

HU

HU

HU



AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA

Brüsszel, 23.5.2008
COM(2008)317 végleges

**A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE A TANÁCSNAK ÉS AZ EURÓPAI
PARLAMENTNEK**

**JOBB SZAKMAI ELŐMENETELI LEHETŐSÉGEK ÉS TÖBB MOBILITÁS:
EURÓPAI KUTATÓI PARTNERSÉG**

**{SEC(2008)1911}
{SEC(2008)1912}**

(előterjesztő: a Bizottság)

A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE A TANÁCSNAK ÉS AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK

JOBBSZAKMAI ELŐMENETELI LEHETŐSÉGEK ÉS TÖBB MOBILITÁS: EURÓPAI KUTATÓI PARTNERSÉG

1. BEVEZETÉS

A növekedést és a foglalkoztatást zászlajára tűző megújult lisszaboni stratégiával összefüggésben az Európai Tanács 2008. tavaszi ülészsza újból elsőbbségi területként jelölte meg a humántőke fejlesztésére irányuló beruházásokat és a munkaerőpiacok korszerűsítését, valamint a tudásra és az innovációra irányuló beruházásokat.¹

Napjainkban jelentős erőfeszítések irányulnak, illetőleg a tervek szerint a közeljövőben jelentős erőfeszítések fognak irányulni arra, hogy az Európai Unió gazdaságában növekedjék a tudásintenzívebb tevékenységek részaránya; ennek érdekében intézkedések történtek a belső piac megerősítésére,² a munkaerő mobilitásának fokozására,³ az oktatás és a szakképzés megerősítésére,⁴ valamint a magánszektorbeli kutatás- és innovációfinanszírozás ösztönzésére.⁵

Az „**Európai Kutatási Térség: új perspektívák**” című, 2007-ben elfogadott zöld könyv⁶ széles körű nyilvános vitát indított útjára arról, hogy hogyan lehetne nyitottabbá, versenyképesebbé és vonzóbbá tenni az európai kutatási térséget. A dokumentum közreadását követően több olyan kulcsfontosságú területet sikerült kijelölni, amelyen a tagállamok és a Közösség által együtt, közös célkitűzéseket követve végrehajtott, hatékony fellépés révén jelentősen javítható az európai kutatási rendszer, és elősegíthető egy „ötödik szabadság”, a tudás szabadságának létrejötte.

Az európai kutatási térségről szóló zöld könyv alapján 2008-ra tervezett öt kezdeményezés⁷ egyikeként **ez a közlemény javaslatot tesz egy olyan, a tagállamokkal kialakítandó partnerség létrehozására, amelynek célja a szükséges kutatók rendelkezésre állásának biztosítása**. A kutatók – mind az új tudás elsődleges előállítóiként, mind pedig e tudás legfontosabb átadóiként és hasznosítóiként – létfontosságú szerepet játszanak a versenyképes, tudásalapú európai uniós gazdaság kialakításában. A legrátermettebb kutatók megtartása és foglalkoztatási feltételeinek vonzóbbá tétele érdekében olyan kiegyensúlyozott rendszert kell kialakítani, amely biztosítja, hogy a kutatók EU-szerte a legmegfelelőbb képzésben

¹ Az elnökség következtetései, az Európai Tanács 2008. március 13–14-i ülészsza.

² „Egységes piac a 21. századi Európa számára”, COM(2007) 724.

³ Az európai foglalkoztatási mobilitási cselekvési terv (2007–2010), COM(2007) 773, 2007. december 6.

⁴ Beleértve az akadémiai szektoron belüli mobilitásához nyújtott uniós támogatást és az „új munkahelyekhez szükséges új készségek” elnevezésű, tervezett uniós kezdeményezést is.

⁵ „Az ismeretek átültetése a gyakorlatba: széles körű innovációs stratégia az Európai Unió számára”, COM(2006) 502, 2006. szeptember 13.; „Vezető piacok – egy kezdeményezés Európa számára”, COM(2007) 860, 2007. december 21.

⁶ COM(2007) 161, 2007. április 4.

⁷ A fennmaradó négy kezdeményezés a következő területekre irányul: a szellemi tulajdonjogok kezelése a közfinanszírozású kutatási szervezeteknél; közös programozás; a páneurópai kutatási infrastruktúra; nemzetközi tudományos-műszaki együttműködés.

részesüljenek, vonzó szakmai életpálya elé nézhessenek, és élvezhessék a mobilitásukat ma még gátló akadályok felszámolásának előnyeit.

Az európai kutatási térséggel kapcsolatos kezdeményezések általános irányítását az elképzelések szerint a Versenyképességi Tanács fogja felügyelni.

2. EREDMÉNYEK ÉS KILÁTÁSOK

A „kutató” fogalma több különböző szerepet és tevékenységet takar, az egyetemi oktatóktól és a nagy kutatási létesítményekben hosszú távú alapkutatással foglalkozó szakemberektől az állami szervek laboratóriumaiiban foglalkoztatott, célorientáltabb tevékenységet végző kutatókig, a piacorientált fejlesztéssel foglalkozó vállalati kutatóktól a csúcstechnológiát igénylő ágazatokban működő kis- és középvállalkozások technológiaátadási, illetve termék- és szolgáltatásinnovációs szakembereiig igen széles kört foglal magában.

A megfelelő kutatási-fejlesztési humán erőforrás kérdése már a lisszaboni stratégia kialakítása, 2000 óta központi helyet foglal el a politikai napirenden.⁸ A Bizottság azóta több intézkedést is javasolt a **kutatói mobilitás fokozásáról az európai kutatási térségen belül (2001)**,⁹ illetőleg a **kutatók pályafutás-fejlesztéséről (2003)**.¹⁰

A Bizottság 2005-ben elfogadta a **Kutatók Európai Chartáját és a kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexét**, amelyekben meghatározta a kutatók, a kutatókat foglalkoztatók és a kutatásfinanszírozók feladat- és felelősségi köreit, valamint a felvételi eljárások méltányosabbá és átláthatóbbá tételének módozatait. A 2005-ben a „**tudományos vízumról**” elfogadott jogi aktusok¹¹ a harmadik országbeli állampolgárságú kutatók Közösségbe való bejutásával és letelepedésével kapcsolatos eljárások gyorsabbá tételét célozták. A kutatók képzése és pályafutásának fejlesztése pénzügyi támogatásban részesült a **hatodik kutatási keretprogramból**.

A legtöbb tagállamban különböző fellépések vannak folyamatban a kutatókkal kapcsolatban, ezen belül több helyütt is zajlik az egyetemek átszervezése és a felsőoktatás reformja.¹² Az intézmények autonómiájának növelése és vezetési struktúrájának javítása közvetlenül kapcsolódik a kutatók helyzetének javításához.

Ezek a kezdeményezések már hoztak eredményeket. A mobilitás lehetőségével élni kívánó kutatók egy helyi központokból álló hálózaton keresztül, illetőleg az interneten¹³ ma már sokkal több, sokkal jobb információhoz férhetnek hozzá, mint korábban. A **hetedik kutatási keretprogramban** – részben az újonnan létrehozott **Európai Kutatási Tanácson** keresztül – megnőtt a kutatók finanszírozására fordítható összeg.

⁸ Az elnökség következtetései, az Európai Tanács 2000. március 23–24-i ülészaka.

⁹ „Mobilitási stratégia az európai kutatási térségben”, COM(2001) 331., 2001. június 20.

¹⁰ „Kutatók az európai kutatási térségben: egy szakma, több karrier”, COM(2003) 436, 2003. július 18.

¹¹ Különösen a Tanács 2005/71/EK irányelve (2005. október 12.) a harmadik országbeli állampolgároknak az Európai Közösség területén folytatott tudományos kutatás céljából való fogadására vonatkozó külön eljárásról („tudományos vízum”), HL L 289., 2005.11.3., 15. o.

¹² „Az egyetemek korszerűsítési programjának megvalósítása – Oktatás, kutatás és innováció”, COM(2006) 208, 2006. május 10.

¹³ Az ERA-MORE és a Kutatói Mobilitási Portál 2008 júniusától új néven, EURAXESS Kutatók Mozgásban Hálózatként kínál információkat mobilitásról, munkahelyekről, jogokról.

Az előrehaladás azonban lassú. Az önkéntes jellegű chartában és kódexben foglaltak egyelőre csak korlátozott mértékben érvényesülnek, és több tagállam még mindig nem ültette át hazai jogába a „**tudományos vízumot**” szabályozó irányelvet. A folyamatban lévő szakpolitikai kezdeményezések igen gyakran vagy egymástól elszigetelt problémákat kezelnek, vagy szűk, csak az adott tagállamot figyelembe vevő szemléletmódot követnek.

Bár intézményenként és országonként jelentősek az eltérések, számos tagállamban a korszerűtlen nemzeti jogi rendelkezések és szokások továbbra is gátolják, esetenként ellehetetlenítik a közszektorban a versenyeztetésen alapuló munkaerő-felvételi eljárásokat. A fiatal kutatóknak kínált, jellemzően rövid távú szerződések és a teljesítmény helyett az adott munkahelyen eltöltött évek számát középpontba állító előmeneteli lehetőségek miatt sok-sok évbe telhet, amíg a fiatal kutatók saját jogon tevékenykedő, önálló tudományos szakemberekké válhatnak. Számos kutató a hagyományos felsőoktatás keretei között kap képzést, amely nem készíti fel őket a korszerű, tudásalapú gazdaság kihívásaira, arra, hogy egyre fontosabb szerepet töltenek be az ipar és a közfinanszírozású kutatóintézmények közötti kapcsolatok. A kutatók számos különböző ok miatt nem szívesen vállalnak munkát másik intézményben, másik szektorban (az egyetemeken dolgozók az iparban és viszont) vagy másik országban.

Miközben az Európai Unió tagállamaiban továbbra is többen szereznek egyetemi oklevelet és doktori fokozatot a természettudományokban és a műszaki szakterületeken, mint az Egyesült Államokban és Japánban, a kutatók jóval kisebb részarányban vannak jelen az európai uniós munkaerőpiacon.¹⁴ Európában számos diplomás és doktori fokozattal rendelkező személy inkább lemond a kutatói életpályáról, vagy olyan országban folytat kutatást, ahol jobb lehetőségek várnak rá – elsősorban az USA-ban.

A 2004. évre vonatkozó becslések szerint az USA-ban dolgozó 400 000 külföldi kutató közül körülbelül 100 000 az EU-ban született.¹⁵ Ez az Európai Unió 1,3 milliós¹⁶ teljes kutatótáborához viszonyítva jelentős részarányt képvisel, és az is valószínűsíthető, hogy olyan szakemberekről van szó, akik saját szakterületükön a legjobbak között vannak. Csak egy példa: a tíz legjobbnak tartott amerikai egyetem gazdaságtani tanszékén 2007-ben adjunktusi (*assistant professor*) beosztásban dolgozók 75%-a az USA-n kívül szerezte alapfokozatú egyetemi oklevelét.¹⁷ Az amerikai rendszer a világ számos részéről hatékonyan vonzza magához a legjobb kutatókat; jól szemléltetik ezt a jelenséget azok az adatok, amelyek azt mutatják, mennyivel jobb az USA az EU-nál az élenjáró kutatás területén.¹⁸ Az EU-ba sokkal kisebb számban érkeznek külföldi kutatók,¹⁹ miközben **egyre erősebb a verseny a nagyvilágban a legfelkészültebb kutatókért, mind több potenciális foglalkoztató képes vonzó feltételeket kínálni számukra.**

¹⁴ 0,56% az EU-ban, 0,93% és 1,06% az USA-ban és Japánban; IISER II., Európai Bizottság, 2007.

¹⁵ *Europe in the global research landscape* („Az európai kutatás a nagyvilágban”), Európai Bizottság, 2007.

¹⁶ Teljes munkaidős egyenérték; IISER II., Európai Bizottság, 2007.

¹⁷ Oswald és Ralsmark, 2008.

¹⁸ A tudományos publikációk legtöbbször hivatkozott 10%-ából az EU 37,5%-kal, az USA 48,9%-kal részesedik. A 76 legjobb impaktfaktorú egyetem közül mindössze 8 található az EU-ban, miközben az USA-ban 67 ilyen egyetem működik. *Key Figures*, Európai Bizottság, 2007.

¹⁹ A 2000. évi adatok szerint az EU-ban tudományos és műszaki álláshelyeken foglalkoztatott személyek mindössze 2%-a származott az EU-n kívülről, miközben a hasonló álláshelyeken az USA-ban dolgozók körében a külföldiek aránya 22% volt. *Key Figures*, Európai Bizottság, 2007.

Ezzel párhuzamosan **több tagállamban egyre nagyobb aggodalomra ad okot a kutatói munkaerőbázis átlagéletkorának növekedése, és bizonyos régiókban és ágazatokban már most sincs elég kutató.**²⁰ Ez a helyzet tovább romolhat, ha a szakma nem jelent elég vonzerőt a fiatalok számára, illetve ha a természettudományos és a műszaki szakterületeken nem sikerül megoldást találni a nők jelenlegi alulreprezentáltságára. Mi több: becslések²¹ szerint a jelenlegi munkahelyek folyamatos betöltéséhez szükséges létszámon felül és túlmenően mintegy 600 000 és 700 000 fő közötti létszámban lesz szükség további kutatókra ahhoz, hogy Európa teljesíteni tudja az Európai Tanács barcelonai ülészakán kitűzött azon célt, hogy a kutatási ráfordítások GDP-hez viszonyított aránya átlagosan 3%-ra nőjön.²²

Nagyobb tehát a szükség most, mint valaha arra, hogy Európa határozott fellépéssel biztosítsa kutatóbázisát. Ezen áll vagy bukik, hogy hosszú távon megtarthatja-e, illetőleg javíthatja-e helyzetét a világszínvonalú kutatás-fejlesztés területén.

3. CSELEKVÉSI PARTNERSEG

A lisszaboni stratégia felismeri annak szükségességét, hogy az eredmények elérésére átfogó, összehangolt módon kell törekedni. **Jelentős uniós szintű hozzáadott értéket jelenthetne egy, a kutatókat érintő új kezdeményezés, amely a jelenleg folyamatban lévő reformokra és más erőfeszítésekre építhető.** A megfelelő humánerőforrás rendelkezésre állása ugyanakkor szükséges feltétele a lisszaboni stratégia szélesebb körű célkitűzései teljesítésének is.

A Bizottság ennek megfelelően egy **partnerség kialakítását javasolja a Bizottság és a tagállamok részvételével, amelynek az lenne a célja, hogy a résztvevők valós ellenőrzést gyakoroljanak a célkitűzések teljesítése és a konkrét kezdeményezések felett.** Ez alapvető fontosságú lenne ahhoz, hogy közös erővel előbbre lehessen vinni azon **célirányos kiemelt fellépések ügyét,** amelyeket közösségi, nemzeti és intézményi szintű potenciális hatásaik alapján kijelölünk.

Ehhez számos tanulsággal szolgálnak a korábbi és a jelenleg is folyamatban lévő közösségi és nemzeti szintű kezdeményezések, és az EU-n belül számos jó példát találhatunk a követendő gyakorlatra. **A nemzeti rendszerek és intézmények színvonalának az elérhető legjobb felé való közelítése nagyban segítheti a világszínvonalú európai kutatási rendszer kialakítását.** Az egyedi kezdeményezések hatását nagymértékben növelné, ha kidolgozásuk és megvalósításuk koherens, következetes és egymást kölcsönösen erősítő módon, közösen meghatározott célkitűzésekhez igazodva, a legfontosabb területekre összpontosítva történne.

A partnerségnek vállalnia kellene, hogy 2010-ig gyors, mérhető előrehaladást ér el:

- **a munkaerő-felvétel szisztematikus megnyitásában;**
- **a mobilitás lehetőségével élni kívánó kutatók szociális biztonsággal és kiegészítő nyugdíjjal kapcsolatos elvárásainak kielégítésében;**
- **a vonzó foglalkoztatási feltételek és munkakörülmények megteremtésében; valamint**

²⁰ Több országban a legmagasabban képzett munkaerő 40%-a 45 és 64 év közötti, miközben a 25 és 34 év közöttiek csak körülbelül 25%-ot tesznek ki. *Key Figures*, Európai Bizottság, 2007.

²¹ COM(2003) 226 végleges, 2003. április 30.

²² Az elnökség következtetései, 2002. március 15–16.

- a kutatók képzésének, készségeinek és tapasztalatainak fejlesztésében.

Ha ezeken a területeken összehangolt módon lépünk fel, és **ezzel párhuzamosan megújult erővel folytatjuk a már folyamatban lévő kezdeményezéseket is, például növeljük a charta és a kódex elveinek gyakorlatba való átültetését**, akkor a kutatók jobb munkahelyekre és vonzóbb szakmai életpályákra számíthatnak, és felélénkülhet a mobilitás az egyes intézmények között, a köz- és a magánszektor között, illetőleg az egyes tagállamok között.

Egy jól működő európai szintű kutatói munkaerőpiac egyensúlyba hozná a kutatók iránti keresletet a kínálattal, a munkahelyek és a kutatók jobb egymásra találása révén fellendítené a termelékenységet, fokozná a tudásátadást és elősegítené a kiválósági központok kialakulását EU-szerte, javítaná az együttműködésen alapuló kutatáshoz és a kutatási eredmények gazdasági hasznosításához szükséges nemzetközi kapcsolatrendszerrel, és segítene abban, hogy az ipar számára vonzóbbá váljanak a kutatásra irányuló beruházások feltételei.

4. TEENDŐK A NÉGY LEGFONTOSABB TERÜLETEN

4.1. Nyitott munkaerő-felvétel és az ösztöndíjak hordozhatósága

A munkahelyekhez való nyílt hozzáférés hiánya gyakran szerepel azok között a tényezők között, amelyek a kutatók beszámolóiban szerint visszatartják az embereket attól, hogy kutatóvá váljanak Európában, illetve a kutatói pályán maradjanak. A közfinanszírozású kutatóintézmények, különösen az egyetemeken számos tagállamban nemigen szólhatnak bele abba, hogy kiket alkalmaznak, mert **olyan, korszerűtlen nemzeti jogszabályok és szokások érvényesülnek, amelyek gátolják, esetenként lehetetlenné teszik a versenyeztetésen alapuló munkaerő-felvételi eljárásokat**. Így tehát miközben az európai magánszektorban a munkaerő-felvétel túlnyomórészt nyitott eljárást követ és versenyeztetésen alapul, a közszektorban ma is igen gyakran töltik be az álláshelyeket intézményen belüli áthelyezéssel.

A kutatók viszonylag kevesen vannak, és magasan képzett munkaerőt képviselnek, ezért **egy adott nemzeti rendszeren belül – főként pedig egy adott intézményen belül – nem mindig lehet egy adott kutatói álláshelyre megtalálni a leginkább odaillesztett személyt**. Ezért a nyitott munkaerő-felvételi eljárások széles körű alkalmazása a közszektorban várhatóan növelni fogja Európa kutatási teljesítményét, és jobb lehetőségeket fog kínálni a kutatóknak.

Miközben a kutatókat foglalkoztató jogalanyok közül a magánszektorban a legtöbb, a közszektorban néhány már most is nyíltan meghirdeti a betöltésre váró álláshelyeket, **az álláshelyek legtöbbször csupán intézményen belül**, jobb esetben nemzeti szinten hirdetik meg. A kutatóknak továbbá **naprakész, könnyen hozzáférhető információkkal kell rendelkezniük az intézmények, az ágazatok és az országok közötti mobilitás gyakorlati vonatkozásairól**.

Az eddigi komoly erőfeszítések – egyebek mellett a bolognai folyamat és a nemrégiben elfogadott európai képesítési keretrendszer – ellenére **az intézmények továbbra sem értik kellően a más országban vagy másik ágazatban szerzett felsőoktatási és szakmai képesítések elismerésének eljárásait és szabályait**, így a nem formális képesítéseiket sem.

Ma **csaknem minden projektfinanszírozás a finanszírozó szervezet szerinti ország valamely intézményéhez kötődik**, akkor is, ha a finanszírozás máshová irányítása a projekt

eredményei szempontjából kedvezőbb lenne. Az Európai Kutatási Tanács ösztöndíjainak hordozhatósága és a nemzeti kutatásfinanszírozó szervek által az EUROHORC-on²³ keresztül kísérleti jelleggel alkalmazott „a pénz követi a kutatót” elv más kezdeményezések modelljéül is szolgálhat.

Javasolt kiemelt intézkedések:

- A tagállamok a kutatók foglalkoztatása tekintetében gondoskodjanak a nyitott, átlátható és versenyeztetésen alapuló munkaerő-kiválasztási eljárások alkalmazásáról, ennek érdekében különösen adjanak nagyobb autonómiát az intézményeknek a foglalkoztatott személyek kiválasztását illetően, és a más országokban szerzett képesítések elismerése terén a bevált gyakorlati megoldások szerint járjanak el.
- A tagállamok és a Bizottság gondoskodjon arról, hogy valamennyi közfinanszírozású kutatói álláshely nyíltan meghirdetésre kerüljön az interneten, különösen az EURAXESS hálózaton keresztül.
- A tagállamok és a Bizottság – különösen az EURAXESS hálózaton és az EURES platformon²⁴ keresztül – gondoskodjon arról, hogy az intézmények, az ágazatok és az országok közötti mobilitás lehetőségével élni kívánó kutatók megfelelő tájékoztatást kapjanak és megfelelő segítő szolgáltatásokat vehessenek igénybe.
- A tagállamok és a Bizottság tegye lehetővé a nemzeti kutatásfinanszírozó szervek által, illetőleg a közösségi kutatási programokból folyósított egyedi ösztöndíjak hordozhatóságát azokban az esetekben, amikor ennek révén a finanszírozó jogalany jobban kielégítheti kutatási igényeit, illetőleg a kutató jobb helyzetbe kerülhet szakmai pályafutásának menedzselését illetően.

4.2. A mobilitás lehetőségével élni kívánó kutatók szociális biztonsággal és kiegészítő nyugdíjjal kapcsolatos elvárásainak kielégítése

A **szociális biztonság**²⁵ európai dimenzióját koordinációs előírások szabályozzák, amelyek azt célozzák, hogy EU-szerte kizárható legyen, hogy a migráns munkavállalók számára hátrányos helyzetet eredményezzenek az alkalmazott nemzeti jogszabályok közötti különbségek.²⁶ Az 1408/71/EGK tanácsi rendelet általános szabályként úgy rendelkezik, hogy a migráns munkavállalókra a munkavégzés helye szerinti ország jogát kell alkalmazni. A szociális biztonsági előírások koordinálásáról szóló közösségi jogi rendelkezések az évek során elsősorban a munkavállalók hosszú távú mobilitását segítették. Ugyanakkor azonban, amint arra a nemrégiben elfogadott európai foglalkoztatási mobilitási cselekvési terv is rámutat, **a több évtizede elfogadott előírások nem mindig alkalmasak az új mobilitási formák keretében, gyakran különböző tagállamokban, rövid idejű szerződések alapján foglalkoztatott munkavállalók helyzetének hatékony szabályozására.** A kutatók az egyik legmobilabb munkavállalói kategóriát alkotják, és életpályájuk során gyakran több különböző

²³ Az Európai Unióban belül a kutatás finanszírozásáért és végrehajtásáért felelős szervezetek vezetői.

²⁴ Az Európai Foglalkoztatási Szolgálat hálózata és internetes oldala: www.eures.europa.eu

²⁵ Ideértve a jogszabályban előírt nyugdíjjogosultságot, az egészségügyi és a munkanélküli ellátást.

²⁶ A Tanács 1408/71/EGK rendelete a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra, önálló vállalkozókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról, valamint az 574/72/EGK végrehajtási rendelet.

tagállamban is vállalnak rövidebb időtartamra munkát, ezért különösen nagy valószínűséggel ütköznek nehézségekbe.

Gyakran adódnak alapvető problémák abból, hogy **a kutatók és az őket foglalkoztatók nincsenek kellőképpen tisztában a szociális biztonság körébe tartozó jogaikkal.** Ez orvosolható a meglévő információkhoz való hozzáférés feltételeinek javításával. Az európai foglalkoztatási mobilitási cselekvési tervben szerepel **a szociális biztonsággal összefüggő hatályos jogi rendelkezések és végrehajtási gyakorlat továbbfejlesztése,** különös tekintettel az új mobilitási formákra. Mivel ez a kutatókat is érinti, fontos, hogy az igények értékelése során tapasztalataik figyelembevételre kerüljenek. Például jótékony hatást gyakorolhatna a mobilitásra a munkanélküli ellátásra való jogosultság másik tagállamba való átvitelére előírt időtartam meghosszabbításának ösztönzése.

A jelenleg hatályos uniós jog lehetővé teszi a tagállamoknak, hogy – megállapodás alapján, azzal a feltétellel, hogy mindennek a munkavállaló érdekében kell állnia – eltérjenek az alkalmazandó jogra irányadó általános szabályoktól, és az érintett munkavállalókra a szociális biztonság vonatkozásában más jogot alkalmazzanak vagy kiterjesszék azt az időtartamot, amelynek során az eredet szerinti állam jogát kell alkalmazni. Összehangolt erőfeszítéseket lehetne tenni annak érdekében, hogy **ezekkel az eltérési lehetőségekkel a tagállamok a kutatók esetében kiterjedtebben éljenek.**

Emellett a harmadik országok vonatkozásában a kutatók mobilitását segíteni lehetne olyan, **a tagállamok és a harmadik országok között a szociális biztonság területén fennálló két- és többoldalú megállapodásokba illesztendő különös rendelkezésekkel,** amelyek lehetővé teszik a munkában töltött időszakok összevonását, azt, hogy a külföldön munkát vállaló személyre a szociális biztonság területén egy bizonyos ideig az eredet szerinti állam joga legyen alkalmazható, valamint azt, hogy az eredet szerinti országba való visszatéréskor a munkavállaló átvihesse jogosultságait.

További problémákat vet fel, hogy a nyugdíjaskorukra felkészülni igyekvő munkavállalók egyre nagyobb mértékben élnek a **kiegészítő nyugdíjrendszerek** lehetőségével. A kiegészítő nyugdíjjogosultságok megszerzésének, megőrzésének és átvitelének feltételei azonban gyakran nem felelnek meg a kutatók és más hasonló helyzetű mobil munkavállalók speciális igényeinek. Külön foglalkozni lehetne azzal, hogy a kutatók konkrét tájékoztatást kapjanak a kiegészítő nyugdíjjal kapcsolatos jogaikról.

Jelenleg folynak az egyeztetések egy olyan irányelv kidolgozásával kapcsolatban, amely a kiegészítő nyugdíjjogosultságok hordozhatóságát szabályozná. Ez azonban várhatóan nem fog kiterjedni e jogok „átvitelének” lehetőségére. Ezért középtávon kívánatos lenne megvizsgálni, hogy legalább a mobilitás lehetőségével viszonylag gyakran élő munkavállalók, így különösen a kutatók tekintetében **van-e mód olyan intézkedéseket bevezetni, amelyek megkönnyítik a kiegészítő nyugdíjjogosultságok átvitelét.**

A nyugdíjbiztosítókat bátorítani kellene arra, hogy hozzanak létre külön a kutatók számára az egész Európai Uniót átfogó nyugdíjrendszereket, a vállalkozásokat pedig arra, hogy más uniós tagállambeli nyugdíjbiztosítókat is igénybe vegyenek. Ezáltal a mobilitás lehetőségével élni kívánó kutatók egyazon kiegészítő nyugdíjalapba fizethetnék hozzájárulásait, miközben különböző európai uniós országokban dolgoznak, és mindezt oly módon tehetnék, hogy a részt vevő tagállamok minden szociális jogi, munkajogi és nyugdíjjogi rendelkezéseinek megfelelnek. Ehhez azt is biztosítani kell, hogy amennyiben a

kutatókat jogszabály hazai nyugdíjalapban való részvételre kötelezi, ezeknek a kutatóknak lehetőségük legyen ebből a rendszerből kilépni.

Javasolt kiemelt intézkedések:

- A Bizottság és a tagállamok gondoskodjanak arról, hogy a kutatók és az őket foglalkoztatók könnyen hozzáférhető, célirányos információkhoz juthassanak a szociális biztonságra vonatkozó európai uniós szabályok alkalmazásáról és a tagállamok közötti mobilitás kiegészítő nyugdíjjal kapcsolatos vonatkozásairól, ennek érdekében különösen fejlesszék tovább az európai uniós és a nemzeti szinten hozzáférhető információforrásokat, például az Eulisses internetes honlapot.²⁷
- A tagállamok használják ki jobban a hatályos jogi keretszabályozást, és az 1408/71/EGK rendeletben lehetővé tett eltérések tárgyában kössenek olyan megfelelő két- és többoldalú megállapodásokat, amelyek révén javítható a kutatók helyzete.
- A tagállamok, amikor a szociális biztonság területén harmadik országokkal két- és többoldalú megállapodásokat kötnek, gondoskodjanak arról, hogy ezek a megállapodások tartalmazzanak rendelkezéseket a kutatók nemzetközi mobilitásának megkönnyítésére.
- A Bizottság és a tagállamok fontolják meg, szükséges-e tanácsi vagy bizottsági ajánlást elfogadni a mobilitás lehetőségével viszonylag gyakran élő munkavállalók, így különösen a kutatók kiegészítő nyugdíjjogosultsága átvitelének megkönnyítésére.
- A Bizottság és a tagállamok bátorítsák a teljes Európai Unióra kiterjedő, kifejezetten a kutatóknak szánt nyugdíjrendszerek létrehozását.

4.3. Vonzó foglalkoztatási feltételek és munkakörülmények

A foglalkoztatási feltételek és a munkakörülmények alapvető szerepet játszanak egy-egy szakmai életpálya vonzerejének megítélésében. Akárcsak más szakmák esetében, fontos szerepet játszik az elérhető jövedelem nagysága, mint ahogyan az is, hogy mennyire van mód egyensúlyt teremteni a munkahelyi és a családi élet között; a kutatók esetében azonban legalább ennyire lényeges az a szempont, hogy hogyan ismerik el szakmai teljesítményüket, illetőleg az, hogy olyan támogató, professzionális módon működő környezetben dolgozhassanak, amelyben már idejekorán elkezdhetnek foglalkozni az érdeklődésüknek megfelelő kutatási területtel.

Bár számos fontos reform van folyamatban, jó néhány közfinanszírozású kutatóintézetben továbbra is olyan merev javadalmazási és szakmai előmeneteli struktúrák érvényesülnek, amelyek gyakran – különösen az egyetemek esetében – nehéz helyzetbe hozzák az intézményt a nemzetközi piaci versenyben. Sok tagállamban **kétféle munkaerőt alkalmaznak: a fiatalabb kutatókat rövid időtartamú szerződések keretében foglalkoztatják, míg a rangidős kutatók határozatlan idejű szerződéssel rendelkeznek, mobilitási lehetőségeik szűkek.** A kutatók számára tehát különösen fontosak az Európai Tanács által a „rugalmas biztonságra”²⁸ vonatkozóan nemrégiben, a szociális partnerekkel való megegyezést követően elfogadott közös elvek.

²⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/eulisses/jetspeed/

²⁸ „A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé: több és jobb munkahely a rugalmasságon és biztonságon keresztül”, COM(2007) 359.

A **fiatal kutatókat** gyakran rövid időre szóló, határozatlan időtartamú szerződés keretében, egy-egy kutatási projektben való részvétel céljából foglalkoztatják. Ez korlátozza a tehetséges kutatók esélyeit arra, hogy fokozatosan független kutatókká váljanak. Egyeseket mindez arra ösztönözhet, hogy másutt keressék előrejutásuk lehetőségeit, ami miatt késedelmet szenved a vezető kutatók következő generációjának megjelenése. Az is probléma, hogy a fiatal kutatók javadalmazása gyakran atipikus formában történik (pl. külön javadalmazás, ösztöndíjak), és ezek a formák a nemzeti társadalombiztosítási rendszerekben nemigen adnak lehetőséget a szociális biztonság körébe tartozó ellátások és a kiegészítő nyugdíjbiztosítás igénybevételére.

A **rangidős kutatók** gyakran határozatlan idejű szerződéssel rendelkeznek, és előrehaladásuk inkább az adott munkahelyen eltöltött évek számán, semmint teljesítményükön múlik. Ez nem nagyon ösztönöz a szakmai életpálya módosítására: sem más országban vagy ágazatban való munkavállalásra akár teljes, akár részmunkaidőben, sem pedig külsős szakértői munkára. Ezek a hátráltató tényezők, valamint egyéb megfontolások, például a nyugdíjjogosultság elvesztése a **nyugállományú és a szakmai pályafutásuk végéhez közeledő kutatók** lehetőségeit is leszűkítik. Sokan pedig szívesen fejtenének ki aktív tevékenységet például a fiatalabb kutatók pályafutásának egyengetésével, politikai tanácsadói tevékenység végzésével vagy kutatói életpálya népszerűsítésével.

Az EU legtöbb kutatóintézetében nem kap elegendő hangsúlyt a **szakma és a magánélet összeegyeztethetősége**, ami miatt különösen a nők pályafutása szenvedhet hátrányt. Még mindig jelentős aránytalanság mutatkozik a legmagasabb kutatói álláshelyeket betöltő nők számában, annak ellenére is, hogy a női doktorjelöltek gyakran többen vannak, mint a férfiak.

Mind az európai kutatási térségen belül, mind a világ más térségeivel összehasonlítva jelentősek az eltérések a kutatók javadalmazásában, akkor is, ha a megélhetési költségeket is figyelembe vesszük, továbbá komoly különbségek mutatkoznak a női és a férfi kutatók átlagbérében. Ezek a különbségek torzítják az egységes munkaerőpiacot, és más tényezőkkel együtt arra ösztönözhetik a kutatókat, hogy megragadják azokat a jobb lehetőségeket, amelyek más gazdasági ágazatokban vagy Európán kívül kínálóznak számukra.

Javasolt kiemelt intézkedések:

- A tagállamok, a kutatásfinanszírozók és a munkáltatók a „rugalmas biztonság elvei” felé való elmozdulás, a rendszeres értékelés, a szélesebb körű autonómia és a képzés javítása révén javítsák a pályakezdő kutatók pályafutás-fejlesztési lehetőségeit. A kutatásfinanszírozók a kutatási pályázatok értékelése során vegyék figyelembe a pályafutás-fejlesztéssel összefüggő szempontokat.
- A jó teljesítmény elismerése és a szokásostól eltérő szakmai életpályák lehetővé tétele érdekében a tagállamok, a kutatásfinanszírozók és a munkáltatók tegyék fokozatosan rugalmasabbá a rangidős és a szakmai pályafutásuk végéhez közeledő kutatókra irányadó szerződéses rendelkezéseket, igazgatási szabályokat és nemzeti jogot.
- A munkáltatók és a kutatásfinanszírozók gondoskodjanak arról, hogy a közfinanszírozásból külön javadalmazásban és ösztöndíjban részesülő valamennyi kutató megfelelő mértékben igénybe vehesse a szociális biztonság körébe tartozó ellátásokat.
- A tagállamok és a közfinanszírozású kutatóintézetek biztosítsák a nemek megfelelő képviselőit a kiválasztást végző és a finanszírozást nyújtó testületekben, és – például kettős pályafutás-fejlesztési politika kialakításával – szisztematikus módon olyan politikát

kövessenek, amely a szakma és a magánélet megfelelő egyensúlyának biztosítása révén mind a férfiak, mind a nők számára lehetővé teszi a kutatói életpályát.

4.4. Az európai kutatók képzésének, készségeinek és tapasztalatainak fejlesztése

A kutatóknak teljes mértékben fel kell szerelkezniük azokkal a készségekkel, amelyek lehetővé teszik, hogy a korszerű tudásalapú gazdaságban számos különböző szerepet betölthessenek. A vállalkozások egyre nagyobb mértékben törekednek az úgynevezett „nyitott innovációs környezet” megvalósítására, amelyben az egymással és a közfinanszírozású kutatóintézetekkel fennálló kapcsolódásokat kihasználva hatékonyabban ültethetik át ötleteiket a gyakorlatba, illetőleg fejleszthetik termékeiket. **Ezért létfontosságú, hogy kapcsolatok legyenek a magas színvonalú közfinanszírozású kutatóbázis és a vállalkozások között.** Közben maga a tudomány is fejlődik, **egyre nagyobb hangsúly helyeződik a multi- és az interdiszciplináris kutatásra, a versenyzetetésen alapuló finanszírozásra, a nemzetközi együttműködésre és a kutatási eredmények sikeres innováció formájában történő hasznosítására.**

Európában azonban a **legtöbb kutató továbbra is a hagyományos egyetemi keretek között kap képzést.** Gyakori eset, hogy a kutatók nem rendelkeznek azokkal a készségekkel és ismeretekkel, amelyek például a szellemi tulajdon kezeléséhez, projektjeik pályáztatásához vagy saját vállalkozásuk megalapításához szükségesek lennének. A kis- és középvállalkozásoknál munkát vállaló kutatók gyakran szembesülnek azzal, hogy projektmenedzseléssel, vállalati kommunikációval vagy szellemi tulajdonjogok kezelésével is foglalkozniuk kell. Előfordulhat, hogy pályafutásuk előrehaladtával – például azt követően, hogy munkahelyükön vezető beosztásba kerülnek – kiesnek a látókörükből a legfrissebb műszaki megoldások és módszerek, és nem mindig kapnak elegendő támogatást felkészültségük gyarapítására.

A folyamatban lévő, kormányközi jellegű **bolognai folyamat foglalkozik néhány ilyen kérdéskörrel, így például a doktori képzési programok tanterveinek kidolgozásával vagy a minőségbiztosítással.** A szóban forgó problémák megoldásához hozzájárul néhány közösségi intézkedés, így a **hetedik kutatási keretprogram** „alapképzési hálózatai”, az **Erasmus Mundus program** közös doktori programokkal foglalkozó javasolt cselekvése, illetőleg az **Európai Innovációs és Technológiai Intézet (ETI)** is.

Nagyobb erőfeszítéseket kell ugyanakkor tenni nemzeti szinten a készségek és az egész életen át tartó tanulás terén. **A kutatóknak mind képzésük teljes időtartama alatt, mint azt követően megfelelő tapasztalatokat kell szerezniük.** Ez elősegíti az érintett kutatók karrierlehetőségeinek bővülését és felkészültségüket az intézmények, az ágazatok és az országok közötti mobilitásra. Mindez csak részben formális képzés kérdése. A megfelelő környezet kialakításához számos intézményben változtatásokat kell bevezetni, például kapcsolatokat kell kiépíteni a magánszektorral.

Javasolt kiemelt intézkedések:

- A tagállamok dolgozzanak ki és támogassanak olyan következetes „nemzeti készségfejlesztési menetrendeket”, amelyek biztosítják, hogy a kutatók rendelkezzenek azokkal a készségekkel, amelyek szakmai pályafutásuk során mindvégig lehetővé teszik számukra a teljes mértékű részvételt a tudásalapú gazdaságban és társadalomban.
- A tagállamok gondoskodjanak arról, hogy jobb kapcsolatok épüljenek ki az egyetemek és az ipar között, ennek érdekében támogassák a kutatók ipari szakmai gyakorlatait képzésük

során, és segítsék elő, hogy az ipar finanszírozzon doktorjelölteket és vegyen részt a tantervkészítésben.

5. A PARTNERSÉG LÉTREHOZÁSA

Annak érdekében, hogy a létrehozandó partnerség sikeresen hozzájárulhasson a világszínvonalú európai kutatási rendszer kialakításához, valamennyi résztvevőnek teljes mértékben az ügy mellé kell állnia. Ezért fontos, hogy:

- a tagállamok, a Tanács és a Bizottság **kötelezze el magát a közös célkitűzések mellett, és biztosítsa támogatásáról a javasolt intézkedéseket;**
- a tagállamok **2009 elejéig fogadjanak el olyan nemzeti cselekvési terveket,** amelyek a partnerség céljainak elérése érdekében konkrét célokat tűznek ki és konkrét feladatokat határoznak meg. **Mivel az egyes tagállamok helyzete jelenleg különböző, ezek a tervek várhatóan a partnerség átfogó célkitűzéseinek különböző aspektusaira fognak összpontosítani;**
- **2010 végéig történjen meg a fent megjelölt elsőbbségi intézkedések végrehajtása;**
- a Bizottság a partnerség megerősítése érdekében **törekedjen a meglévő közösségi eszköztár optimális kihasználására,** ideértve a hetedik kutatási keretprogram „Emberek” egyedi programját is;
- a tagállamok és a Bizottság a partnerség szerves részeként:
 - **határozza meg a helyes gyakorlati módszereket,** és szükség szerint **dolgozzon ki közös iránymutatásokat;**
 - **kísérje figyelemmel a nemzeti szinten és az Európai Unió szintjén elért előrehaladást,** és előre megállapított mutatók²⁹ alapján évente számoljon be az eredményekről;
 - a kutatók ügyének segítésére vegye **maximális mértékben igénybe a hatályos közösségi jogi keretszabályozást;**
- a Versenyképességi Tanács – mint az európai kutatási térséghez kapcsolódó kezdeményezések általános irányításában vezető szerepet betöltő szerv – **kísérje figyelemmel és értékelje a partnerség számára kitűzött intézkedések megvalósulását;**
- a működés első szakaszának végén, 2010-ben a **partnerség értékelje átfogó módon a helyzetet és az intézkedések eredményeit,** és vizsgálja meg, mely konkrét kérdések igényelnek további beavatkozást európai uniós szinten. Az értékelés **vegye teljes mértékben figyelembe maguknak a kutatóknak a véleményét.** Érdemes lenne megvizsgálni **egy egységes kutatói kapcsolattartási pont** létrehozásának szükségességét, amelyen keresztül a partnerség értesülhetne a helyes gyakorlati megoldásokról és az éppen aktuális nehézségekről, illetőleg **egy nagyobb szabású, 2009-ben megtartandó**

²⁹ A közleményt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum 7. fejezete bemutat ilyen lehetséges mutatókat (SEC(2008) XXX).

konferencia megszervezésének lehetőségét, amely platformként szolgálhatna a kutatók számára nézeteik kifejtésére.