzinnych i osobistych przeszkód dla mobilności, przez wspieranie – w stosownych przypadkach – interoperacyjności karier oraz przez ułatwianie mobilności tymczasowej lub stałej, nie utrudniając przy tym realizacji linearnych ścieżek kariery naukowej.
25. Zaleca się, aby państwa członkowskie i Komisja promowały interdyscyplinarną mobilność naukowców, w tym poprzez odpowiednie uwzględnianie i usuwanie przeszkód, takich jak brak uznania i trudności w uzyskiwaniu finansowania z tradycyjnych źródeł.

Ocena kariery zawodowej, jej rozwój i postęp

26. Zaleca się, aby państwa członkowskie wspierały uznawanie wartości mobilności geograficznej, międzysektorowej, międzyinstytucjonalnej, inter- i transdyscyplinarnej jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery. Dowiedziono, że mobilność wirtualna stanowi ważny atut i można ją również wziąć pod uwagę. System oceny i nagradzania nie powinien penalizować nielinearnych, wielopoziomowych i hybrydowych ścieżek kariery.
27. Zaleca się, aby państwa członkowskie i Komisja promowały i wspierały systemy oceny i wynagradzania naukowców, które:
 - a) opierają się na bezstronnej ocenie jakościowej dokonywanej przez innych naukowców i innych stosownych ekspertów, wspieranej przez odpowiedzialne stosowanie wskaźników ilościowych;
 - b) obejmują premiowanie jakości i poszczególnych potencjalnych skutków badań tych naukowców dla społeczeństwa, nauki i innowacji;
 - c) obejmują uznawanie różnorodności produktów, m.in. publikacji, zbiorów danych, oprogramowania, metodyk, protokołów, patentów; różnorodności działań, m.in. mentoringu, nadzoru nad badaniami, ról przywódczych, przedsiębiorczości, zarządzania danymi FAIR (możliwymi do znalezienia, dostępnymi, interoperacyjnymi i nadającymi się do ponownego wykorzystania), wzajemnej oceny, nauczania, waloryzacji wiedzy, współpracy między przemysłem a środowiskiem akademickim, wsparcia na rzecz kształtowania polityki opartej na dowodach, interakcji ze społeczeństwem; i różnorodności praktyk, m.in. otwartej nauki, wczesnego udostępniania wiedzy i danych oraz otwartej współpracy, a także wszystkich doświadczeń związanych z mobilnością, o których mowa w pkt 26 niniejszego zalecenia;
 - d) umożliwiają zapewnienie, aby działalność zawodowa naukowca spełniała wysokie standardy etyki i uczciwości, aby prowadził on badania w sposób właściwy i cenił dobre praktyki, w tym otwarte praktyki w zakresie udostępniania wyników badań i metodyk, gdy tylko jest to możliwe;
 - e) obejmują stosowanie kryteriów i procesów oceny, w ramach których respektuje się różnorodność dyscyplin badawczych i kontekstów krajowych;
 - f) pozwalają na wspieranie różnorodności profili i ścieżek kariery naukowców oraz docenianie indywidualnego wkładu, ale także roli zespołów, współpracy i interdyscyplinarności;
 - g) służą zapewnieniu równouprawnienia i równowagi płci, równych szans i inkluzywności.

Aby zapewnić spójność we wdrażaniu zaleceń wymienionych w niniejszym punkcie, państwa członkowskie zachęca się do wspierania szkolenia ustawicznego dla podmiotów zaangażowanych w proces oceny i premiowania.

28. Zachęca się państwa członkowskie, aby skłaniały organizacje do przyłączania się do koalicji, sojuszy lub inicjatyw utworzonych w celu rozwijania systemów oceny zgodnie z zaleceniami wymienionymi w pkt 27 niniejszego zalecenia. Zachęca się również państwa członkowskie do usuwania – w obszarach ich kompetencji – krajowych przeszkód administracyjnych lub prawnych dla takiego rozwoju oceny badań naukowych oraz do pomocy w zapobieganiu wszelkim sprzecznościom lub niezgodnościom, które mogą zaistnieć w stosowaniu zaleceń wymienionych w pkt 27 niniejszego zalecenia, między oceną badań naukowych, naukowców i organizacji badawczych.

29. Zaleca się, aby państwa członkowskie upowszechniały środki – w tym mechanizmy doradcze i mentoringu – mające na celu uświadomienie naukowcom, w szczególności na wczesnym etapie kariery, możliwości dostępnych we wszystkich istotnych sektorach, oraz aby propagowały kulturę dywersyfikowania karier służącą lepszemu rozwojowi osobistemu i zawodowemu. W związku z tym zaleca się państwom członkowskim i Komisji wspieranie świadczenia usług doradztwa zawodowego i wsparcia, np. EURAXESS, aby stymulować mobilność międzysektorową, interdyscyplinarną i geograficzną oraz tworzenie i rozwijanie działalności gospodarczej.
30. Zaleca się, aby państwa członkowskie promowały sprawiedliwy, równy, inkluzywny, przejrzysty, ustrukturyzowany i równy pod względem płci dostęp do zawodu i możliwości awansu w środowisku akademickim, aż do najwyższych stanowisk. W związku z tym zaleca się, aby państwa członkowskie rozważyły opracowanie systemów zbliżonych do modelu dożywotnich karier naukowych (ang. *tenure track*), rozumianych jako określone ramy, w których umowy o pracę na czas określony dają perspektywę awansu na stałe stanowisko pod warunkiem pozytywnej oceny.

Zrównoważona cyrkulacja talentów i uczynienie Unii atrakcyjnym miejscem docelowym

31. Zaleca się, aby państwa członkowskie podjęły zdecydowane działania w celu wprowadzenia korzystnych, atrakcyjnych i konkurencyjnych warunków prowadzenia działań w zakresie badań naukowych i innowacji oraz powrotu naukowców z zagranicy. Środki takie mogą obejmować między innymi:
- a) zachęty służące zwiększeniu atrakcyjności działalności badawczej, uwzględniając potrzebę uczciwej konkurencji o talenty;
 - b) uproszczenie wymogów prawnych i administracyjnych dla naukowców;
 - c) inwestycje w system badań naukowych i innowacji, w tym wspieranie tworzenia sieci kontaktów w Unii i poza nią, w celu połączenia i zintegrowania krajowych systemów badań naukowych i innowacji z europejskimi sieciami badawczymi oraz zapewnienia większej widoczności krajowych zdolności i infrastruktur badawczych i technologicznych na wysokim poziomie;
 - d) wymianę najlepszych praktyk w zakresie tworzenia atrakcyjnego, bezpiecznego, inkluzywnego, równego pod względem płci i konkurencyjnego środowiska badań naukowych i innowacji, także w odniesieniu do poprawy wynagrodzeń, warunków pracy i usług oraz zmniejszenia barier administracyjnych i językowych dla naukowców z zagranicy i korzystających z mobilności międzynarodowej;
 - e) granty powrotne i przeznaczone na reintegrację zawodową oraz atrakcyjne stanowiska dla powracających naukowców;
 - f) możliwość zajmowania podwójnych stanowisk w instytucjach mających siedzibę w różnych państwach członkowskich, co sprzyja transferowi wiedzy, rozwojowi umiejętności, współpracy i pozwala zapobiegać drenażowi talentów;
 - g) zbadanie możliwości wspólnego podejścia do pracowników infrastruktur badawczych, zwłaszcza w przypadku konsorcjum na rzecz europejskiej infrastruktury badawczej (ERIC).
- Zaleca się, aby Komisja wspierała państwa członkowskie w ich staraniach, w tym przez umożliwianie realizacji synerгии pomiędzy programami unijnymi oraz między programami unijnymi i krajowymi.

32. Zaleca się, aby Komisja podjęła następujące działania sprzyjające bardziej zrównoważonej cyrkulacji talentów:
- a) wspieranie wzajemnego uczenia się państw członkowskich w związku z reformą ich systemów badań naukowych i innowacji, w tym za pomocą zaproszeń do wyrażenia zainteresowania stworzeniem wspólnoty praktyków oferującej szkolenia i wskazówki dla państw członkowskich na podstawie udanych ścieżek i rozwiązań umożliwiających bardziej zrównoważoną cyrkulację talentów;
 - b) monitorowanie przepływów mobilności, zarówno w ramach Unii, jak i z państwami trzecimi, za pomocą interaktywnej mapy cyrkulacji talentów w centrum monitorowania karier naukowych, o którym mowa w pkt 40 niniejszego zalecenia;
 - c) ułatwianie powiązań transnarodowych ze społecznościami diaspory badawczo-innowacyjnej oraz diaspory z państw trzecich, a także ułatwianie przyciągania lub powrotu talentów za pośrednictwem oddziału platformy talentów EPB, o której mowa w pkt 33 niniejszego zalecenia;

- d) promowanie zrównoważonej cyrkulacji talentów wśród naukowców na poziomie Unii poprzez wzmacnianie bazy kapitału ludzkiego bardziej przedsiębiorczymi, zdolnymi do zarządzania i lepiej wyszkolonymi naukowcami i innowatorami.

Działania wspierające na rzecz karier naukowych

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

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

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

34. Zaleca się, aby Komisja zapewniła powiązania i interoperacyjność między platformą talentów EPB a innymi odpowiednimi inicjatywami unijnymi i krajowymi, w tym Europass, ESCO i EURES, w celu zapewnienia ulepszonego modelu zarządzania platformą i leżącą u jej podstaw siecią centrów usług, aby lepiej zaspokajać potrzeby naukowców i organizacji prowadzących badania naukowe.
35. Zaleca się, aby państwa członkowskie i Komisja uznały znaczenie zatwierdzenia i wdrożenia karty naukowca, o której mowa w pkt 36 niniejszego zalecenia.
36. Nowa karta naukowca określona w załączniku II do niniejszego zalecenia powinna zastąpić kartę i kodeks postępowania wobec naukowców określone w załączniku do zalecenia 2005/251/WE. Zaleca się, aby państwa członkowskie i Komisja zachęcały do zatwierdzania i wdrażania nowej karty naukowca przez pracodawców i grantodawców ze wszystkich sektorów, w tym za pomocą specjalnych zachęt, w celu uczynienia z niej narzędzia strukturalnego służącego wspieraniu naukowców i karier naukowych.
37. Zaleca się, aby Komisja dostosowała europejską strategię kadrową dla naukowców lub wszelkie przyszłe podobne mechanizmy wdrażania do nowej karty naukowca oraz zapewniła ciągłość w odniesieniu do instytucji, które zatwierdziły zasady starej karty i starego kodeksu postępowania wobec naukowców oraz stosowały się do powyższej strategii, w szczególności przez uznanie, iż nadal uznają one kartę naukowca określoną w załączniku II do niniejszego zalecenia. Zaleca się, aby Komisja zastosowała te same środki przejściowe w odniesieniu do instytucji, które rozpoczęły proces związany z europejską strategią kadrową dla naukowców na podstawie starej karty i starego kodeksu postępowania wobec naukowców.
38. Zaleca się, aby Komisja regularnie dokonywała przeglądu i dostosowywała wszystkie narzędzia wspomagające rozwój karier naukowych na podstawie rzeczywistych potrzeb naukowców, w koordynacji z państwami członkowskimi i odpowiednimi zainteresowanymi stronami.
39. Zaleca się, aby Komisja i państwa członkowskie propagowały i wspierały sojusze wyższych uczelni, takie jak sojusze europejskich szkół wyższych, cały europejski sektor szkolnictwa wyższego, badań i innowacji oraz wszystkie zainteresowane strony, do pilotażu odpowiednich działań przewidzianych w niniejszym zaleceniu, stosując podejście dobrowolne i oddolne.

Monitorowanie karier naukowych

40. Oprócz nadrzędnych systemów monitorowania europejskiej przestrzeni badawczej zaleca się, aby Komisja i państwa członkowskie monitorowały stosowne aspekty karier naukowych w Unii i wdrażały niniejsze zalecenie za pośrednictwem specjalnego centrum monitorowania, z korzyścią dla społeczności naukowej, decydentów, administracji publicznych i odpowiednich organizacji na poziomie europejskim i krajowym. Centrum to powinno wspierać naukowców w lepszym zrozumieniu wyzwań i możliwości, a także promować atrakcyjność unijnych organizacji badawczych dla największych talentów, gwarantując jednocześnie ochronę prywatności danych przez cały okres wdrażania.
41. Centrum monitorowania powinno starannie rozważyć i określić rodzaj danych pomocniczych, które byłyby istotne dla monitorowania karier naukowych. W miarę możliwości należy rozważyć powiązania z istniejącymi danymi i nadać im priorytet w celu zmniejszenia obciążeń administracyjnych dla państw członkowskich i wszystkich odpowiednich zainteresowanych stron. Zaleca się, aby państwa członkowskie współpracowały w celu gromadzenia danych istotnych dla wdrożenia powyższego centrum monitorowania w skuteczny i zrównoważony sposób.
42. Zachęca się Komisję do zaproponowania – na podstawie danych dostarczonych przez centrum monitorowania karier naukowych – dalszych środków zachęcających do rozwoju kariery naukowej i promujących ten rozwój.
43. Zaleca się, aby Komisja – we współpracy z państwami członkowskimi – rozważyła, w stosownych przypadkach, odpowiednie powiązania między centrum monitorowania karier naukowych a Europejskim Centrum Monitorowania Sektora Szkolnictwa Wyższego zaproponowanym w Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych, a tym samym wzmocniła synergie między europejską przestrzenią badawczą a europejskim obszarem edukacji.
44. Zaleca się, aby państwa członkowskie i Komisja rozważyły dostosowanie danych gromadzonych w kontekście rozporządzenia (UE) 2019/1700 do potrzeb centrum monitorowania, o którym mowa w pkt 40 niniejszego zalecenia.

Sporządzono w Brukseli 18 grudnia 2023 r.

W imieniu Rady
Przewodnicząca
T. RIBERA RODRÍGUEZ

ZAŁĄCZNIK I

Przykłady stanowisk dla naukowców w różnych sektorach zgodnie z profilami R1–R4

Z należyтым uwzględnieniem kompetencji krajowych oraz w celu ułatwienia korzystania z odniesień do profili we wszystkich ofertach pracy skierowanych konkretnie do naukowców, w niniejszym załączniku przedstawiono przykłady dla każdego sektora, tak aby kariery naukowców były porównywalne i interoperacyjne we wszystkich sektorach zatrudnienia i we wszystkich państwach.

Zainteresowane podmioty powinny mieć na uwadze rozumienie definicji naukowca i jego profili zgodnie z pkt 1, 2, 5 i 6 zalecenia.

Tabela 1

Przykłady stanowisk w europejskich ramach kariery naukowej

R1 – Początkujący naukowiec	R2 – Uznany naukowiec
doctoral candidate junior academic junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer research apprentice/intern	junior academic junior lecturer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer postdoctoral researcher
R3 – Doświadczony naukowiec	R4 – Wiodący naukowiec
accredited researcher assistant professor associate professor associate researcher principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research specialist scientific councillor senior academic senior lecturer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer	chief scientific officer distinguished professor full professor principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research professor research specialist scientific councillor senior academic senior lecturer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer

Jeśli chodzi o przykłady stanowisk naukowca w podziale na profile R1–R4 wymienione w tabeli 1, należy zaznaczyć, że:

- Te przykłady nie są wyczerpujące, lecz służą do wskazania rodzajów tytułów dla naukowców w profilach R1–R4 i we wszystkich sektorach.
- Przykłady obejmują jedynie tytuły w języku angielskim, chociaż uznaje się, że będą się one różnić w poszczególnych sektorach i państwach oraz w różnych językach.
- Niektóre stanowiska naukowców mogą występować w wielu profilach R1–R4, a decyzja o profilu będzie ustalana indywidualnie dla każdego przypadku i będzie zależeć od poziomu niezależności, doświadczenia i uznania.
- Ostateczna decyzja o tym, czy dana osoba i stanowisko są zgodne z R1–R4, będzie podejmowana indywidualnie dla każdego przypadku i będzie zależała od danej osoby i stanowiska.

ZAŁĄCZNIK II

Europejska karta naukowca

Europejska karta naukowca to zbiór zasad leżących u podstaw rozwoju atrakcyjnych karier naukowych w celu wspierania doskonałości w badaniach naukowych i innowacjach w całej Europie. W Europejskiej karcie naukowca (zwanej dalej „kartą naukowca”) skoncentrowano się na prawach i obowiązkach naukowców, pracodawców, grantodawców i decydentów. Zawarto w niej 20 kluczowych zasad. Zostały one sklasyfikowane w ramach następujących czterech filarów:

- a) etyka, rzetelność, płęć społeczno-kulturowa i otwarta nauka;
- b) ocena, rekrutacja i postęp w karierze naukowców;
- c) warunki pracy i praktyki;
- d) kariery naukowe i rozwój talentów.

Karta naukowca jest skierowana do wszystkich naukowców, sektorów, w których prowadzi się prace badawcze, i odpowiednich organizacji parasolowych (zainteresowanych stron): Powyższe obejmuje:

- a) naukowców we wszystkich sektorach – środowiskach akademickich oraz publicznych i prywatnych organizacjach prowadzących badania;
- b) pracodawców naukowców w sektorze publicznym i prywatnym;
- c) grantodawców w obszarze prac badawczych oraz naukowców w sektorze publicznym i prywatnym;
- d) decydentów zajmujących się politykami związanymi z powyższą kartą.

Przedmiotowa karta jest skierowana do naukowców ze wszystkich dyscyplin, w tym nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM) oraz nauk społecznych i humanistycznych. Obejmuje wszystkie rodzaje prac badawczych, od pionierskich, ukierunkowanych, strategicznych, stosowanych i bliskich rynkowi.

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

-
1. ETYKA I RZETELNOŚĆ BADAWCZA
 2. WOLNOŚĆ BADAŃ NAUKOWYCH
 3. OTWARTA NAUKA
 4. RÓWNOUPRAWNIENIE PŁCI
 5. UWZGLĘDNIANIE RÓŻNORODNOŚCI
 6. NAUKOWIEC
 7. SWOBODNY PRZEPŁYW NAUKOWCÓW
 8. ZRÓWNOWAŻONOŚĆ BADAŃ
-

Filar ten obejmuje podstawowe zasady z karty naukowca i wynikające z niej zobowiązanie do wspierania doskonałości w pracach badawczych, rozumianej w tym kontekście jako wspieranie najlepszych możliwych zespołów i projektów badawczych, wolnych od uprzedzeń ze względu na płęć i innych. Oczekuje się, że zasady objęte tym filarem przyczynią się do stworzenia podstaw wizji zrewitalizowanej europejskiej przestrzeni badawczej i zainspirują europejskich naukowców, pracodawców z obszaru prac badawczych, grantodawców oraz decydentów. Ze względu na przekrojowy charakter wszystkich tych wartości oczekuje się, że zostaną one włączone w główny nurt i uwzględnione przy wdrażaniu pozostałych zasad.

1. Etyka i rzetelność badawcza ⁽¹⁾

Naukowcy powinni przestrzegać surowych zasad etyki i podchodzić do swojej pracy z uczciwością, rzetelnością, obiektywnością, bezstronnością i niezależnością, otwartą komunikacją, należytą starannością, sprawiedliwością i odpowiedzialnością wobec przyszłych pokoleń zajmujących się nauką. Są to podstawy odpowiedzialnych i godnych zaufania badań naukowych wolnych od niewłaściwych wpływów, w tym ingerencji zewnętrznej i konfliktu interesów. Stanowią one niezbędny warunek osiągnięcia doskonałości i fundament odpowiedzialności naukowców za ochronę przed stronniczością i skrótami metodycznymi.

⁽¹⁾ Rzetelność badawcza – Konkluzje Rady (przyjęte w dniu 1 grudnia 2015 r.) – dok. Rady 14853/15.

Naukowcy powinni przestrzegać uznanych praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują, a także norm etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.

Główna odpowiedzialność za rzetelność badawczą spoczywa na samych naukowcach. Naukowcy powinni być wspierani przez instytucjonalną kulturę tego rodzaju rzetelności z myślą o tworzeniu i przestrzeganiu zasad, procedur i wytycznych, a także szkoleniach i mentoringu na podstawie wymiany najlepszych praktyk.

Aby wspierać dobre praktyki badawcze i kulturę rzetelności badawczej, wszystkie zaangażowane strony muszą wziąć pod uwagę szereg wymiarów, takich jak rzetelność badawcza w środowiskach badawczych, szkolenia i budowanie zdolności w zakresie rzetelności badawczej, procesy badawcze i polityki, w których uwzględniono rzetelność badawczą, dane, publikacje, upowszechnianie, przegląd, ocena i polityka redakcji. Należy również wdrożyć mechanizmy identyfikacji, zgłaszania i postępowania w przypadku nierzetelności badawczej.

Naukowcy powinni unikać plagiatu w jakiegokolwiek formie. Szczególną uwagę należy zwrócić na zasady wspólnej własności, gdy badania prowadzone są we współpracy z opiekunami lub innymi naukowcami – stosownie do dyscypliny – oraz na przepisy dotyczące własności intelektualnej. Powinno to dotyczyć wszystkich etapów procesu badawczego, w tym koncepcji, przygotowywania wniosków o finansowanie oraz opracowywania i dostarczania wyników. Konieczność potwierdzenia obserwacji przez wykazanie, że wyniki są powtarzalne, nie będzie uznawana za plagiat, pod warunkiem że w sposób wyraźny przytoczono dane, które mają być potwierdzone.

Etyka i rzetelność mają również ogromne znaczenie, gdy naukowcy pełnią rolę nadzorczą. Powinny być natychmiastowo stosowane, by zapewnić bezpieczne, inkluzywne i równe pod względem płci środowisko badawcze dla wszystkich zaangażowanych stron, zwłaszcza w przypadku dyskryminacji, molestowania seksualnego lub nękania psychicznego, utrudnień w nauce lub pracy badawczej lub nieuzasadnionego przywłaszczenia danych lub wyników badań.

2. Wolność badań naukowych

Wolność badań naukowych jest wspólną podstawową wartością oraz zasadą współpracy badawczej w obrębie europejskiej przestrzeni badawczej i z partnerami międzynarodowymi. W swoich badaniach naukowcy powinni kierować się dobrem ludzkości oraz zmierzać do poszerzenia granic ludzkiej wiedzy, jednocześnie korzystając z wolności myśli, opinii i wypowiedzi, wolności formułowania pytań badawczych, wolności określania metod rozwiązywania problemów, wolności wyboru i rozwijania teorii, wolności kwestionowania ustalonego stanu wiedzy i przedstawiania nowych idei oraz wolności zrzeszania się w profesjonalnych lub przedstawicielskich organach akademickich. Naukowcy powinni mieć prawo do upowszechniania i publikowania wyników swoich badań, w tym w drodze szkolenia i nauczania. Jednakże naukowcy powinni uznawać ograniczenia tych wolności, które mogą wynikać z określonych warunków badań naukowych (w tym opieki naukowej/doradztwa/zarządzania) lub ograniczeń prawnych czy operacyjnych, np. ze względu na prawa własności intelektualnej, budżet lub infrastrukturę.

3. Otwarta nauka

Naukowcy powinni angażować się we wszystkie aspekty otwartej nauki ⁽²⁾, a ich pracodawcy i grantodawcy powinni im to ułatwiać. Naukowcy ci powinni dzielić się swoimi wynikami w sposób otwarty, np. za pośrednictwem otwartych danych i danych FAIR (możliwych do znalezienia, dostępnych, interoperacyjnych i nadających się do ponownego wykorzystania), otwartego dostępu do publikacji oraz otwartego oprogramowania, otwartych modeli i algorytmów. Powinni podejmować działania w celu zapewnienia odtwarzalności wyników badań. Powinni dążyć do stosowania metod otwartej nauki i angażować się w otwartą wzajemną ocenę. Pracodawcy i grantodawcy powinni wspierać i nagradzać prawdziwą kulturę otwartej nauki w całej Unii, w tym upowszechnianie otwartego dostępu do publikacji naukowych, danych badawczych i innych produktów badań naukowych (tj. zgodnie z zasadą „otwarty w największym możliwym zakresie, zamknięty tylko w koniecznym”) oraz rozpowszechnianie i stosowanie zasad i praktyk otwartej nauki, a także zapewniać niezbędne narzędzia i infrastrukturę, uwzględniając jednocześnie różnice między dyscyplinami i różnice kulturowe, w tym wielojęzyczność, wspierając rozwój umiejętności w zakresie otwartej nauki oraz dalszy rozwój i integrację podstawowej infrastruktury cyfrowej i usług cyfrowych.

⁽²⁾ Przejście na system otwartej nauki – konkluzje Rady (przyjęte 27 maja 2016 r.) – dok. Rady 9526/16.

Nauka obywatelska

Naukowcy powinni w jak największym stopniu i w stosownych przypadkach włączać do swoich projektów naukę obywatelską. Oznacza to zaangażowanie obywateli w koncepcję, projektowanie i realizację projektów badawczych w dziedzinie STEM oraz nauk społecznych i humanistycznych. Jest to idealny sposób na demokratyzację nauki, budowanie zaufania do niej i wykorzystanie ogromnej inteligencji społecznej i wielkich zdolności na potrzeby realizacji doskonałych badań naukowych i innowacji.

4. Równouprawnienie płci

Wszystkie zainteresowane strony powinny wspierać równouprawnienie i równowagę płci w zespołach badawczych, organach zarządzających i decyzyjnych, komisjach rekrutacyjnych i ds. awansów oraz grupach doradczych. Obejmuje to wspieranie integracji aspektu płci w badaniach, nauczaniu i innowacjach w celu poprawy jakości i doskonałości naukowej oraz znaczenia społecznego tworzonej wiedzy. Równouprawnienie płci ma również na celu zwalczanie przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego. Równouprawnienie płci należy rozumieć z perspektywy interseksjonalnej, w ramach której różne systemy władzy przebiegają między płcią a innymi kategoriami społecznymi i tożsamościami i wzajemnie się wzmacniają. Trwałe zmiany instytucjonalne, ukierunkowane za pośrednictwem planów dotyczących równowagi płci ⁽⁷⁾ lub podobnych, które umożliwiają właściwe zgłaszanie naruszeń i obejmują systemy monitorowania oraz oceny, są odpowiednimi mechanizmami promowania równouprawnienia płci.

Kluczowym elementem transformacji kultury organizacji na rzecz promowania równouprawnienia płci jest równowaga między życiem zawodowym a prywatnym. Jest ona istotna zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn i obejmuje zapewnienie, aby wszyscy pracownicy otrzymywali odpowiednie wsparcie, aby mogli rozwijać swoją karierę zawodową równolegle do obowiązków osobistych, które mogą mieć poza miejscem pracy, w tym obowiązków opiekuńczych.

5. Uwzględnianie różnorodności

Podstawową zasadą europejskiej przestrzeni badawczej jest uwzględnianie różnorodności w szerokim znaczeniu, w tym pod kątem płci, rasy lub pochodzenia etnicznego, religii lub przekonań, różnorodności społecznej, niepełnosprawności, wieku, orientacji seksualnej oraz zwalczanie dyskryminacji z jakiegokolwiek powodu. Pracodawcy i grantodawcy powinni uwzględniać różnorodność wśród swoich naukowców, ponieważ różne doświadczenia życiowe dodają cenne perspektywy do projektów badawczych. Zróżnicowanie uczestników może również wpływać na wyniki badań, które mają zastosowanie w różnorodnych społeczeństwach na świecie. Potrzebne jest również uznanie nieświadomych uprzedzeń, na przykład przy zatrudnianiu, przyznawaniu awansów i ocenie zadań, oraz kompensowanie ich tam, gdzie to możliwe, szczególnie w dziedzinie nauki.

6. Naukowiec

Wszyscy naukowcy angażują się w opracowywanie lub tworzenie nowej wiedzy naukowej opartej na oryginalnych koncepcjach lub hipotezach. Naukowcy to profesjonaliści, których praca powinna być ceniona, niezależnie od sektora ich działalności. Powinno to nastąpić w chwili rozpoczęcia kariery naukowej, tzn. na poziomie studiów doktoranckich, i odnosić się do wszystkich poziomów, niezależnie od ich klasyfikacji na poziomie krajowym.

Pracodawcy i grantodawcy powinni promować i wspierać nieliniarne i wielopoziomowe ścieżki kariery, rozumiane jako ścieżki, które charakteryzują się mobilnością geograficzną, dyscyplinarną, międzysektorową i międzyorganizacyjną, np. oddelegowaniami. Powinni również zachęcać do tworzenia ścieżek hybrydowych, łączących jednocześnie różne sektory, które to ścieżki należy traktować na równi z liniowymi ścieżkami kariery.

Profesjonalne podejście

Naukowcy powinni znać strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań, a także powinni zdobyć wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków. Naukowcy powinni poczynić wszelkie możliwe starania, by zagwarantować istotność swoich badań dla społeczeństwa poprzez umożliwienie lepszego zrozumienia świata, i nie powielają niepotrzebnie badań przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu. Wiąże się to ze skuteczną waloryzacją wyników badań.

⁽⁷⁾ Zob. komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, COM(2020) 152 final.

Powinna mieć miejsce jasna komunikacja między naukowcami a pracodawcami, grantodawcami lub opiekunami, gdy projekt badawczy jest opóźniony, przededefiniowany lub ukończony; wymagane jest powiadomienie, jeśli projekt badawczy ma zostać ukończony wcześniej lub zawieszony z dowolnego powodu.

Odpowiedzialność

Bycie odpowiedzialnym oznacza branie odpowiedzialności za swoje działania podczas prowadzenia badań. Naukowcy powinni być świadomi tego, że są odpowiedzialni wobec swoich pracodawców, grantodawców i innych odnośnych organów publicznych lub prywatnych, a także, z przyczyn etycznych, wobec społeczeństwa. Naukowcy, których badania finansowane są z funduszy państwowych, są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników. W związku z tym naukowcy powinni przestrzegać zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracować podczas wszelkich uzasadnionych audytów ich badań naukowych, niezależnie od tego, czy kontrola została podjęta z inicjatywy pracodawców/grantodawców czy przez komisje etyczne. Oczekiwanie to wymaga od naukowców, aby służyli jako przykłady etycznego zachowania dla innych naukowców oraz szerszego społeczeństwa.

Metody gromadzenia danych i analizy, wyniki oraz, w razie potrzeby, szczegółowe dane powinny być udostępnione do celów kontroli wewnętrznej i zewnętrznej, o ile jest to konieczne i zgodnie z żądaniem właściwych władz. Jest to również ważne z myślą o tym, aby dane były otwarte i pomagały zapewnić powtarzalność wyników.

7. Swobodny przepływ naukowców

Pracodawcy i grantodawcy powinni promować swobodny przepływ naukowców, wiedzy i technologii naukowej, jednocześnie przyciągając talenty i unikając potencjalnego drenażu talentów. Powinni uznać wartość mobilności geograficznej, międzyinstytucjonalnej, międzysektorowej, interdyscyplinarnej i transdyscyplinarnej jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery oraz w pełni doceniać i uznawać wszelkie doświadczenia związane z mobilnością w ramach własnego systemu postępu i oceny kariery. Dowiedziono, że mobilność wirtualna stanowi ważny atut i można ją również wziąć pod uwagę. Wiąże się to również z wymogiem wprowadzenia koniecznych instrumentów administracyjnych w celu umożliwienia przenoszenia zarówno grantów, jak i ubezpieczenia społecznego, zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego.

8. Zrównoważoność badań

Naukowcy, pracodawcy i grantodawcy powinni propagować zrównoważoną realizację działań badawczych zgodnie z obowiązującymi i przyszłymi inicjatywami politycznymi przyjętymi na rzecz postępu społecznego, takimi jak Europejski Zielony Ład, Agenda 2030 oraz cele zrównoważonego rozwoju ONZ. Naukowcy powinni być wspierani przez instytucjonalną kulturę zrównoważonego zarządzania badaniami, a także szkolenia i mentoring na podstawie wymiany najlepszych praktyk. Powinni oni odgrywać wiodącą rolę w ograniczaniu emisji dwutlenku węgla w sposób, który stanowi pozytywny przykład dla innych członków społeczności badawczej.

Jako punkt odniesienia można wykorzystać kartę zielonych działań „Maria Skłodowska-Curie” (MSCA) Komisji Europejskiej, opracowaną w ramach tych działań.

FILAR 2 – OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

-
1. OCENA NAUKOWCÓW
 2. REKRUTACJA
 3. DOBÓR KADR
 4. POSTĘP W KARIERZE
-

Ocena naukowców powinna służyć zapewnieniu równego uznawania i premiowania karier naukowców niezależnie od sektora zatrudnienia lub działalności i obejmować bezstronne podejście ukierunkowane na talenty. Polityki sprawiedliwej rekrutacji i doboru kadr naukowców mają zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia otwartego rynku pracy dla naukowców oraz przyczynią się do rozwoju europejskiej przestrzeni badawczej.

1. Ocena naukowców

Ocena naukowców powinna umożliwiać ewaluację osiągnięć naukowców i badań w celu uzyskania najwyższej jakości i największego wpływu. Wymaga to uznawania coraz bardziej zróżnicowanej działalności badawczej oraz coraz bardziej zróżnicowanych praktyk badawczych i produktów badań naukowych. W związku z tym podstawę oceny powinna stanowić przede wszystkim ocena jakościowa, w przypadku której kluczowe znaczenie ma wzajemna ocena i ocena przez innych stosownych ekspertów, wspierana przez odpowiedzialne stosowanie wskaźników ilościowych. Należy również docenić wkład w innowacje, zwłaszcza w przypadku kandydatów wywodzących się ze środowiska przemysłowego.

Pracodawcy i grantodawcy powinni wspierać system oceny i wynagradzania naukowców, w którym uwzględnia się ogólną jakość wpływu naukowców na społeczeństwo, naukę i innowacje, różnorodność prowadzonych działań, praktyki na rzecz otwartej nauki oraz wartość mobilności geograficznej, interdyscyplinarnej i międzysektorowej. System taki powinien:

- a) opierać się na bezstronnej ocenie jakościowej dokonywanej przez innych naukowców i stosownych ekspertów, wspieranej przez odpowiedzialne stosowanie wskaźników ilościowych;
- b) obejmować premiowanie jakości i poszczególnych potencjalnych skutków badań dla społeczeństwa, nauki i innowacji;
- c) obejmować uznawanie różnorodności produktów (m.in. publikacji, zbiorów danych, oprogramowania, metodyk, protokołów, patentów, modeli, teorii, algorytmów, obiegu zadań, pokazów, strategii, wkładu w politykę), różnorodności działań (m.in. mentoringu, nadzoru nad badaniami, ról przywódczych, przedsiębiorczości, zarządzania danymi FAIR zgodnie z zasadami: możliwe do znalezienia, dostępne, interoperacyjne i możliwe do ponownego wykorzystania, wzajemnej oceny, nauczania, waloryzacji wiedzy, współpracy między przemysłem a środowiskiem akademickim, wsparcia na rzecz kształtowania polityki opartej na dowodach, interakcji ze społeczeństwem, zarządzania i przywództwa, nadzoru, pracy zespołowej, usług dla społeczeństwa, komunikacji naukowej i rygoru metodologicznego) i różnorodności praktyk (m.in. otwartej nauki, wczesnego udostępniania wiedzy i danych, otwartej współpracy), a także wszystkich doświadczeń związanych z mobilnością, w tym mobilnością geograficzną, międzyinstytucjonalną, międzysektorową, inter- i transdyscyplinarną;
- d) umożliwić zapewnienie, aby działalność naukowca spełniała wysokie standardy etyki i rzetelności, aby w jej ramach właściwie prowadzono badania i ceniono dobre praktyki, w tym otwarte praktyki w zakresie udostępniania wyników badań i metodyk, gdy tylko jest to możliwe;
- e) obejmować stosowanie kryteriów i procesów oceny, w ramach których respektuje się różnorodność dyscyplin badawczych i kontekstów krajowych;
- f) pozwalać na wspieranie różnorodności profili i ścieżek kariery naukowców oraz docenianie indywidualnego wkładu, ale także roli zespołów, współpracy i interdyscyplinarności;
- g) służyć zapewnieniu równowagi i równouprawnienia płci, równych szans i inkluzywności.

Aby zapewnić spójność we wdrażaniu tych zasad, pracodawcy i grantodawcy powinni wspierać ustawiczne szkolenie podmiotów zaangażowanych w proces oceny i premiowania.

2. Rekrutacja

Zgodnie z zasadami wolności akademickiej i autonomii instytucjonalnej zaleca się, aby pracodawcy i podmioty finansujące ustanowiły otwarte, przejrzyste i oparte na osiągnięciach procedury rekrutacyjne i doboru personelu, bez karaniami za przerwy w karierze zawodowej lub nielinearne, wielopoziomowe i hybrydowe ścieżki kariery. W ramach powyższych procedur należy dążyć do doskonałości, równouprawnienia płci i różnorodności oraz powinny one być dostosowane do rodzaju stanowiska, którego dotyczy ogłoszenie. Ogłoszenia powinny zawierać kompleksowy opis wymaganej wiedzy i kompetencji, w tym opis warunków pracy i uprawnień, perspektyw rozwoju zawodowego oraz przegląd harmonogramu. Przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz o perspektywach rozwoju zawodowego. Należy również informować członków komisji o uczciwych zasadach rekrutacji i szkolić ich w tym zakresie.

Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów

Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być penalizowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie – jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery. Z tego względu należy umożliwić kandydatom składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, o które się ubiegają.

Staż pracy

Wymagany poziom kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom stanowiska i nie powinien stanowić bariery w przyjęciu do pracy. Przy ocenie kwalifikacji należy skupić się bardziej na ocenie osiągnięć kandydata niż jego sytuacji lub reputacji instytucji, w której uzyskał te kwalifikacje. Jako że kwalifikacje zawodowe można uzyskać na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy także doceniać i uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.

3. Dobór kadr

W ramach rekrutacji w procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność – ocenianą na podstawie innowacyjnych metod, podejść i wyników badań – oraz poziom niezależności. Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodną wiedzę specjalistyczną, różnorodne kompetencje i doświadczenia istotne dla oceny kandydata. Komisje te powinny również wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i przedstawicieli różnych dyscyplin naukowych, w tym z osób pochodzących z innych krajów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednie rozmowy lub rozmowy przez internet z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni, zwłaszcza w celu minimalizacji uprzedzeń ze względu na płeć lub wszelkich innych potencjalnych nieświadomych uprzedzeń. Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy powiadomić wszystkich kandydatów o mocnych i słabych stronach ich podań o pracę.

Niedyskryminacja

Grantodawcy i pracodawcy nie powinni w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.

4. Postęp w karierze

Grantodawcy i pracodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników w celu regularnej oceny wyników ich pracy przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną (zaś w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową) komisję. Nielinearne i wielopoziomowe ścieżki kariery, charakteryzujące się mobilnością geograficzną, sektorową i międzyorganizacyjną, lub ścieżki hybrydowe charakteryzujące się jednoczesnym łączeniem sektorów, zasługują na pełne uznanie i uwzględnienie na równi z linearną ścieżką kariery, rozumianą jako liniowa progresja z jednego stanowiska na drugie, zwykle w tej samej dziedzinie lub dyscyplinie.

Tego typu procedury oceny pracowników powinny odpowiednio uwzględniać ogólny potencjał naukowców, ich kreatywność badawczą, wyniki ich badań (np. publikacje, dane, oprogramowanie, modele, algorytmy, metody, protokoły, patenty, wkład w politykę), ich działalność (np. zarządzanie i przywództwo, nauczanie/wykłady, wzajemną ocenę, nadzór, mentoring, przedsiębiorczość, waloryzację wiedzy, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, usługi dla społeczeństwa, komunikację naukową i interakcję ze społeczeństwem), ich sposób postępowania w kontekście badań (np. etykę i uczciwość, rygor metodologiczny, wczesne udostępnianie wiedzy i danych, otwartą współpracę) oraz ich mobilność i powinny być brane pod uwagę w kontekście postępu w karierze.

Potrzebny jest przejrzysty, ustrukturyzowany, sprzyjający włączeniu społecznemu i równy pod względem płci system awansu zawodowego i postępu w karierze z myślą o wspieraniu karier w środowisku akademickim, aż do najwyższych stanowisk. W tym celu na poziomie państw członkowskich i organizacji prowadzących badania naukowe można rozważyć opracowanie systemów zbliżonych do modelu dożywotnich karier naukowych (ang. *tenure track*), rozumianych jako zdefiniowane ramy, w których umowy o pracę na czas określony dają perspektywę awansu na stałe stanowisko pod warunkiem pozytywnej oceny.

Współautorstwo

Instytucje powinny pozytywnie odnosić się do współautorstwa przy ocenie kadry naukowej, gdyż jest ono dowodem konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych. Z tego względu pracodawcy i grantodawcy powinni opracowywać strategie, praktyki oraz procedury zapewniające naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery, konieczne warunki ramowe, tak aby mogli oni korzystać z prawa do uznania oraz wymienienia lub cytowania, w kontekście rzeczywistego wkładu, jaki wnoszą, jako współautorzy prac, współwynałazcy patentów itp. lub z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów. Powinny one również oferować naukowcom, zwłaszcza na wczesnym etapie kariery, szkolenia i warsztaty na temat etycznych aspektów autorstwa, w tym rozumienia indywidualnego wkładu oraz ich praw i obowiązków.

Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności

Wszelkie stosowne doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.

FILAR 3 – WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

-
1. WARUNKI PRACY, FINANSOWANIE I WYNAGRODZENIE
 2. STABILNOŚĆ ZATRUDNIENIA
 3. ZOBOWIĄZANIA WYNIKAJĄCE Z UMOWY LUB PRZEPISÓW
 4. UPOWSZECHNIANIE I WYKORZYSTYWANIE WYNIKÓW
-

U podstaw ram polityki Unii w zakresie kariery naukowej powinna leżeć poprawa warunków pracy naukowców. W tym obszarze zaproponowano kilka działań, które mają przyczynić się do stabilności zatrudnienia i do określenia praw i obowiązków pracowniczych naukowców, z zastrzeżeniem przepisów i okoliczności krajowych. Podkreślono również potrzebę rozwijania przez pracodawców i grantodawców kultury badawczej na rzecz doskonałości badawczej i ułatwiania rozwoju społeczności naukowej.

1. Warunki pracy, finansowanie i wynagrodzenie

Grantodawcy i pracodawcy zapewnią, aby warunki pracy naukowców, w tym naukowców z niepełnosprawnościami, były w miarę potrzeby na tyle elastyczne i dostępne, aby możliwe było skuteczne prowadzenie badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi i sytuacją panującą w kraju oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie warunków pracy umożliwiających łączenie życia osobistego, rodziny, opieki, dbałości o zdrowie i bezpieczeństwo, a także ogólnego dobrostanu, bez uszczerbku dla kariery naukowej. Szczególną uwagę należy zwrócić m.in. na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, pracę zdalną, urlop naukowy oraz niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące tego typu rozwiązania. Pracodawcy powinni zapewnić warunki i środowisko pracy promujące zdrowie psychiczne i dobrostan naukowców, w tym odpowiednie procedury zapobiegania przemocy ze względu na płeć, między innymi molestowaniu seksualnemu, oraz zwalczania tych zjawisk.

Środowisko badań naukowych

Pracodawcy i grantodawcy naukowców powinni zadbać o stworzenie jak najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, które zapewni odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych, oraz najwyższy poziom zdrowia i bezpieczeństwa zgodnie z przepisami unijnymi, krajowymi i sektorowymi. Grantodawcy zapewnią odpowiednie środki na wsparcie uzgodnionego programu prac. W szczególności ważne jest posiadanie wykwalifikowanego personelu pomocniczego (np. menedżerów i administratorów badań naukowych).

Skargi/apelacje

Grantodawcy i pracodawcy naukowców powinni określić, zgodnie z właściwymi krajowymi, unijnymi lub międzynarodowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, na przykład wyznaczyć bezstronnego rzecznika, który rozpatrywałby skargi/apelacje naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami (R1)/uznanymi naukowcami (R2). Tego typu procedury powinny zapewnić całej kadrze naukowej poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą i w przypadku sporów i skarg; celem tych procedur jest propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania w obrębie instytucji oraz poprawa ogólnej jakości warunków i środowiska pracy.

Uczestnictwo w zarządzaniu organizacją

Grantodawcy i pracodawcy naukowców powinni uznać za w pełni uzasadnione, a wręcz pożądane, prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w instytucjach, w których pracują, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji.

Finansowanie i wynagrodzenia

Grantodawcy i pracodawcy naukowców powinni zapewnić naukowcom, niezależnie od ich statusu, sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagrodzenia (finansowanie i wynagrodzenia) wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłki chorobowe, opieka zdrowotna i zasiłki rodzicielskie, uprawnienia emerytalno-rentowe oraz zasiłki dla bezrobotnych, emerytury i renty wdowie, renty inwalidzkie oraz świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i choroby zawodowej) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi układami zbiorowymi. Warunki te powinny obejmować naukowców na każdym etapie kariery naukowej, w tym początkujących naukowców (R1), proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji i zakresu obowiązków. Naukowcy powinni być świadomi swoich praw i obowiązków, jeżeli chodzi o sposób obliczania ich wynagrodzenia, a także powinni otrzymać przejrzyste informacje na temat praw do ochrony socjalnej, takich jak krajowe uprawnienia emerytalno-rentowe.

2. Stabilność zatrudnienia

Pracodawcy i grantodawcy powinni podjąć zdecydowane działania, aby przeciwdziałać zjawisku prekarności zatrudnienia i wspierać bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia. Mogłoby to, na zasadzie dobrowolności, obejmować ustanowienie maksymalnego progu liczby umów na czas określony w ogólnych zasobach kadrowych naukowców w danej organizacji. Niezależnie od tego, czy realizowane prace badawcze mają charakter stały, długoterminowy lub są to prace o wysokiej powtarzalności, jako odpowiedni instrument zaleca się umowy na czas nieokreślony. Naukowcy zatrudnieni na podstawie umów na czas określony powinni móc korzystać ze specjalnych usług w zakresie rozwoju kariery i doradztwa, aby zapewnić sobie ciągłość kariery.

Naukowcy na wczesnym etapie kariery (R1-R2)

W środowisku akademickim szczególnie problem stanowi prekarność zatrudnienia. Aby przeciwdziałać takiej sytuacji, zaleca się wdrożenie – z zastrzeżeniem krajowych przepisów i okoliczności – szczególnych środków wspierających naukowców na wczesnym etapie kariery w zakresie zapewnienia początkującym naukowcom (R1) ochrony socjalnej i warunków pracy mających zastosowanie do naukowców na innych etapach kariery zawodowej oraz zapewnienia im odpowiednich dochodów, promowania zaangażowania naukowców na wczesnym etapie kariery w zespoły badawcze, przy czym należy nie dopuszczać do sytuacji, gdy wymaga się od nich wykonywania zadań niezwiązanych z ich wykształceniem naukowym, a także uznawania ich międzyinstytucjonalnej, międzysektorowej, interdyscyplinarnej i geograficznej mobilności, w tym mobilności wirtualnej. Ponadto instytucje mianujące naukowców powinny ustalić jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania uznanych naukowców (R2), w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania. Tego typu wytyczne powinny uwzględniać okres pełnienia wcześniejszych funkcji jako naukowiec ze stopniem doktora w innych instytucjach i brać pod uwagę fakt, że status pracownika ze stopniem doktora jest przejściowy, tak by móc przede wszystkim zapewnić dodatkowe możliwości rozwoju kariery naukowej w kontekście długoterminowej perspektywy rozwoju na podstawie umowy na czas określony lub stałego etatu.

Pracodawcy i grantodawcy powinni dołożyć wszelkich starań, aby informować naukowców na wczesnym etapie kariery o możliwościach kariery w środowisku akademickim i poza nim, oferując im szeroki zakres możliwości rozwoju zawodowego, zwłaszcza na etapie R2, bardziej przejrzyste i przewidywalne perspektywy kariery oraz możliwości uczenia się w miejscu pracy w różnych sektorach.

3. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów

Naukowcy znajdujący się na dowolnym etapie kariery zawodowej powinni znać krajowe, sektorowe lub instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń i pracy. Obejmują one przepisy dotyczące praw własności intelektualnej oraz wymagania i warunki ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy. Pracodawcy i grantodawcy powinni przedstawić kopie tych dokumentów w języku angielskim. Naukowcy powinni przestrzegać tego typu przepisów, osiągając wymagane wyniki (np. praca doktorska/habilitacyjna, publikacje, patenty, sprawozdania, nowe produkty itp.), które określono w warunkach umowy lub równoważnym dokumencie.

Ze względu na coraz większy nacisk na bezpieczeństwo wiedzy, naukowcy powinni zawsze stosować zasady bezpieczeństwa pracy zgodnie z odpowiednimi przepisami krajowymi i unijnymi, czyli m.in. stosować niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz usuwania skutków cyberataków i awarii informatycznych, np. przez przygotowanie odpowiednich strategii tworzenia kopii zapasowych. Powinni również znać obowiązujące przepisy prawa krajowego i unijnego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności oraz podejmować niezbędne kroki w celu stałego stosowania się do tych przepisów.

4. Upowszechnianie i wykorzystywanie wyników

Zgodnie z ustaleniami zawartymi w ich umowach wszyscy naukowcy powinni praktykować otwartą naukę, aby zapewnić, by wyniki ich badań były rozpowszechniane, udostępniane publicznie i wykorzystywane, np. ogłaszane, przekazywane innym środowiskom naukowym i, w stosownych przypadkach, komercjalizowane. Od starszych pracowników naukowych oczekuje się przejęcia inicjatywy w zapewnianiu, aby prace badawcze były owocne, zaś ich wyniki wykorzystywane komercyjnie lub udostępniane ogółowi społeczeństwa przy każdej nadarzającej się sposobności.

Pracodawcy i grantodawcy powinni zapewnić naukowcom ułatwienia w tym zakresie przez odpowiednie szkolenia w zakresie umiejętności oraz dostęp do odpowiedniego finansowania, infrastruktury i wsparcia. Pracodawcy i grantodawcy powinni wyrażać uznanie dla zaangażowania naukowców w praktyki oparte na otwartej nauce, zachęcać do takiego zaangażowania i wynagradzać je podczas rekrutacji, postępu w karierze i oceny programów finansowania.

Aktywa intelektualne, w tym prawa własności intelektualnej

Pracodawcy i grantodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej otrzymywali odpowiednie wynagrodzenie z tytułu korzyści płynących z wykorzystywania – o ile ma ono miejsce – wyników swoich działań w zakresie badań naukowych i innowacji, w stosownych przypadkach, poprzez zagwarantowanie współwłasności praw własności intelektualnej, takich jak prawo autorskie. Pracodawcy i grantodawcy powinni wyraźnie uwzględnić ten aspekt w swojej strategii zarządzania aktywami intelektualnymi, którą powinni udostępnić publicznie. Strategia zarządzania aktywami intelektualnymi powinna obejmować tworzenie wszystkich rodzajów aktywów intelektualnych (w tym recenzowanych publikacji, danych, wiedzy fachowej, norm), zarządzanie nimi i ich wykorzystanie oraz wspierać praktyki oparte na otwartej nauce.

Strategia powinna wyraźnie odnosić się do przepisów dotyczących własności oraz praw dostępu przysługujących naukowcom lub, jeżeli ma to zastosowanie, pracodawcom lub innym stronom, w tym partnerom przemysłowym, o których prawdopodobnie stanowią określone porozumienia w zakresie współpracy lub inne rodzaje porozumień.

Zaangażowanie społeczne

Naukowcy powinni zapewnić, aby ich działania badawcze były przedstawione ogółowi społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki. Bezpośredni dialog ze społeczeństwem obywatelskim i obywatelami pomoże naukowcom lepiej zrozumieć ich zainteresowanie priorytetami prac badawczych i obawy społeczeństwa, a także wykorzystać, w stosownych przypadkach, potencjał współprojektowania i współtworzenia ze społeczeństwem.

FILAR 4 – KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

-
1. OCENA RÓŻNORODNYCH KARIER NAUKOWYCH
 2. ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ I DORADZTWO ZAWODOWE
 3. USTAWICZNY ROZWÓJ ZAWODOWY
 4. NADZÓR NAUKOWY I MENTORING
-

Spółeczność naukowa jest zróżnicowana pod względem talentów, umiejętności, kompetencji oraz zdolności i ról. Im więcej z tych talentów otrzyma wsparcie i będzie rozwijanych, tym lepsza będzie jakość prac badawczych i znaczenie społeczne zdobytej wiedzy. Zachęcanie do ustawicznego rozwoju zawodowego wraz ze szkoleniem w zakresie umiejętności jest potrzebne, aby utrzymać kompetencje i zapewnić naukowcom szerokie możliwości zatrudnienia w sektorach publicznym i prywatnym.

1. Ocena różnorodnych karier naukowych

Pracodawcy i grantodawcy powinni uznać, że kariera naukowców może być bardzo zróżnicowana, zarówno pod względem prac badawczych, jak i innych funkcji. Różnorodność zazwyczaj obejmuje mobilność we wszystkich jej formach: mobilność na poziomie międzynarodowym i krajowym, mobilność międzysektorową, międzyinstytucjonalną, interdyscyplinarną i transdyscyplinarną oraz mobilność wirtualną. Wymaga to oceny jakości opartej w większym stopniu na talentach i uwzględniającej różnorodność, propagowania odpowiedzialnego stosowania mierników, uwzględnienia zróżnicowanego wkładu i jego potencjalnych skutków, różnych działań i praktyk, takich jak między innymi nauczanie i umiejętności, wzajemna ocena, zarządzanie i przywództwo, nadzór, mentoring, waloryzacja wiedzy oraz transfer technologii, przedsiębiorczość i współpraca z przemysłem, kształtowanie polityki opartej na dowodach, komunikacja naukowa i interakcja ze społeczeństwem, praktyki na rzecz otwartej nauki, nauka zespołowa oraz mobilność.

Pracodawcy i grantodawcy powinni wprowadzić środki mające na celu uświadomienie naukowcom, w szczególności na wczesnym etapie kariery, możliwości dostępnych we wszystkich istotnych sektorach oraz propagowanie kultury dywersyfikowania karier służącej lepszemu rozwojowi osobistemu i zawodowemu. W tym celu konieczne będzie doradztwo zawodowe, mentoring i usługi wsparcia, aby stymulować mobilność międzysektorową, interdyscyplinarną i geograficzną, oraz tworzenie i rozwijanie działalności gospodarczej.

2. Rozwój kariery zawodowej i doradztwo zawodowe

Pracodawcy i grantodawcy naukowców powinni sporządzić, najlepiej w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi, szczegółową strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery, niezależnie od rodzaju podpisanej umowy, w tym dla naukowców posiadających umowę o pracę na czas określony. W tym kontekście należy wspierać naukowców w opracowaniu indywidualnego planu kariery w celu określenia niezbędnego szkolenia i prac badawczych koniecznych do osiągnięcia ich celów zawodowych. W strategii tej należy uwzględnić dostępność mentorów udzielających wsparcia i wskazówek odnośnie do osobistego i zawodowego rozwoju naukowców, tym samym poprzez motywowanie pracowników naukowych oraz przyczynianie się do zmniejszenia niepewności co do ich przyszłości zawodowej. Wszyscy naukowcy powinni zaznajomić się z takimi przepisami i ustaleniami, a także wykazywać się proaktywną postawą i odpowiedzialnością za rozwój własnej kariery.

Pracodawcy i grantodawcy powinni zapewnić naukowcom w instytucjach, których to dotyczy, albo w ramach współpracy z innymi strukturami, dostępne i aktualne poradnictwo zawodowe i pomoc w postaci pośrednictwa pracy, udzielając informacji, wskazówek i wsparcia w rozwoju kariery zawodowej, zarówno w ramach danej instytucji, jak i poza nią. Tego rodzaju wsparcie należy zapewnić naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy, jaką są związani.

3. Ustawiczny rozwój zawodowy

Na wszystkich etapach kariery zawodowej naukowcy powinni aktywnie szukać możliwości stałego rozwoju przez aktualizację i poszerzanie zakresu swoich umiejętności i kwalifikacji oraz otrzymywać takie możliwości od swojego pracodawcy/grantodawcy. Cel ten można osiągnąć na różne sposoby, w tym m.in. przez formalne szkolenia, warsztaty, konferencje i e-uczenie się lub w drodze współpracy w ramach zespołu i odpowiednich sieci. Należy zwrócić szczególną uwagę na szkolenie początkujących naukowców (R1), z których większość stanowią doktoranci na początku kariery naukowej.

Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego

Grantodawcy i pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, mieli możliwość rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji. Pracodawcy i grantodawcy powinni podjąć działania, aby wspierać opracowywanie i organizowanie ukierunkowanych szkoleń, aby zachęcić naukowców do podnoszenia kwalifikacji i zmiany kwalifikacji w perspektywie uczenia się przez całe życie, a także aby promować mobilność międzysektorową i interdyscyplinarną. Tego typu środki należy poddawać regularnej ocenie pod kątem dostępności, zainteresowania oraz skuteczności w podnoszeniu kwalifikacji, umiejętności oraz szans zatrudnienia.

Pracodawcy i grantodawcy powinni przypisać odpowiednie znaczenie potrzebie wspierania u naukowców kompetencji w zakresie przedsiębiorczości, aby umożliwić osobom rozpoczynającym karierę w dziedzinie przedsiębiorczości połączenia ich zdolności do tworzenia wiedzy z biegłością w zakresie waloryzacji wiedzy, przekształcania innowacyjnych pomysłów w biznes oraz wspierania innowacji i postępu.

Pracodawcy i grantodawcy powinni podjąć działania zapewniające, aby kształcenie doktorantów było kompatybilne z interoperacyjnymi karierami we wszystkich odpowiednich sektorach oraz z praktykowaniem otwartej nauki, w tym dzięki wykorzystaniu europejskich ram kompetencji dla naukowców (ResearchComp), zasad innowacyjnego szkolenia doktorantów, Europejskiego kodeksu postępowania w zakresie rzetelności badawczej oraz wielu innych przyszłych inicjatyw podejmowanych w celu zwiększenia umiejętności przekrojowych naukowców.

Walidacja umiejętności

W ramach zwiększania zakresu umiejętności naukowców pracodawcy i grantodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę szkolenia formalnego i nieformalnego, w tym umiejętności i szkoleń w miejscu pracy, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej, międzysektorowej i interdyscyplinarnej. Ocena powinna być przeprowadzana w sprawiedliwy i przejrzysty sposób i w rozsądnym terminie.

Nauczanie

Nauczanie jest istotnym sposobem organizacji i rozpowszechniania wiedzy i stanowi cenną możliwość w ramach ścieżki kariery zawodowej naukowca. W nauczaniu powinno się czerpać korzyści z wiedzy naukowej i wykorzystywać ją, a także propagować zainteresowanie pracami badawczymi wśród studentów. Należy w pełni wspierać i uznawać zaangażowanie naukowców w nauczanie, które może zmieniać się w różnych momentach kariery zawodowej. Szczególną uwagę należy poświęcić naukowcom na początku kariery zawodowej, zapewniając im odpowiednie wsparcie oraz dostosowanie obowiązków w zakresie nauczania, w tym prowadzenia wykładów, opieki dydaktycznej, nadzorowania i mentoringu, do prowadzonej przez nich działalności badawczej lub szkoleń naukowych, które przechodzą.

Pracodawcy i grantodawcy powinni zapewnić, by obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników od wczesnego etapu kariery naukowej. Należy również zapewnić, aby czas kadry z wyższym stopniem naukowym poświęcony na szkolenia i mentoring naukowców na wczesnym etapie kariery (R1, R2) został uznany jako część zaangażowania tej kadry w proces nauczania. Należy zapewnić odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach kształcenia zawodowego podstawowego i w ramach rozwoju zawodowego naukowców.

4. Nadzór naukowy i mentoring

Odpowiednie zarządzanie ludźmi i zespołami ma kluczowe znaczenie w środowiskach prac badawczych, ponieważ nauka jest z definicji wspólnym przedsięwzięciem. Należy wprowadzić niezbędne szkolenia, narzędzia i mechanizmy oceny, aby zapewnić, by starsi i wiodący naukowcy kierowali pracownikami i zespołami w sprawiedliwy i niedyskryminujący sposób, wolny od uprzedzeń ze względu na płeć i od innego rodzaju uprzedzeń, np. związanych z religią, orientacją seksualną, pochodzeniem rasowym lub etnicznym czy sytuacją społeczno-ekonomiczną itp., oraz aby byli w stanie ustanowić owocne i oparte na współpracy relacje z innymi naukowcami. Powinno to przyczynić się do stworzenia zdrowych, sprawiedliwych i kreatywnych środowisk, w których każda osoba jest szanowana, odpowiednio motywowana i uznana i wspiera się jej dobrostan.

Pracodawcy i grantodawcy powinni zadbać o to, by wyznaczono osobę lub grupę osób, do której mogą zgłaszać się początkujący naukowcy (R1) i uznani naukowcy (R2) w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków, oraz by zostali oni o tym powiadomieni.

Tego typu ustalenia powinny jasno określać, że proponowani opiekunowie naukowcy posiadają odpowiedni poziom wiedzy eksperckiej w zakresie nadzorowania prac badawczych i dysponują czasem i zaangażowaniem, by zaoferować stażystom odpowiednie wsparcie; ponadto powinni zapewnić konieczne procedury monitorowania postępów i oceny, a także niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej.

Szczegółowe przepisy dotyczące integracji, wsparcia w zakresie badań i rozwoju kariery naukowców, ich mentoringu i dobrostanu, komunikacji i rozwiązywania konfliktów oraz szkolenia i rozwoju zawodowego opiekunów naukowych przedstawiono w wytycznych dotyczących nadzoru naukowego w ramach działania MSCA. Wytyczne MSCA dotyczące nadzoru naukowego są zbiorem zaleceń dla osób indywidualnych i instytucji otrzymujących finansowanie z MSCA. W wytycznych tych propaguje się skuteczny nadzór naukowy, mentoring i odpowiednie poradnictwo zawodowe.

Relacje z opiekunami naukowymi

Na etapie szkoleniowym naukowcy powinni posiadać zorganizowane i regularne formy kontaktu ze swoim opiekunem naukowym i przedstawicielem kierunku/wydziału i korzystać w pełni z tych relacji. Opiekunowie naukowcy powinni również aktywnie wspierać w szczególności naukowców na wczesnym etapie kariery, organizując z nimi spotkania poświęcone udzielaniu informacji zwrotnych i promując działania szkoleniowe związane z ich pracą.

Tego rodzaju wsparcie obejmuje rejestrowanie postępu wszelkich badań oraz ich wyników, uzyskiwanie informacji zwrotnych poprzez sprawozdania i seminaria, i stosowanie tych informacji oraz pracę według ustalonych harmonogramów, celów pośrednich, rezultatów lub produktów badań naukowych.

Starsi pracownicy naukowcy

Starsi pracownicy naukowcy (R3 i R4) powinni zwracać szczególną uwagę na równoległość funkcji, które pełnią, tj. opiekunów naukowych, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów lub popularyzatorów nauki. Funkcje te powinni wypełniać zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi i powinni mieć dostęp do odpowiedniego szkolenia. W ramach swojej roli opiekunów lub mentorów pracowników naukowych starsi pracownicy naukowcy powinni budować konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi naukowcami (R1) i z uznanymi naukowcami (R2) w celu określenia warunków efektywnego transferu wiedzy oraz z uwagi na przyszły pomyślny rozwój ich kariery. Wspieranie rozwoju kariery naukowców szeregu R1 i R2 przez przekazywanie im doświadczenia i wartości w zaufanym i poufnym otoczeniu jest wysoce odpowiedzialną rolą.
