



C/2023/1640

2023.12.29.

A TANÁCS AJÁNLÁSA

(2023. december 18)

a kutatási, innovációs és vállalkozói tehetségek Európába vonzására és Európában tartására irányuló európai keretrendszerrel

(C/2023/1640)

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 182. cikke (5) bekezdésére, valamint 292. cikkének első és második mondatára,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

mivel:

- (1) A 2005/251/EK bizottsági ajánlás⁽¹⁾ fontos szerepet játszott a kutatóknak és a kutatói életpályáknak az Unióban való támogatásában. Az Európai kutatói charta és a kutatók felvételi eljárására vonatkozó magatartási kódex (a továbbiakban: kutatói charta és kódex) hivatkozási ponttá vált a kutatók és a munkáltatók, illetve a kutatók finanszírozói számára, hozzájárulva az Európai Kutatói Térség (EKT) megerősítéséhez és támogatva a kutatók számára vonzóbb, nyitottabb és fenntarthatóbb uniós munkaerőpiac kialakítását. 2008 óta létezik a kutatói humán erőforrás-stratégia (HSR4R), egy olyan európai eljárás, amely tanúsítja azt, ha egy intézmény kötelezettséget vállalt a kutatói charta és kódex elveinek a végrehajtására, valamint tanúsítja az e végrehajtás terén elért előrehaladást.
- (2) A Bizottság a 2020. július 1-jén elfogadott, „A fenntartható versenyképességre, a társadalmi méltányosságra és a rezilienciára vonatkozó európai készségfejlesztési program” című közleményében⁽²⁾ hangsúlyozza, hogy a kutatók a tudomány és az innováció élvonalában vannak, és hogy speciális készségekre van szükségük ahhoz, hogy sikeres legyen pályafutásuk a tudományos körökön belül és kívül. A program előírja a kutatók számára szükséges készségek taxonómiájának meghatározását, amely lehetővé fogja tenni többek között a képzett munkaerő ideiglenes elvándorlásának statisztikai nyomon követését, az európai kutatói kompetenciakeret kidolgozását, valamint a kutatók ágazatközi mobilitáshoz szükséges készségekkel való felvértezésének támogatását. A készségfejlesztési program első kiemelt intézkedése, az uniós készségfejlesztési paktum az ipar, az oktatási és képzési szolgáltatók, a szociális partnerek és a hatóságok közötti, nagyszabású készségfejlesztési partnerségek keretében megvalósuló együttműködés révén támogatja a továbbképzést és az átképzést.
- (3) A 2020. szeptember 30-án elfogadott, az „Új EKT a kutatás és az innováció szolgálatában” című közleményében⁽³⁾ a Bizottság elismeri, hogy a tehetségekért folytatott globális versenyben olyan, a szakmai előmenetelre vonatkozó feltételekre van szükség, amelyek az Unióba vonzzák és maradásra bírják a legjobb kutatókat, valamint hogy a bizonytalan foglalkoztatást – különösen a pályakezdő kutatók esetében – nem kezelték megfelelően az utóbbi években. Kiemeli továbbá a kutatók készségei, valamint a társadalom és a gazdaság szükségletei közötti összhang gyakori hiányát, valamint annak fontosságát, hogy a kutatók képzést és ösztönzést kapjanak a tudományos életen kívüli – különösen az iparban történő – szakmai előmenetelhez. Az említett közlemény rámutat arra, hogy a kutatói életpályák Európában történő megerősítéséhez intézkedések olyan eszköztárára van szükség, amely a kutatói készségek elismerésére, kutatói kompetenciakeret kifejlesztésére, a tudományos szféra és az ipar közötti fokozott mobilitási és csere mechanizmusokra, célzott képzési lehetőségekre, valamint egy olyan egyablakos portál létrehozására irányul, amelyen keresztül mind a köz-, mind a magánszektorban tevékenykedő valamennyi kutató támogatási szolgáltatások széles köréhez férhet hozzá. Az említett közlemény előírja továbbá a kutatásértékelési rendszer javítását annak érdekében, hogy helyesen és megfelelően elismerjék azon karrierutak és tevékenységek sokféleségét, amelyek jobban megfelelnek a társadalmi igényeknek.

(1) A Bizottság 2005/251/EK ajánlása (2005. március 11.) a Kutatók Európai Chartájáról és a kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexéről (HL L 75., 2005.3.22., 67. o.).

(2) A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A fenntartható versenyképességre, a társadalmi méltányosságra és a rezilienciára vonatkozó európai készségfejlesztési program, COM(2020) 274 final.

(3) A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának „Új EKT a kutatás és az innováció szolgálatában”, COM(2020) 628 final.

- (4) Az új EKT-ről szóló, 2020. december 1-jei következtetéseiben a Tanács hangsúlyozza, hogy az új EKT-nek létfontosságú elemét képezi a vonzó és biztonságos munkakörülmények oly módon történő megteremtése, valamint a kutatói életpályák vonzerejének oly módon való növelése, melynek során figyelembe veszik a nyílt tudományt, a nemek közötti egyenlőséget, a digitális készségeket, a kutatásértékelést, a kutatói életpályák diverzifikálását és a többágú életpályákat, aminek eredményeként a kiváló kutatókat meg lehet nyerni e pálya számára és e pályán lehet tartani őket.
- (5) A Tanács „Az Európai Kutatási Térség elmélyítése: vonzó és fenntartható életpályák és munkafeltételek biztosítása a kutatók számára és a képzett munkaerő cirkulációjának megvalósítása” című, 2021. május 28-i következtetéseiben elismerte, hogy a kutatók állnak az Unió kutatási és innovációs rendszerek középpontjában, és hogy Unió szinten összehangoltabb fellépésre van szükség a kutatók előtt álló jelenlegi kihívások leküzdéséhez és az interoperabilis és fenntartható – diverzifikált és többféle karrierutat lehetővé tevő – kutatói életpályák megteremtéséhez, a tehetségek kiegyensúlyozott áramlásának ösztönzéséhez, valamint ahhoz, hogy az Unió vonzó célponttá váljon a kutatók számára. Az említett következtetésekből a Tanács javaslatot tesz a kutatói charta és kódex egységes és átfogó keretű történő esetleges továbbfejlesztésének elemzésére, amelynek során az értékeken és elveken túl a kutatói életpályákkal kapcsolatos valamennyi kihívással foglalkozni kell, és az összes lehetséges kutatási foglalkoztatási területre összpontosítani kell, továbbá felkéri a Bizottságot, hogy 2022-ben tegyen erre vonatkozó javaslatot. A következtetésekből olyan ügyeknek az említett javaslatba foglalását is javasolják, mint például a munkaerő-felvétel, a pályakezdő kutatókat célzó ösztönzők, a karrierlehetőségek változatossága és a szakmai előmenetel, a társadalom valamennyi ágazatával, többek között az iparral való interoperabilitás, a kutatók értékelése, a nemek közötti egyenlőség, a munka és a magánélet közötti egyensúly, valamint az EURAXESS és más eszközök – például az Európa – irányításának és szolgáltatásainak javítása.
- (6) Az „európai kutatási és innovációs paktumról” szóló (EU) 2021/2122 tanácsi ajánlás⁽⁴⁾ a kutatói életpályákat és a kutatók mobilitását, valamint a kutatás, a kutatók és intézmények értékelését az Unió és a tagállamok közös tevékenységének prioritást jelentő területei összefüggésében olyan fontos tevékenységi területekként kezeli, amelyek támogatják az EKT-t, és közös elveket és értékeket határoz meg az uniós kutatás és innováció megalapozására. Az ajánlás azt is hangsúlyozza, hogy nagyobb figyelemnek kell irányulnia a kutatói életpályákra, főként a kutatói életpályák kezdeti és középső szakaszát illetően, beleértve azokat a konkrét akadályokat is, amelyekkel a nők ezekben a szakaszokban szembesülnek.
- (7) „Az Európai Kutatási Térség jövőbeli irányítása” című, 2021. november 26-i tanácsi következtetések mellékletét képező EKT szakpolitikai program a következőkre irányuló célzott tevékenységeket tartalmaz: „Lépések a kutatási, kutatói és intézményi értékelési rendszer reformja felé ezek minőségének, teljesítményének és hatásának javítása érdekében” és „A vonzó és fenntartható kutatói életpályáknak, a tehetségek kiegyensúlyozott cirkulációjának, valamint a nemzetközi, transzdiszciplináris és ágazatközi mobilitásnak az előmozdítása az EKT-n belül”. Az utóbbi tevékenység előírja a kutatói életpályára vonatkozó uniós keretrendszer kidolgozását, valamint a meglévő eszközök és kezdeményezések korszerűsítését, továbbá újak létrehozását. Ezek közé tartozik többek között a kutatói életpályák megfigyelőközpontjának elindítása; a kutatói charta és kódex fejlesztése; az EKT-tehetségplatform létrehozása, amely egyablakos online átjáróként nyújt hozzáférést az EURAXESS szolgáltatásaihoz, hálózataihoz és portáljaihoz, többek között a HRS4R és a RESAVER projekthez; az ERA4You kezdeményezés elindítása a tehetség ágazatok közötti és Unió belüli cirkulációjának előmozdítása érdekében; a K+I-rendszerekkel kapcsolatos bevált gyakorlatok cseréje a képzett munkaerő kiegyensúlyozott cirkulációjának támogatására; valamint az európai egyetemek szövetségeivel együttműködésben a kutatói életpályákra vonatkozó új keretrendszer kísérleti projektjének elindítása.
- (8) A 2022. január 18-án elfogadott, az „Európai egyetemi stratégia” című bizottsági közlemény⁽⁵⁾ előírja a kutatói életpályákra vonatkozó keretrendszer kidolgozását, szinergiában a vonzó és fenntartható felsőoktatási életpályák európai keretrendszerével, amely keretrendszerre 2023-ig kell javaslatot tenni.
- (9) A 2022. július 5-én elfogadott, „Új európai innovációs menetrend” című közleményében⁽⁶⁾ a Bizottság elismeri, hogy az innováció a tehetségek vonzásának, gondozásának, és megtartásának sikerétől, valamint a készségek sokféleségétől függ, továbbá hangsúlyozza az ágazatok közötti mobilitás jelentőségét.

⁽⁴⁾ A Tanács (EU) 2021/2122 ajánlása (2021. november 26.) az európai kutatási és innovációs paktumról (HL L 431., 2021.12.2., 1. o.).

⁽⁵⁾ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának az európai egyetemi stratégiáról, COM(2022) 16 final.

⁽⁶⁾ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Új európai innovációs menetrend, COM(2022) 332 final.

- (10) A tudás hasznosítására vonatkozó vezérelvekről szóló (EU) 2022/2415 ajánlásában ⁽⁷⁾ a Tanács hangsúlyozza a vállalkozói kultúra, gyakorlatok és készségek és a kutatók és egyéb kutatási és innovációs szereplők kapacitásai fejlesztésébe való befektetés jelentőségét, ideértve azokat a közvetítőket is, amelyeknek a folyamatos professzionális fejlődése elengedhetetlen ahhoz, hogy a kutatási és innovációs eredményeket a lehető legnagyobb mértékben lehessen a társadalom javát szolgáló megoldásokká alakítani. Az említett ajánlás végrehajtását egy, az ipar és a tudományos körök közötti együttműködésre vonatkozó gyakorlati kódex fogja támogatni.
- (11) Az „Európai Egyetemek» kezdeményezéséről – A felsőoktatás, a kutatás, az innováció és a társadalom összekapcsolása: új dimenziókat nyitunk az európai felsőoktatásban” című következtetéseiben ⁽⁸⁾ a Tanács felkéri a tagállamokat és a Bizottságot, hogy mozdítsák elő az európai oktatási térség felsőoktatási dimenziója, az EKT és az európai felsőoktatási térség közötti szinergiákat.
- (12) A kutatók a társadalom egyik alapvető erőforrását képezik. A kutatók kutatásokat végeznek, előmozdítják az innovációt, hozzájárulnak a társadalmi kihívások megoldásához, továbbá bizonyítékokat szolgáltatnak a politikai döntéshozók számára a megalapozott döntéshozatalhoz. A kutatók magasan képzett tehetségek, akikben nagy lehetőségek rejlenek a munkaerőpiaci kereslet megfelelőbb kielégítése szempontjából. Elengedhetetlen a kutatók általános munkafeltételeinek és munkakörnyezetének javítása, és ebbe beletartoznak a vonzó fizetések felajánlása is.
- (13) A kutatói életpályák vonzerejének és stabilitásának Uniószerter történő növelése az EKT kulcsfontosságú eleme. Ezért egyértelműen szükséges vonzóbbá és inkluzívabbá tenni a kutatói pályát a hallgatók és a diplomások számára, megteremteni a tehetséges kutatók Unióban tartásának keretfeltételeit, továbbá az Uniót a nemzetközi kutatók számára hívogató és versenyképes célponttá tenni.
- (14) A Marie Skłodowska-Curie-cselekvések (a továbbiakban: MSCA) a kutatási és innovációs keretprogramok részeként több mint 25 éve támogatják a világ minden tájáról érkező kutatókat életpályájuk minden szakaszában, különös tekintettel a képzésre, a készségekre és az életpálya-fejlesztésre. Emellett a program strukturáló hatást gyakorolt a szervezetekre – a felsőoktatási intézményekre, a kutatóhelyekre, a vállalkozásokra stb. – a bevált gyakorlatok terjesztése, valamint e szervezetek nemzetközi vonzerejének és láthatóságának növelése révén, ami különösen kiváló doktori programok kidolgozása útján valósult meg. Az MSCA hozzájárul az ágazatközi, interdiszciplináris és földrajzi mobilitáshoz, fejleszti a kutatók készségeit, kezeli a nemek közötti egyensúlyhiányt, megtartja a tehetséges kutatókat és új tehetségeket vonz Európába. Bevált gyakorlatnak tekinthető például az MSCA ipari doktori programja, amelynek keretében a doktoranduszok kutatási tevékenysége, elhelyezése és felügyelete egyenlően oszlik meg egy tudományos és egy nem tudományos szervezet között, a tudományos normák biztosítására vonatkozó rendelkezések megléte mellett. Ez fontos példája az ökoszisztéma szereplői közötti olyan interakciónak és együttműködésnek, amely előmozdítja a transzverzális készségeket és az ágazatközi mobilitást, valamint segíti az ipar magasan képzett tehetségek iránti igényeinek kielégítését és az ipari kihívásokkal kapcsolatos kutatói ismeretek bővülését, azzal a céllal, hogy az ökoszisztémán belül több álláslehetőség álljon rendelkezésre.
- (15) Az Eurostat adatai azt mutatják, hogy az Unióban teljes munkaidős egyenértékben kifejezve növekszik a kutatók száma. 2021-ben a tagállamokban 2 millió kutató dolgozott, 627 000-rel több, mint 2011-ben. A kutatók többsége az üzleti vállalkozási szektorban (56 %) és a felsőoktatási szektorban (32 %) dolgozott, amelyet az állami szektor (11 %) követett. Ezt a növekedést fontos fenntartani olyan megfelelő, nemzeti és uniós szintű beruházással, infrastruktúrával és szakpolitikával, amelyek fokozzák a kutatói életpályák vonzerejét, többek között a sokszínűség, az inkluzivitás és a nemek közötti egyenlőség tekintetében, továbbá a társadalom valamennyi ágazatában fontos előmozdítani a kutatói életpályák megbecsültségét.
- (16) Szükség van a „kutató” fogalmának uniós szintű, egyértelmű és egységes meghatározására és értelmezésére, mint amilyen például a széles körben elfogadott Frascati kézikönyvben foglalt fogalom meghatározás. Kutatók alatt a kutatási és innovációs tevékenységet végző szakemberek értendők, függetlenül attól, hogy melyik ágazatban tevékenykednek, beleértve a tudományos szférát – a felsőoktatási intézményeket, a kutatóhelyeket és a kutatási infrastruktúrákat –, az üzleti szférát – ideértve az ipart, az induló innovatív vállalkozásokat, a spin-off vállalkozásokat vagy a kis- és középvállalkozásokat –, a közigazgatási szerveket – ideértve a kormányzatot, a politikai döntéshozó szerveket, az állami laboratóriumokat és az egészségügyi rendszert –, valamint a nonprofit szektort. A kutatók ezenkívül a gazdaság vagy a társadalom bármely ágazatában részt vehetnek különféle tevékenységekben. Erőfeszítésekre van szükség a kutatói életpályák teljes körű elismeréséhez, valamint ahhoz, hogy javulást sikerüljön elérni ezek tagállamok és ágazatok közötti összehasonlíthatósága terén.

⁽⁷⁾ A Tanács (EU) 2022/2415 ajánlása (2022. december 2.) a tudás hasznosítására vonatkozó vezérelvekről (HL L 317., 2022.12.9., 141. o.).

⁽⁸⁾ A Tanács következtetése az „Európai Egyetemek» kezdeményezéséről – A felsőoktatás, a kutatás, az innováció és a társadalom összekapcsolása: új dimenziókat nyitunk az európai felsőoktatásban (HL C 221., 2021.6.10., 14. o.).

- (17) A magas szintű kutatás és innováció végzéséhez más szakemberek támogatása is szükséges. Többek között a kutatómenedzsmenttel kapcsolatos és a kutatótechnikusi életpályák is megfelelő elismerést érdemelnek, amit például uniós szintű további elemzések és összehangolás révén kell biztosítani. Meg kell erősíteni a kutatómenedzsment-kapacitást a szükséges készségek és kompetenciák meghatározásával, a releváns képzés fejlesztésével, az összehasonlíthatóság elősegítésével, valamint annak lehetővé tételével, hogy a kutatómenedzsment keretében hatékonyan irányítsák és támogassák a kutatást és az innovációt.
- (18) A készségek, kompetenciák, képzések és foglalkozások európai osztályozását (ESCO) 2022-ben frissítették abból a célból, hogy a kutatói készségek és foglalkozások továbbfejlesztett taxonómiáját belefoglalják, meghatározva ezáltal a kutatók számára releváns foglalkozásokat a munkaerőpiaci szektorokban, valamint azokat a transzverzális készségeket, amelyekre a kutatóknak szükségük van. Az ESCO-osztályozásnak az EUROPASS keretében és a foglalkoztatási szolgálatok európai hálózatában (EURES) történő alkalmazása megkönnyíti az említett továbbfejlesztett taxonómiának a munkaerőpiacon való alkalmazását. A Bizottság és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet közötti interakcióra van szükség annak biztosításához, hogy a „kutató” konkrét kategóriája bekerüljön a Foglalkozások Egységes Nemzetközi Osztályozási Rendszerének (ISCO) jövőbeli felülvizsgálataiba, amely rendszeren az ESCO-osztályozás alapul.
- (19) Amint azt az Európai Unió Alapjogi Chartájának 13. cikke elismeri, és amint azt a tudományos kutatás szabadságáról szóló, 2020. október 20-i bonni nyilatkozat, az európai felsőoktatási térségről szóló, 2020. november 19-i római közlemény és az (EU) 2021/2122 tanácsi ajánlás is kimondja, védeni kell a tudományos élet szabadságát és a tudományos kutatás szabadságát mint a kutatók számára a kutatás és az innováció előmozdításához szükséges alapvető előfeltételeket. A Bizottság 2022 januárjában szolgálati munkadokumentumot tett közzé a kutatáshoz és innovációhoz (K+I) kapcsolódó külföldi beavatkozás kezeléséről, amelyben felvázolja azokat a bevált gyakorlatokat, amelyekkel támogatni lehet a felsőoktatási intézményeket és a kutatóhelyeket az alapvető értékek – többek között a tudományos élet szabadsága, az integritás és az intézményi autonómia – megóvásában, valamint alkalmazottaik, hallgatóik, kutatási eredményeik és eszközeik védelmében.
- (20) A kutatói életpályák tekintetében hatékonyan kezelni kell a nemek között továbbra is fennálló egyenlőtlenségeket – ideértve a nemek közötti bérszakadékokat, az értékelés és az elismerés során érvényesülő nemi elfogultságot, a munka és a magánélet közötti egyensúllyal kapcsolatos kérdéseket, továbbá a nemi alapú erőszakot –, valamint a nemi szempont és egyéb, kiszolgáltatottságot vagy marginalizációt eredményező jellemző – például etnikai hovatartozás, fogyatékoság vagy szexuális irányultság – között esetlegesen megvalósuló interszekcionálisitást, amelyek mind hatással vannak a részvételre és a szakmai előmenetelre. E tekintetben fontosak lehetnek az intézményi változás eszközei, például az inkluzív nemi esélyegyenlőségi tervek, figyelembe véve a 2020 és 2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégiát (*). A „She Figures” jelentés 2021. évi kiadásában foglaltak szerint a nők továbbra is alulreprezentáltak a kutatók körében, mivel az Unió teljes kutatói sokaságának csupán a 33 %-át teszik ki. Ez a jelentés továbbá arra is rámutatott, hogy a férfi kutatókhoz viszonyítva a női kutatókat nagyobb arányban foglalkoztatják a felsőoktatási ágazatban, míg az állami és az üzleti ágazatban alacsonyabb a százalékos arányuk. Az Unióban a férfi kutatókhoz képest a női kutatók magasabb százalékos aránya dolgozik részmunkaidőben vagy bizonytalan szerződésekkel a felsőoktatásban – 11 % a nők esetében és 7 % a férfiak esetében –, a vezető tudományos pozícióknak – az egyetemi tanári vagy azzal egyenértékű kutatói pozícióknak – pedig csupán a 26 %-át töltik be nők. Következésképpen célzott erőfeszítésekre van szükség a nemek között a kutatói pályákat illetően fennálló egyenlőtlenségek, valamint a nőknek a kutatás és az innováció területén belül a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika terén, továbbá a felsőoktatási ágazatban való alulreprezentáltsága elleni fellépés céljából, ahogyan azt az európai egyetemi stratégia is hangsúlyozza.
- (21) A kutatók – és különösen a pályakezdő kutatók – teljes személyes és szakmai fejlődésének az Unióban való támogatása érdekében alapvető fontosságú azon fennálló kihívások kezelése, amelyek negatív következményekkel járnak az Unió átfogó kutatási és innovációs rendszerére és a belső kutatási piacra nézve. E kihívások közé tartoznak a foglalkoztatási és munkafeltételekkel kapcsolatos szempontok, például a doktorjelöltök tagállamonként eltérő hallgatói vagy alkalmazotti státusza, a nyílt, átlátható és érdemeken alapuló munkaerő-felvétel gyakori hiánya, a rövid távú, projektalapú szerződésekhez kapcsolódó bizonytalanság, az esélyegyenlőség nem kielégítő volta, az ágazatközi mobilitási lehetőségek hiánya a doktori képzés és az azt követő munkavállalás során, a munka és a magánélet közötti egyensúly hiánya, a családi gondozási feladatok, a testi és lelki jóllétet szolgáló intézkedések, valamint a szociális védelmi eszközök gyengeségei, többek között a jogosultságok ágazatok és tagállamok közötti hordozhatóságával kapcsolatos nehézségek.

(*) A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, a Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia, COM(2020) 152 final.

- (22) Az 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelvvel ⁽¹⁰⁾ összhangban a pályakezdő kutatók foglalkoztathatóságát és szakmai előmenetelét a felvételüket előmozdító célzott ösztönzőkkel, például pénzügyi és szociális védelmi ösztönzőkkel lehetne segíteni, ideértve az állandó vagy határozatlan idejű munkaszerződések lehetőségét is. E tekintetben a projekthalapú finanszírozás mellett elő lehetne mozdítani az alapfinanszírozás vagy az életcikluson alapuló kutatásfinanszírozás szélesebb körű alkalmazását. Az alapfinanszírozás keretében a felsőoktatási intézmények és a kutatóközpontok bizonyos eredmények és minőségi előírások teljesítéséért cserébe, tervezett módon, garantált pénzügyi támogatásban részesülnek; az életciklus-alapú finanszírozást a finanszírozásért folytatott kezdeti verseny jellemzi, amely finanszírozás megújul, ha a nyomonkövetési folyamat keretében kedvező értékelés született. Ez lehetővé teszi a kutatóhelyek számára, hogy hosszabb távú kutatási stratégiákat dolgozzanak ki és fenntartható kötelezettségvállalásokat tegyenek a munkavállalók felé, miközben továbbra is projekthalapú finanszírozást használnak fel az új kutatási irányok feltárására.
- (23) Ahogyan azt az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 22. cikke kimondja, minden személynek mint a társadalom tagjának joga van a szociális biztonsághoz, és minden személy jogosult arra, hogy a méltóságához és a személyiségének szabad fejlődéséhez szükséges gazdasági, szociális és kulturális jogait érvényre juttassa. A szociális jogok európai pillérének 15. alapelve szerint a munkavállalóknak és az önfoglalkoztatóknak egyaránt joguk van a hozzájárulásukkal arányos, megfelelő jövedelmet biztosító nyugdíjhoz. A mobil kutatók azonban nehézségekbe ütköznek a megfelelő kiegészítő nyugdíjak felhalmozása terén, nevezetesen a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszakok, a magas transzferdíjak, az összetett pénzügyi termékek korlátozott ismerete, valamint a nyugdíjkorhatár elérésekor felmerülő adminisztratív terhek miatt. Ezért a kutatók számára a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről szóló, 2019. november 8-i tanácsi ajánlason ⁽¹¹⁾ alapuló biztosítékokat kell biztosítani.
- (24) A „RESAVER” elnevezésű, a Bizottság által támogatott európai nyugdíjügyi megoldás, amely a kutatást végző szervezetekre mint foglalkoztatókra vonatkozó nyugellátási rendelkezésekre terjed ki, és amely a küszöbön álló EKT-tehetségplatform egyik alkotóeleme lesz, képes lehet megoldást nyújtani a mobil kutatók szociális védelemmel kapcsolatos nehézségeire. Az említett megoldás elterjedését akadályozza azonban az azzal kapcsolatos korlátozott tájékozottság, valamint a jelentős adminisztratív és jogi akadályok. A mobil kutatók foglalkoztatónyugdíj-jogosultságának védelme érdekében érdeklében tájékoztatást kell nyújtani arról, hogy az esetleges mobilitás hogyan befolyásolhatja a nyugdíjjogosultságokat, és meg kell fontolni a kutatást végző szervezeteknek a RESAVER-ben történő részvételét.
- (25) Az ágazatközi, interdiszciplináris és földrajzilag kiegyensúlyozott mobilitás nélkülözhetetlen ahhoz, hogy az Unióban a kutatói életpályákat eredményesebbé, fenntarthatóbbá és vonzóbbá tegyék. Az ilyen mobilitásnak köszönhetően az átfogó kutatási és innovációs rendszer versenyképesebbé válik, és elősegíti a jobb tudáselőállítást, -áramlást és -felhasználást, előmozdítva és lehetővé téve ugyanakkor a nem lineáris, diverzifikált szakmai életpályákat. A mobilitás e formáit – beleértve a virtuális mobilitást is – elő kell mozdítani, ösztönözni kell és megfelelően integrálni kell a kutatók szakmai fejlődésébe, és intézkedéseket kell hozni a meglévő mobilitási akadályok valamennyi típusának kezelésére, ideértve a támogatások korlátozott hordozhatóságát, az adminisztratív terheket – például az üzleti utak adminisztratív terheit –, a mobil kutatók tartózkodási engedélyének elismerésével kapcsolatos nehézségeket, a költözéssel kapcsolatos nehézségeket, a nyelvi akadályokat, illetve a nyugdíjjogosultságok átvitelével kapcsolatos nehézségeket.
- (26) Szemléletváltásra van szükség a kutatói életpályák átjárhatóságának és ágazatközi jellegének fokozása érdekében, hogy ezáltal az értékelési és jutalmazási rendszer valamennyi ágazatban egyenlő értéket tulajdoníthasson a bejárt életpályáknak, és ne büntethesse a földrajzi, interdiszciplináris és ágazatközi mobilitást, a karriermegszakításokat vagy a karrierátthelyezést – ideértve például az alkotói szabadságokat vagy a szülői szabadságokat –, és hogy a kutatók megkülönböztetés nélkül vehessék figyelembe a tudományos világban belüli és azon túli szakmai életpályákat. A földrajzi, ágazati és szervezetközi mobilitás jellemezte többágú életpályák, valamint a több különböző ágazatban egyidejűleg való munkavégzés jellemezte hibrid életpályák teljes körű elismerést és megfontolást érdemelnek, ugyanúgy, mint a lineáris életpályák, amelyek esetében egyenes vonalú előrehaladás történik az egyes pozíciók között, mégpedig általában ugyanazon szakterületen vagy tudományágon belül.

⁽¹⁰⁾ A Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról (HL L 175., 1999.7.10., 43. o.).

⁽¹¹⁾ A Tanács 2019. november 8-i ajánlása a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről (2019/C 387/01) (HL C 387., 2019.11.15., 1. o.).

- (27) Egyes esetekben a doktori képzés továbbra is főként a jövőbeli tudományos életpályára irányul, és nem veszi kellőképpen figyelembe sem a különféle releváns ágazatokban elérhető foglalkozások szélesebb körét, sem pedig a kutatók vállalkozói készsége előmozdításának fontosságát. A kutatókat az erős kutatási készségek mellett transzverzális készségekkel is fel kell vértetni formális és informális képzések révén, mivel ez rendkívül fontos a jobb karrierlehetőségek megteremtése, az ágazatközi mobilitás és innováció, valamint a kutatói pályának az Unióban való vonzóbbá tétele szempontjából.
- (28) A Bizottság által a tagállamokkal és az érdekelt felekkel konzultálva kidolgozott európai kutatói kompetenciakeret (ResearchComp) fontos szerepet fog játszani a kutatók transzverzális készségek széles körével való felvérteezésében, valamint a tudományos szféra és az összes többi érintett ágazat közötti készséghiány megszüntetésében. A kutatók képzését – többek között a doktori képzést – az azok keretében leírt kompetenciáknak megfelelően lehetne kialakítani, és a legjobb gyakorlatok cseréje alapján, hogy lehetővé váljon a kutatók egész életen át tartó továbbképzése és átképzése. Biztosítani kellene a formális és informális képzési lehetőségek – többek között a munkahelyi képzés – megfelelő elismerési és validálási mechanizmusait.
- (29) Annak biztosítása érdekében, hogy a kutatók képzése a tényleges készségigények alapján kerüljön fejlesztésre vagy társfejlesztésre, elő lehetne mozdítani a tudományos körök, az ipar, a vállalkozások, a közigazgatás, a nonprofit szektor és az összes többi érintett ökoszisztéma-szereplő közötti interakciót és együttműködést, például a szakmai gyakorlatokat vagy a szakmai látogatásokat illetően. E tekintetben figyelembe lehetne venni az EKT emberi erőforrásokkal és mobilitással foglalkozó irányítócsoportja által elfogadott, 2011. évi jelentésben foglalt, az innovatív doktori képzésre vonatkozó elveket, valamint a tudás hasznosítására vonatkozó vezérelvekről szóló, 2022. december 2-i (EU) 2022/2415 tanácsi ajánlást ⁽¹²⁾, amely rámutat arra, hogy a kutatók érdekében szükség van egy olyan rendszerre, amely a vállalkozói tevékenységeket segíti elő.
- (30) A vállalkozói szellemnek és a kapcsolódó kompetenciáknak – többek között a befektetők és a tőke felkutatására vonatkozó kompetenciáknak – a kutatók körében való előmozdítása elengedhetetlen a tudás hasznosításának javításához és az innovatív ötletek olyan új szolgáltatásokká és termékekékké való átalakításához, amelyek nagyobb potenciállal rendelkeznek a piaci elterjedés, a fenntartható növekedés, az innováció és a társadalmi előnyök szempontjából. A sikeres vállalkozói pálya kialakítása megköveteli, hogy a szellemi javakat, például a kiadványokat, az adatokat, a know-how-t és a szellemi tulajdont a tudás hasznosítására vonatkozó vezérelvekről szóló, 2022. december 2-i (EU) 2022/2415 tanácsi ajánlásban ⁽¹²⁾ meghatározottakkal összhangban megfelelően értelmezzék és azokat hatékonyan kezeljék.
- (31) A tehetségek ágazatközi áramlásához, valamint a kutatási és innovációs munkahelyek ágazatok közötti jobb átjárhatóságához különféle, egymást kiegészítő intézkedések kombinációjára van szükség nemzeti és uniós szinten, összhangban a tudományos élet szabadságára és az intézményi autonómiára vonatkozó elvvel, beleértve a rendszerreformot is. Az ágazatközi mobilitási rendszerek sikeres modelljein alapuló kölcsönös tanulást magában foglaló szakpolitikai megközelítés hozzájárulhat a tudományos körök/nem tudományos körök közötti, kölcsönösen előnyös együttműködésnek és az innovációs ökoszisztémáknak a megerősítéséhez, a kutatók, az innovátorok és az egyéb kutatási és innovációs tehetségek képzésének és egész életen át tartó tanulásának fejlesztéséhez, ideértve a támogatási kapacitás fejlesztését célzó továbbképzést és a munkaerő-felvételi rendszer javítását, valamint a kutatók vállalkozói készségeinek fejlesztéséhez.
- (32) Nem minden kutató van tisztában a szakpolitikai döntéshozatal által a kutatás és az innováció területén betöltött kulcsszereppel, valamint a tudomány által a szakpolitikai döntéshozatalban betöltött szereppel. Mindkét dimenzió átfogó hatást gyakorolhat a kutatói életpályákra, valamint a kutatási és innovációs rendszerre. Fontos, hogy a doktori képzés magában foglalja és közvetítse ezt a tudatosságot annak biztosítása érdekében, hogy a kutatók nagyobb mértékben vegyenek részt a szakpolitikai döntéshozatali folyamatban, valamint hogy életpályájuk során elismerésre kerüljenek a szakpolitikai döntéshozatal támogatása céljából folytatott tudományos tevékenységeik.
- (33) Biztosítani kell, hogy a kutatók, különösen a pályakezdő kutatók tudatában legyenek az összes ágazatban várható lehetőségeknek, valamint annak, hogy ezeket a lehetőségeket ki tudják használni személyes és szakmai fejlődésük kiszélesítésére. A kutatók igényeihez szabott karrier-tanácsadásnak és támogatási szolgáltatásoknak fontos szerepet kell játszaniuk, ösztönözve az ágazatközi, interdiszciplináris, földrajzi és virtuális mobilitást, valamint biztosítva a vállalkozói tevékenységek lehetőségén keresztül. Elő kell mozdítani az intézményközi mobilitást, különösen a

⁽¹²⁾ A Tanács (EU) 2022/2415 ajánlása (2022. december 2.) a tudás hasznosítására vonatkozó vezérelvekről (HL L 317., 2022.12.9., 141. o.).

különböző profilú felsőoktatási intézmények és kutatóhelyek között, valamint sokféle és rugalmas egyetemi pályák mentén, többek között az előző intézményben kifejlesztett kompetenciákhoz, illetve az új intézményben megkövetelt kompetenciákhoz kapcsolódó akadályok felszámolása révén.

- (34) A kutatásértékelésnek lehetővé kell tennie a kutatók teljesítményének értékelését, valamint azt, hogy a kutatás a lehető legjobb minőséget és hatást érje el. Ahogyan azt a kutatásértékelésről szóló, 2022. évi párizsi felhívás, a Bizottság által 2021-ben közzétett, az érdekelt felekkel folytatott széles körű konzultáción alapuló, „A kutatásértékelési rendszer reformja felé” című, megalapozó jelentés, „A kutatás értékelése és a nyílt tudomány megvalósítása” című, 2022. június 10-i tanácsi következtetések, valamint a kutatásértékelés reformjáról szóló, 2022 júliusában közzétett megállapodás is kiemelte: a teljesítmény megfelelő értékeléséhez egyre sokszínűbb kutatási eredményeket, tevékenységeket és gyakorlatokat kell elismerni – beleértve az együttműködést és az eredmények nyílt megosztását –, valamint biztosítani kell a magas szintű kutatási integritási normákat és a kutatás társadalmi hatását. A kutatók értékelésének ezért a kutatás mennyiségi és minőségi értékelése közötti kiegyensúlyozottabb megközelítés felé kell elmozdulnia, előnyben részesítve a szakértői értékeléssel készített kvalitatív értékelést, amelyet a kvantitatív mutatók felelős használatának kell támogatnia.
- (35) Ahhoz, hogy a tudományos élet területén egészen a vezető pozíciókig meg lehessen erősíteni az életpályákat, átlátható, strukturált, inkluzív és a nemek közötti egyenlőség elvén alapuló bekerülési és előmeneteli rendszer szükséges. E célból a tagállamok és a kutatást végző szervezetek szintjén fontolóra lehetne venni olyan, az ún. „tenure track” rendszerhez hasonló rendszerek bevezetését, amelyek olyan, határozott idejű szerződésekként értendők, amelyek esetében kedvező értékeléstől függően kilátás van a határozatlan idejű munkaviszonyba való előrelépésre.
- (36) Az uniós, nemzeti és regionális szintű erőfeszítések ellenére továbbra is problémát jelent a tehetségeknek az Unió kevésbé fejlett régióiból való elvándorlása, ahogyan azt „A tehetségek kiaknázása az európai régiókban” című bizottsági közlemény⁽¹³⁾ is kiemelte, és további intézkedésekre van szükség a kutatók kiegyensúlyozottabb földrajzi mobilitásának megvalósítása céljából. A Bizottság 2021–2022-es időszakra vonatkozó, a tehetségek áramlását vizsgáló elemzése szerint a meglévő uniós szintű intézkedések pozitívan járulnak hozzá a tehetségek kiegyensúlyozottabb áramlásának ösztönzéséhez, ugyanakkor ezen elemzések továbbra is fennálló kihívásokat is azonosítanak, és lehetőségeket azonosítanak a képzett munkaerő bevándorlására vonatkozóan. A kiváló kutatási környezet – beleértve a kutatási infrastruktúrát is –, a vonzó munkafeltételek, valamint a szakmai képzésekkel és az elvégzett tevékenységekkel arányos javadalmazási szint nagyon fontos szerepet játszanak ebben az összefüggésben, de ezek megvalósításához sok esetben a nemzeti kutatási és innovációs rendszerek reformjára van szükség. Olyan szakpolitikai megközelítést kell alkalmazni, amelynek célja az ilyen rendszerátalakítások támogatása és ösztönzése, és amely olyan kölcsönös tanulási gyakorlatokat foglal magában, amelyek a tehetségeknek a tagállamokban való kiegyensúlyozottabb áramlását lehetővé tevő, sikeres útvonalakon alapulnak.
- (37) Az EURAXESS – egy egyedülálló páneurópai kezdeményezés, amely ingyenes tájékoztatási és támogatási szolgáltatásokat nyújt a kutatók és családjuk számára – elsősorban arra irányul, hogy oly módon támogassa a kutatók mobilitását és életpálya-fejlesztését, hogy közben biztosítja a fenntartható tehetségkínálatot a kutatás és az innováció területén, valamint a fokozott tudományos együttműködést az Unió és a világ között. E célkitűzés megvalósításának további támogatása érdekében az EURAXESS kibővíthetné a kutatók, a felsőoktatási intézmények és a kutatóhelyek számára nyújtott tájékoztatási és támogatási tevékenységeit, mégpedig a szolgáltatási és irányítási struktúra optimalizálása, a digitális és felhasználói élmények javítása, valamint az egyéb uniós kezdeményezésekkel, például az Europass-szal és az EURES-sel való interoperabilitás biztosítása révén. Az EURAXESS információs portálok és szolgáltatások hatékonysága és koherenciája szempontjából előnyös lenne, ha e portálokat és szolgáltatásokat erős nemzeti hídfőszervezetek támogatnák.
- (38) A globális versenyképesség megőrzése érdekében az Uniónak vonzóbbá kell válnia a világ minden tájáról érkező tehetséges munkavállalók számára, ugyanakkor el kell kerülnie a képzett munkaerő fejlődő országokból való elvándorlásának ösztönzését. „A képzett és tehetséges munkavállalók EU-ba vonzása” című, 2022. április 27-én elfogadott közleményében⁽¹⁴⁾ a Bizottság hangsúlyozza, hogy az Uniónak növelnie kell vonzerejét a világ minden tájáról érkező tehetségek számára, különösen az innovációnak és a vállalkozószellemnek az Unióban történő előmozdítása, valamint az Unióba irányuló jogszerű migráció további közép- és hosszú távú lehetőségeinek feltárása révén. Az (EU) 2021/1883 európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽¹⁵⁾ felülvizsgálata fontos lépés volt az Unió vonzerejének javítása felé, mivel a felülvizsgált irányelv lehetővé teszi a magas szintű képzettséggel rendelkező

⁽¹³⁾ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági És Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A tehetségek kiaknázása az európai régiókban, 2023. január 17., COM(2023) 32 final.

⁽¹⁴⁾ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A képzett és tehetséges munkavállalók EU-ba vonzása, COM(2022) 657 final.

⁽¹⁵⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/1883 irányelve (2021. október 20.) a harmadik országbeli állampolgárok magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából való beutazásának és tartózkodásának feltételeiről és a 2009/50/EK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 382., 2021.10.28., 1. o.).

migránsok számára, hogy kiterjedtebb jogokat élvezzenek, valamint gyorsabb és egyszerűbb eljárásokban részesüljenek. Az (EU) 2016/801 európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽¹⁶⁾ is hozzájárul e célkitűzések megvalósításához azáltal, hogy megkönnyíti és vonzóbbá teszi a hallgatók és a kutatók számára az Unióba való belépést, miközben az Unión belüli mobilitási jogok megerősítése révén előmozdítja a tudás és a készségek áramlását.

- (39) A kutatói chartát és kódexet felülvizsgálják az új realitásoknak, valamint a kutatók és az intézmények előtt álló jelenlegi kihívásoknak való megfelelés érdekében, ideértve a nemek közötti egyensúly, a nemek közötti egyenlőség és az inkluzivitás szempontjainak a nemi alapú erőszaktól mentes kutatói környezet megerősítését célzó intézkedések révén megvalósítandó jobb integrálását, valamint a nyílt tudománnyal kapcsolatos gyakorlatok jobb integrálását is. Az ezen ajánlás II. mellékletében szereplő új kutatói charta egy olyan észszerűsítés eredményét képezi, amelynek célja a charta végrehajtásának egyszerűsítése és a tudományos ágazaton kívüli alkalmazásának előmozdítása. A kutatókat foglalkoztató vagy kutatóknak támogatást nyújtó valamennyi szervezet felkérést kap arra, hogy hagyja jóvá az új kutatói chartát. Azok a szervezetek, amelyek jóváhagyták a meglévő kutatói chartában és kódexben foglalt elveket, úgy tekintendők, hogy az új kutatói chartát is jóváhagyják. Ennek különösen azokra az intézményekre kell vonatkoznia, amelyek már megkezdték vagy lezárták a HRS4R-folyamatot, amelynek első lépése a kutatói charta és kódex jóváhagyása.
- (40) A kutatói életpályák és a rendszerreformok megerősítését célzó intézkedések végrehajtásának nyomon követése céljából szükség van egy, a kutatói életpályákkal foglalkozó megfigyelőközpontra, amely egyetlen helyre vonja össze a legjobb aktuális uniós adatokat. E megfigyelőközpontnak ki kell szolgálnia a tagállamok és a kutatást végző szervezetek olyan adatokkal kapcsolatos igényeit, amelyek a kutatói életpályákra vonatkozó szakpolitikák adaptációja és kidolgozása szempontjából relevánsak. Emellett a megfigyelőközpontnak támogatnia kell a kutatókat abban, hogy jobban megismerjék a kihívásokat és a lehetőségeket, és elő kell mozdítania a kutatást végző európai szervezetek vonzerejét a legkiválóbb tehetségek számára. Adott esetben figyelembe lehetne venni az európai felsőoktatási ágazatnak az európai egyetemi stratégiában javasolt megfigyelőközpontjával fennálló kapcsolatokat. Az (EU) 2019/1700 európai parlamenti és tanácsi rendelet⁽¹⁷⁾ alkalmazása keretében gyűjtött adatokat ki lehetne igazítani annak érdekében, hogy megfeleljenek a kutatói életpályákkal foglalkozó megfigyelőközpontot igénybe vevő felhasználók igényeinek.
- (41) Ahhoz, hogy az európai keret sikeresen az Unióba vonzza és ott megtartsa a kutatási, innovációs és vállalkozói tehetségeket, a tagállamok és az összes érdekelt fél elkötelezettségére szükség van. Ennek megfelelően a felsőoktatási intézmények szövetségeit – például az „Európai Egyetemek” kezdeményezés keretében létrehozott, az Erasmus+ program és a kutatási és innovációs keretprogramok által támogatott szövetségeket –, valamint a tágabb értelemben vett felsőoktatási ágazatot, a kutatóhelyeket és az összes érdekelt felet – alulról felfelé építkező megközelítést követve arra lehetne ösztönözni, hogy önkéntes alapon, a releváns tevékenységek kísérleti bevezetésével hozzájáruljanak a keret átfogó végrehajtásához.
- (42) Az említett ajánlásokat a nemzeti kutatási és innovációs rendszerek és körülmények sokféleségének, valamint a felsőoktatási intézmények és a kutatóhelyek intézményi autonómiájára vonatkozó elvnek a kellő figyelembevételével kell végrehajtani Unió-szerte,

ELFOGADTA EZT AZ AJÁNLÁST:

Kutatók, kutatásirányítók és kutatótechnikusok az Európai Kutatási Téréségben

1. Ezen ajánlás alkalmazásában:

A „kutatók” olyan szakemberek, akiknek hivatása eredeti fogalmakból vagy hipotézisekből kiindulva új tudományos ismeretek megkonstruálása vagy létrehozása. Kutatást végeznek, amelynek keretében fogalmakat, elméleteket, modelleket, infrastruktúrákat, technikákat, műszereket, szoftvereket vagy működési módszereket fejlesztenek tovább vagy dolgoznak ki. A kutatók fő- vagy résztvevénységként a gazdaság vagy a társadalom bármely ágazatában különféle tevékenységekben (például alap- vagy alkalmazott kutatásban, kísérleti fejlesztésben, kutatási berendezések

⁽¹⁶⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/801 irányelve (2016. május 11.) a harmadik országbeli állampolgárok kutatás, tanulmányok folytatása, gyakorlat, önkéntes szolgálat, diákcseraprogramok vagy oktatási projektek, és au pair tevékenység céljából történő beutazásának és tartózkodásának feltételeiről (HL L 132., 2016.5.21., 21. o.).

⁽¹⁷⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1700 rendelete (2019. október 10.) az egyedi szinten, mintavétel útján gyűjtött adatokon alapuló, személyekre és háztartásokra vonatkozó európai statisztikák közös keretének létrehozásáról, a 808/2004/EK, a 452/2008/EK és az 1338/2008/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet módosításáról, valamint az 1177/2003/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet és az 577/98/EK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről (HL L 261., 2019.10.14., 1. o.).

működtetésében) vehetnek részt, valamint kutatási eredményeiket terjeszthetik és hasznosíthatják. Feladatkörük része lehet – többek között – a projektmenedzsment, az oktatás, a mentorálás, a tényeken alapuló szakpolitikai döntéshozatal támogatása, a nyílt tudomány gyakorlatai, a tudás- és technológiaátadás tevékenységei, valamint a tudományos kommunikáció. A kutatók feltárják az új kutatási és fejlesztési tevékenységekre irányuló lehetőségeket, amelyek megtervezésében és kezelésében a formális oktatás és képzés révén kifejlesztett, illetve tapasztalati úton elsajátított magas szintű készségeket és tudást alkalmaznak.

2. A kutatók egyenértékű tevékenységeket végezhetnek a kutatást és innovációt végző valamennyi ágazatban, ideértve a tudományos köröket, az ipart, az üzleti szférát, a közigazgatást és a nonprofit ágazatot, ahol a kutatók készségei, ismeretei és attitűdjei előnyére válhatnak mind az európai társadalomnak, mind a kutatási és innovációs rendszernek, mind pedig a gazdaságnak.
3. A kutatómenedzseri életpályákat kutatók és más szakemberek választhatják a kutatási és innovációs tevékenységek irányításának és támogatásának céljával. A kutatómenedzsment területén az életpályákat uniós szinten – a releváns készségek és kompetenciák meghatározása révén – megfelelően keretbe kell foglalni és el kell ismerni annak érdekében, hogy erősödjön a kutatómenedzszer szakmai kapacitása, lehetővé váljon a vonatkozó képzések kidolgozása, valamint fejlődjön ezek összehasonlíthatósága. A kutatómenedzszer többféle feladatot is elláthatnak, például a következőket:
 - a) a kutatás és innováció tervezésének, fejlesztésének, irányításának, FAIR-adatkezelésének, adminisztrációjának, nyomon követésének, kommunikációjának és hasznosításának észszerűsítése vagy megkönnyítése;
 - b) a szakpolitikai célkitűzéseknek, a finanszírozási program követelményeinek, a pénzügyi szabályoknak és a jogi szabályozásoknak való megfelelés biztosítása;
 - c) a kutatási és fejlesztési projektek vagy rendszerek hatékonyságának és eredményességének javítása;
 - d) a kutatási és fejlesztési szakpolitikára és társadalomra gyakorolt hatásának fokozása;
 - e) kutatási és innovációs politikák, programok és projektek kidolgozásának és végrehajtásának támogatása.
4. A kutatótechnikusok olyan szakemberek, akiknek az elsődleges feladataik ellátásához magas szintű szakmai ismeretekkel, képzettséggel és tapasztalattal kell rendelkezniük a mérnöki tudományok, a természet- és élettudományok, vagy a társadalom- és bölcsészettudományok egy vagy több területén. Olyan tudományos és technikai tevékenységekben vesznek részt, amelyek – rendes esetben kutatók felügyelete mellett – koncepciók és operatív módszerek alkalmazását, valamint kutatási berendezések használatát foglalnak magukban. A kutatótechnikusok nélkülözhetetlen támogató szerepet töltenek be a magas szintű kutatás és innováció végzése során. A tagállamoknak mérlegelniük kell a kutatótechnikus életpályák megfelelő keretbe foglalását és elismerését nemzeti szinten.
5. Valamennyi kutatót – státuszuktól és foglalkoztatási ágazatuktól függetlenül – a következő profilokba kell foglalni:
 - a) R1 – Pályakezdő kutató: A doktori fokozat (PhD) megszerzéséig vagy azzal egyenértékű szintű kompetencia és tapasztalat megszerzéséig felügyelet alatt kutatásokat végző kutatók;
 - b) R2 – Elismert kutató: Doktori fokozattal (PhD) vagy azzal egyenértékű szintű kompetenciával és tapasztalattal rendelkező kutatók, akik még nem teljesen függetlenek a saját kutatásuk fejlesztésére, finanszírozás vonzására vagy kutatócsoport vezetésére való képességük tekintetében;
 - c) R3 – Tapasztalt kutató: Doktori fokozattal (PhD) vagy azzal egyenértékű szintű kompetenciával és tapasztalattal rendelkező kutatók, akik képesek független módon fejleszteni saját kutatásukat, vonzani a finanszírozást vagy kutatócsoportot vezetni.
 - d) R4 – Vezető kutató: Doktori fokozattal (PhD) vagy azzal egyenértékű szintű kompetenciával és tapasztalattal rendelkező kutatók, akiket társaik a kutatási területük vezetőjeként ismernek el.
6. Ezen ajánlás alkalmazásában az R1 és R2 profilokat pályakezdő kutatóknak, az R3 és R4 profilokat pedig rangidős kutatóknak kell tekinteni.

A tagállamok számára ajánlott, hogy ösztönözzék a fenti profilokra való hivatkozást minden, kifejezetten a kutatóknak szóló betöltendő álláshely esetében, vagy adott esetben kérjék fel erre a felsőoktatási intézményeket és a kutatóhelyeket.

A profilok nem feltétlenül tekintendők egy előre tartó szakmai életpálya egyes állomásainak.

Az ágazatokon átívelő kutatói foglalkozások R1–R4 profilok szerint rendszerezett példáinak nem kimerítő felsorolását az I. melléklet tartalmazza.

A kutatói életpályák elismerése, átjárhatósága és összehasonlíthatósága

7. Ajánlott, hogy a tagállamok és a Bizottság mozdítsák elő és támogassák a kutatói életpályák teljes körű elismerését, valamint a különböző pályák egyenlő megítélését és jutalmazását, függetlenül a foglalkoztatási vagy tevékenységi ágazattól, és hozzanak támogató intézkedéseket a pályák tagállamok, ágazatok és intézmények közötti teljes átjárhatóságának és összehasonlíthatóságának lehetővé tétele érdekében.
8. A tagállamok ösztönözhetnék és támogathatnák a nem lineáris, a többágú és a hibrid életpályákat, és azokat a többféle szakmai kimenetellel járó lineáris karrierutakkal egyenértékűnek kell elismerni.
9. A Tanács azt ajánlja a tagállamoknak, hogy hajtsák végre a készségek, kompetenciák, képezések és foglalkozások európai osztályozásának új verzióit és frissítéseit, különös tekintettel a kutatói foglalkozásokra és készségekre.
10. Ajánlott, hogy a tagállamok minden ágazatban ösztönözzék a humánerőforrás-irodákat arra, hogy az ezen ajánlás 5. pontjában említett profilok alapján térképezzék fel a kutatók karrierstruktúráit.

Toborzás és munkafeltételek

11. A Tanács azt ajánlja a tagállamoknak, hogy mozdítsák elő és támogassák a jelöltek nyílt, átlátható és érdemeken alapuló kiválasztását és felvételét, anélkül, hogy büntetnék a karriermegszakításokat vagy a nem lineáris, a többágú és a hibrid életpályákat.
12. Ajánlott, hogy a tagállamok ösztönözzék a kollektív szerződések és a hatékony szociális párbeszéd tiszteletben tartását, és hozzanak támogató intézkedéseket annak érdekében, hogy a munkáltatók és finanszírozók olyan vonzó, inkluzív és versenyképes kutatási és munkafeltételeket garantáljanak, ahol a kutatókat megbecsülik, ösztönzik és támogatják. Ilyen támogató intézkedések lehetnek a következők:
 - a) gondoskodás az arányos díjazásról, a munka és a magánélet közötti egyensúlyról, valamint a személyes élet, a család, a gondozás, az egészség és a biztonság összehangolását lehetővé tevő rugalmas munkavégzési feltételekről, valamint az általános jólétről – a szakmai életpályák sérelme nélkül;
 - b) a nemek közötti egyenlőségnek és a nemek egyensúlyának, az esélyegyenlőségnek és az inkluzivitásnak a biztosítása a különböző háttérű kutatók számára, ideértve az alulreprezentált és marginalizált csoportokat is, valamint a kutatást végző és finanszírozó szervezetek körében az intézményi változás eszközei – például a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó inkluzív tervek – használatának, végrehajtásának és nyomon követésének előmozdítása, amely eszközök nyitottak a nemek és más társadalmi kategóriák közötti interszekciókra, összhangban az új Európai Kutatási Térség keretével és az európai egyetemi stratégiával;
 - c) a tudományos kutatás szabadságának védelme minden lehetséges korlátozással vagy beavatkozással szemben, ideértve a külföldi szereplők beavatkozását is;
 - d) intézményi szintű célzott támogatás nyújtása a kutatók számára az adminisztratív feladatok teljesítésével kapcsolatban;
 - e) határozott fellépés a bizonytalanság jelenségének leküzdése, valamint a munkahelyek biztonságának és stabilitásának támogatása érdekében. Ez önkéntes alapon ösztönözheti a határozott idejű szerződések szervezetenkénti számára vonatkozó felső küszöbérték meghatározását a kutatók teljes humánerőforrás-állományán belül. Állandó, hosszú távú vagy nagy gyakorisággal ismétlődő kutatási feladatok teljesítése esetén az állandó vagy határozatlan idejű munkaszerződés alkalmazása a javasolt eszköz, míg a határozott idejű szerződéssel rendelkező kutatók számára – ahogyan arra ezen ajánlás 29. pontja is utal – olyan egyedi intézkedéseket kell biztosítani, amelyek előmozdítják szakmai előmenetelüket és életpályájuk folytonosságát;
 - f) különböző – pl. alap-, életciklus-alapú vagy projektalapú – finanszírozási modellek alkalmazásának mérlegelése annak érdekében, hogy a kutatóhelyek hosszabb távú kutatási stratégiákat dolgozhassanak ki és stabilabb kötelezettségvállalásokat tehessenek a munkavállalók felé;

- g) a megfelelő szociális védelemhez való hozzáférés biztosítása a foglalkoztatás formájától függetlenül, a tagállamok azon jogának sérelme nélkül, hogy meghatározzák szociális biztonsági rendszereik alapelveit. Ezek az intézkedések a következő szociális biztonsági ágakra vonatkozhatnak, amennyiben azokat a tagállamokban nyújtják:
- (1) munkanélküli-ellátások;
 - (2) betegségi és egészségügyi ellátások;
 - (3) szülési szabadság, apasági szabadság, szülői szabadság és kapcsolódó juttatások;
 - (4) rokkantsági ellátások;
 - (5) öregségi és túlélő hozzátartozói ellátások;
 - (6) munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések esetén nyújtott ellátások.
13. A tagállamok számára ajánlott annak biztosítása, hogy a kutatók naprakész, átfogó, felhasználóbarát és világosan érthető információkhoz jussanak szociális védelmi jogaikról és kötelezettségeikről, valamint annak biztosítása, hogy a jogosultságokat – függetlenül attól, hogy kötelező vagy önkéntes rendszereken keresztül szerezték-e meg azokat – megőrizzék, felhalmozzák, illetve hordozhassák a foglalkoztatási és az önfoglalkoztatási státuszok valamennyi típusa között, valamint a határokon, a gazdasági ágazatokon át, az érintett személy munkával töltött életszakasza vagy egy bizonyos referenciaidőszak során és a különböző rendszerek között az adott szociális védelmi ágon belül.
14. Azon tagállamoknak, amelyek arra törekcsenek, hogy növeljék a befizetésekkel meghatározott kiegészítő rendszerekben történő megtakarításokat, ajánlott előmozdítani a RESAVER nyugdíjalap biztosította megoldások használatát, amely alap biztosítja a megszolgálási időszak és az eszköztruházási díjak hiányát.
15. Ajánlott, hogy a tagállamok egyedi intézkedéseket szorgalmazzanak az ezen ajánlás 5. pontjában említett R1 és R2 profiloknak megfelelő pályakezdő kutatók támogatására. Figyelembe véve a nemzeti körülményeket, ilyen egyedi intézkedés lehet többek között:
- a) a pályakezdő kutatók számára a karrierjük más szakaszaiban lévő kutatókra vonatkozó szociális védelem és munkakörülmények, valamint a megfelelő jövedelem biztosítása;
 - b) a pályakezdő kutatók számára pénzügyi és szociális védelmi ösztönzők nyújtása;
 - c) a pályakezdő kutatóknak valamennyi ágazat munkáltatói általi – különösen állandó vagy határozatlan idejű munkaszerződésekkal történő – felvételére irányuló ösztönzők alkalmazásának előmozdítása és azok támogatása;
 - d) az intézményközi, ágazatközi, interdiszciplináris és földrajzi mobilitás, ezen belül a virtuális mobilitás előmozdítása és elismerése;
 - e) a tudományos körök, a kutatásfinanszírozók és az ökoszisztéma egyéb érintett szereplői – különösen az ipar és más vállalkozások, valamint az állami és a nonprofit szervezetek – közötti együttműködés előmozdítása a készségigények és a készségkínálat tekintetében, a magasán képzett és az érintett ágazatok igényeinek megfelelő, célirányos készségekkel rendelkező kutatók felvételének elősegítése érdekében;
 - f) a pályakezdő kutatók kutatócsoportokba való bevonásának előmozdítása, elkerülve azt, hogy a tudományos képzettségükhez nem kapcsolódó feladatokat kapjanak.

Az ágazatokon és tudományágakon átvívelő életpályákra, valamint a vállalkozói létre és az innovációra képzett kutatók

16. A pályakezdő kutató célja az, hogy egy eredeti, konkrét kutatási projekten keresztül fejlessze kutatói gondolkodásmódját, valamint fokozza gondolatmeneteinek rugalmasságát, kreativitását és szellemi autonómiáját. A tagállamok számára ajánlott, hogy – többek között a ResearchCompnak, az innovatív doktori képzés alapelveinek, a kutatás integritására vonatkozó európai magatartási kódexnek, valamint a kutatók transzverzális készségeinek megerősítését szolgáló egyéb jövőbeli kezdeményezéseknek a kiaknázása révén – tegyék meg a megfelelő lépéseket annak ösztönzésére, hogy a doktori képzés az említett célokra irányuljon, továbbá igazodjon az összes érintett ágazat között átjárható életpályákhoz és a nyílt tudomány gyakorlatához.

17. A Bizottság számára ajánlott, hogy tegyen lépéseket a ResearchComp alkalmazásának támogatása és megkönnyítése érdekében, mozdítsa elő a bevált gyakorlatok cseréjét, és szükség esetén mérlegelje a kompetenciakeretnek a kutatási és innovációs rendszer és a munkaerőpiac fejlődése alapján történő jövőbeli felülvizsgálatát.
18. A tagállamok számára ajánlott, hogy az olyan rendszerekre helyezték a hangsúlyt, amelyek célja a kutatók azon transzverzális készségeinek megerősítése, amelyek a tudás hasznosítását célzó tevékenységekben, valamint a vállalkozói létben való részvételhez szükségesek. Ezek a rendszerek magukban foglalhatnának a releváns témákra vonatkozó tájékoztató tevékenységeket és képzéseket is – e témák közé értve többek között a szellemi javak kezelését, a szabványosítást, az ipar és a tudományos körök közötti, valamint a tudományos körök és a közigazgatási ágazat közötti együttműködést (ideértve a szakpolitikai döntéshozatalt támogató tudományos tevékenységeket), továbbá a társadalom bevonását.
19. A tagállamok és a Bizottság számára ajánlott, hogy ösztönözzék a tudományos körök, az ipar, az egyéb vállalkozások, a közigazgatás, a nonprofit ágazat és az összes többi érintett ökoszisztéma-szereplő közötti interakciót és együttműködést, beleértve a partnerségeket is, és biztosítsák, hogy a doktori képzést és a célzott képzést az érintett felek tényleges készségigényei alapján fejlesszék ki vagy együtt fejlesszék ki, többek között a meglévő uniós és tagállami szintű programok keretében végrehajtott bevált gyakorlatok példaira építve.

Az ilyen interakciót és együttműködést különösen azokon a területeken ajánlott támogatni, ahol speciális készségekre van szükség a legkorszerűbb kutatási és technológiai infrastruktúrákkal való működéshez.

20. A tagállamok és a Bizottság számára ajánlott, hogy tegyenek lépéseket az innovatív és a vállalkozói gondolkodásmódnak – és ennek részeként a befektetési kereséshez szükséges készségeknek – a kutatók körében történő előmozdítása érdekében azzal a céllal, hogy a vállalkozói életpályát választók számára lehetővé váljon, hogy tudás-előállítási képességeiket a tudáshasznosításban való jártassággal párosítsák, az innovatív ötleteket vállalkozásokká alakítsák és előmozdítsák az innovációt és a haladást.

Különös figyelmet kell fordítani a nők vállalkozói készségeinek és a nők által megvalósított innovációk az előmozdítására, valamint a nők által vezetett spin-off vállalkozások létrehozására. Ugyanezt a megközelítést kell előirányozni a kisebbségi és marginalizált csoportok esetében is.

A tagállamok fontolóra vehetnék olyan intézkedések meghozatalát, amelyek csökkentik a vállalkozói karriert vállaló kutatókat lehetségesen érintő kockázatokat, többek között a korábbi életpályájukhoz való visszatérés lehetősége révén.

21. A tagállamok számára ajánlott, hogy tegyenek lépéseket a célzott képzések kidolgozásának és biztosításának támogatása érdekében, hogy ösztönözzék az élethosszig tartó perspektívával rendelkező kutatóknak szóló átképzési és továbbképzési lehetőségeket, és hogy előmozdítsák az ágazatközi és interdiszciplináris mobilitást. Ajánlott továbbá, hogy a tagállamok tegyék meg a szükséges lépéseket a formális és informális képzési lehetőségek – többek között a munka közbeni képzés – tisztességes és átlátható validálási eljárásának előmozdítása érdekében.
22. A Bizottság számára ajánlott, hogy a tehetségek ágazatközi áramlását előmozdító kezdeményezések kidolgozása keretében hozza meg a következő intézkedéseket:
- a) a tagállamok egymástól való tanulásának támogatása a Bizottság által létrehozott ágazatközi mobilitási rendszerek modelljei alapján, három kiemelt területen:
 1. a tudományos körök és a nem tudományos körök közötti együttműködés megerősítése,
 2. a kutatók, innovátorok és más kutatási és innovációs tehetségek képzésének és egész életen át tartó tanulásának tökéletesítése,
 3. a kutatók vállalkozói szellemének, transzverzális készségeinek és a társadalmi hatást növelő tevékenységekben való szerepvállalásának ösztönzése;
 - b) a kutatói mobilitás meglévő eszközei ágazatközi mobilitási összetevőinek megerősítése és szükség esetén új eszközökkel való kiegészítése;
 - c) az ágazatközi mobilitási rendszerekkel kapcsolatos tudatosság növelése az ezen ajánlás 33. pontjában említett EKT-tehetségplatform egyik ágán keresztül.

23. Ajánlott, hogy a tagállamok mérlegeljék olyan nemzeti rendszerek létrehozását, amelyek az ezen ajánlás 22. pontjában említett három kiemelt terület közül egy vagy több esetében előmozdítják az ágazatközi mobilitást.
24. A tagállamok számára ajánlott, hogy tegyenek meg minden szükséges erőfeszítést azon meglévő strukturális és adminisztratív akadályok megszüntetésének előmozdítása érdekében, amelyek gátolhatják vagy nehezíthetik az ágazatok közötti mobilitást – többek között azáltal, hogy segítik a kutatókat mobilitásuk családi és személyes jellegű korlátainak leküzdésében, hogy adott esetben támogatják a szakmai életpályák átjárhatóságát, valamint hogy – a lineáris kutatói életpályák hátráltatása nélkül – megkönnyítik az ideiglenes vagy állandó mobilitást.
25. A tagállamok és a Bizottság számára ajánlott, hogy mozdítsák elő a kutatók interdiszciplináris mobilitását, többek között azáltal, hogy megfelelően figyelembe veszik és kezelik az olyan akadályokat, mint az elismerés hiánya és a hagyományos forrásokból származó finanszírozás biztosításának nehézségei.

Életpálya-értékelés, életpálya-fejlesztés és szakmai előmenetel

26. A tagállamok számára ajánlott, hogy támogassák a földrajzi, ágazatközi, intézményközi, inter- és transzdiszciplináris mobilitás értékének elismerését, úgy tekintve azt, mint a tudományos ismereteknek és a szakmai fejlődésnek a kutatói életpálya bármely szakaszában történő előmozdítását célzó fontos eszközt. A virtuális mobilitás helytálló eszköznek bizonyult és szintén figyelembe vehető. Az értékelési és jutalmazási rendszer nem büntetheti a nem lineáris, a többágú és a hibrid életpályákat.
27. A tagállamok és a Bizottság számára ajánlott, hogy mozdítsák elő és támogassák azokat a kutatókat értékelő és jutalmazó rendszereket, amelyek:
- kvantitatív mutatók felelősségteljes alkalmazásával alátámasztott, kollégák és egyéb szakértők által végzett kvalitatív megítélésen alapulnak;
 - jutalmazzák kutatóik minőségét és azoknak a társadalomra, a tudományra és az innovációra gyakorolt különböző lehetséges hatásait;
 - elismernek számos különböző kutatási eredményt – többek között a következőket: publikációk, adatkészletek, szoftverek, módszertanok, protokollok, szabadalmak; számos különböző tevékenységet – többek között: mentorálás, kutatási témavezetés, vezetői szerepvállalás, vállalkozói tevékenység, FAIR-adatkezelés – a megtalálhatóság, hozzáférhetőség, interoperabilitás és újrafelhasználhatóság elvei szerint –, tudományos lektorálás, oktatás, a tudás hasznosítása, az ipar és a tudományos körök közötti együttműködés, a tényeken alapuló szakpolitikai döntéshozatal támogatása, a társadalommal való interakció; továbbá számos különböző gyakorlatot – többek között: a nyílt tudományt, az ismeretek és az adatok korai megosztását, valamint a nyílt együttműködést, az összes – ezen ajánlás 26. pontjában említett – mobilitási tapasztalat mellett;
 - biztosítják, hogy a kutató szakmai tevékenysége megfeleljen a magas szintű etikai és feddhetetlenségi normáknak, alkalmazzák a megfelelő kutatói magatartás elvét, és – amennyiben lehetséges – értékelik a jó gyakorlatokat, köztük a kutatási eredmények és módszertanok megosztására vonatkozó nyílt gyakorlatokat;
 - olyan értékelési kritériumokat és eljárásokat alkalmaznak, amelyek tiszteletben tartják a kutatási területek és a nemzeti körülmények sokféleségét;
 - támogatják a kutatói profilok és életpályák sokféleségét és értékelik az egyedi hozzájárulásokat, ugyanakkor a kutatócsoportok, az együttműködésen alapuló munka és az interdiszciplinaritás szerepét is;
 - biztosítják a nemek közötti egyenlőséget, a nemek egyensúlyát, az esélyegyenlőséget és az inkluzivitást.

Az e pontban felsorolt ajánlások következetes végrehajtásának biztosítása érdekében a Tanács arra ösztönzi a tagállamokat, hogy mozdítsák elő az értékelési és jutalmazási folyamatban részt vevő szereplők folyamatos képzését.

28. A Tanács felkéri a tagállamokat, hogy ösztönözzék a szervezeteket arra, hogy csatlakozzanak az értékelési rendszereknek az ezen ajánlás 27. pontjában felsorolt ajánlásokkal összhangban történő fejlesztése érdekében létrehozott koalíciókhoz, szövetségekhez vagy kezdeményezésekhez. A Tanács továbbá ösztönzi a tagállamokat, hogy – illetékességi területükön belül – számolják fel a kutatásértékelés ilyen irányú fejlődését gátló nemzeti adminisztratív vagy jogi akadályokat, és segítsenek megelőzni az ezen ajánlás 27. pontjában felsorolt ajánlások alkalmazása során a kutatás, a kutatók és a kutatóhelyek értékelése között esetlegesen felmerülő ellentmondásokat vagy összeegyeztethetlenségeket.

29. Ajánlott, hogy a tagállamok támogassák azokat az intézkedéseket – köztük tanácsadási és mentorálási mechanizmusokat –, amelyek felhívják a kutatók, különösen a pályakezdő kutatók figyelmét az összes érintett ágazatban rendelkezésre álló lehetőségekre, valamint hogy mozdítsák elő az életpályák diverzifikálásának kultúráját a jobb személyes és szakmai fejlődés érdekében. Ebben a tekintetben a tagállamok és a Bizottság számára ajánlott, hogy támogassák a karrier-tanácsadási és -támogatási szolgáltatások, például az EURAXESS nyújtását az ágazatközi, interdiszciplináris és földrajzi mobilitás ösztönzése érdekében, valamint a vállalkozói tevékenységek létesítését és továbbfejlesztését.
30. A tagállamok számára ajánlott, hogy a tudományos szférában dolgozó kutatók számára mozdítsák elő egy tisztességes, egyenlő, inkluzív, átlátható, strukturált és a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő beléptetési és előmeneteli rendszer létrejöttét, egészen a legmagasabb pozíciókig. E tekintetben a tagállamoknak ajánlott fontolóra venniük az olyan ún. tenure track (határozatlan idejű munkaviszonyt kínáló) rendszerek kialakítását, amelyek olyan határozott idejű keretként értendők, amelyben – kedvező értékelés esetén – kilátás van a határozatlan idejű munkaviszonyba való előrelépésre.

A tehetségek kiegyensúlyozott áramlása és az Unió vonzó célponttá tétele

31. Ajánlott, hogy a tagállamok tegyenek határozott lépéseket annak érdekében, hogy kedvező, vonzó és versenyképes feltételeket teremtsenek a kutatási és innovációs tevékenységek végzéséhez, valamint a külföldön élő kutatók visszatéréséhez. Ezek az intézkedések többek között – de nem kizárólag – a következőket foglalhatják magukban:
- ösztönzők a kutatási tevékenységek vonzóbbá tételére, figyelembe véve a tehetségek közötti tisztességes verseny szükségességét;
 - a kutatókra vonatkozó jogi és adminisztratív követelmények egyszerűsítése;
 - a kutatási és innovációs rendszerbe történő beruházások, beleértve az Unión belüli és kívüli hálózatépítés támogatását is, mégpedig a nemzeti kutatási és innovációs rendszerek európai kutatási hálózatokkal való összekapcsolása és integrálása, valamint a nemzeti képességek és a magas szintű tudományos és technológiai infrastruktúrák nagyobb láthatóságának biztosítása érdekében;
 - a vonzó, biztonságos, inkluzív, a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő és versenyképes kutatási és innovációs környezet megteremtésével kapcsolatos bevált gyakorlatok cseréje, a javadalmazás, a munkafeltételek és a szolgáltatások javítása vonatkozásában is, valamint a külföldi és nemzetközileg mobil kutatók előtt álló adminisztratív és nyelvi akadályok csökkentése tekintetében;
 - visszatérési és szakmai visszaüllesztési támogatások és vonzó álláshelyek a visszatérő kutatók számára;
 - annak lehetősége, hogy a különböző tagállamokban létesített intézményekben kettős pozíciót töltsenek be, ezáltal előmozdítva a tudástranszfert, a készségfejlesztést, az együttműködést és a tehetségek elvándorlásának megakadályozását;
 - a kutatási infrastruktúrák személyzetére vonatkozó közös megközelítés lehetőségeinek feltárása, különösen az európai kutatási infrastruktúra-konzorciumok (ERIC-ek) esetében.

A Bizottság számára ajánlott, hogy támogassa a tagállamokat erőfeszítéseik során, többek között az uniós programok, valamint az uniós és nemzeti programok közötti szinergiák érvényesítésének lehetővé tétele révén.

32. A Bizottság számára ajánlott, hogy a tehetségek kiegyensúlyozottabb áramlását elősegítő következő intézkedéseket hozza meg:
- az egymástól való tanulás támogatása a tagállamok számára kutatási és innovációs rendszereik reformja céljából, többek között olyan, a részvételi szándék kifejezésére való felhívások révén, amelyek egy olyan gyakorlatközösség létrehozására irányulnak, amely a tagállamok számára képzést és irányítást nyújt a tehetségek kiegyensúlyozottabb áramlását lehetővé tevő sikeres utak és megoldások alapján;
 - az Unión belüli, valamint az Unió és a harmadik országok közötti mobilitási áramlások nyomán követése az ezen ajánlás 40. pontjában említett kutatói életpályák megfigyelőközpontjában a tehetségek áramlását bemutató interaktív térkép segítségével;
 - a kutatási és innovációs diaszpórával, valamint harmadik országbeli közösségekkel való transznacionális kapcsolatok elősegítése és a tehetségek vonzásának vagy visszatérésének elősegítése az EKT-tehetségplatformnak az ezen ajánlás 33. pontjában említett ágán keresztül;

- d) a tehetségek kiegyensúlyozott áramlásának előmozdítása a kutatók körében az Unió szintjén azáltal, hogy a humántőke-alap több, a vállalkozásra és a vezetésre rátermettebb és jobban képzett kutatóval és innovátorral kerül megerősítésre.

A kutatói életpályákat támogató intézkedések

33. A Bizottság és a tagállamok számára ajánlott, hogy hozzanak megfelelő intézkedéseket az EURAXESS portálok és szolgáltatások, valamint a nemzetközi dimenzió megerősítése érdekében, és fejlesszék tovább az EKT-tehetségplatformját, amely online egyablakos ügyintézési pontként szolgálna a kutatók és az intézmények számára valamennyi ágazatban – egy új irányítási kerettel, valamint a koordinációs szerepnek a szolgáltatásnyújtásban részt vevő érintett nemzeti szervek és intézmények általi ellátásával. Az EKT-tehetségplatformnak lehetővé kell tennie, hogy:

- a) a kutatók irányítsák tanulási és képzési lehetőségeiket, valamint karrierjüket;
- b) a kutatási és innovációs intézmények, a munkáltatók és a finanszírozók hálózatépítési tevékenységeket folytassanak, jobban kezeljék tehetségbázisukat, együttműködjenek és megosszák bevált gyakorlataikat, mindeközben elő kell mozdítania a tehetségek vonzását és megtartását, valamint az adtok tökéletesítését az Európán belüli és azon kívüli mobilitási trendek jobb megértése érdekében.

A szolgáltatások körét ki lehetne terjeszteni a tehetségfejlesztési és életpálya-menedzselési szolgáltatásokra, a társadalom valamennyi releváns szegmensében, többek között a tudományos világban működő kutatókra összpontosítva.

34. Ajánlott, hogy a Bizottság biztosítsa az EKT-tehetségplatform és más releváns uniós és nemzeti kezdeményezések – többek között az Europass, az ESCO és az EURES – közötti kapcsolatokat és interoperabilitást, ezáltal gondoskodjon a platform és az alapjául szolgáló szolgáltatási központok hálózatának jobb irányítási modelljéről, a kutatók és a kutatást végző szervezetek igényeinek való jobb megfelelés érdekében.
35. Ajánlott, hogy a tagállamok és a Bizottság ismerjék el a kutatói chartának az ezen ajánlás 36. pontjában említett jóváhagyása és végrehajtása fontosságát.
36. Az ezen ajánlás II. mellékletében meghatározott új kutatói chartának a 2005/251/EK ajánlás mellékletében foglalt kutatói charta és kódex helyébe kell lépnie. Ajánlott, hogy a tagállamok és a Bizottság – többek között célzott ösztönzők révén – ösztönözzék az új kutatói chartának a kutatók valamennyi ágazatbeli munkáltatói és finanszírozói általi jóváhagyását és végrehajtását annak érdekében, hogy az a kutatók és a kutatói életpályák támogatását szolgáló strukturális eszközzé váljon.
37. A Bizottság számára ajánlott, hogy a kutatói humánerőforrás-stratégiát vagy bármely hasonló jövőbeli végrehajtási mechanizmust igazítsa hozzá az új kutatói chartához, és biztosítsa a folytonosságot azon intézmények tekintetében, amelyek jóváhagyták a régi kutatói chartában és kódexben foglalt elveket, és csatlakoztak a kutatói humánerőforrás-stratégiához, és ennek keretében úgy tekinti őket, hogy azok továbbra is támogatják az ezen ajánlás II. mellékletében foglalt kutatói chartát. Ajánlott, hogy a Bizottság ugyanezeket az átmeneti intézkedéseket alkalmazza azokra az intézményekre is, amelyek a régi kutatói charta és kódex alapján elindították a kutatói humánerőforrás-stratégiát.
38. Ajánlott, hogy a Bizottság a tagállamokkal és az érintett érdekelt felekkel együttműködve rendszeresen vizsgálja felül és igazítsa ki a kutatói életpályákat támogató valamennyi eszközt a kutatók tényleges igényei alapján.
39. A Bizottság és a tagállamok számára ajánlott, hogy ösztönözzék és támogassák a felsőoktatási intézmények szövetségeit, például az európai egyetemek szövetségeit, a teljes európai felsőoktatási, kutatási és innovációs ágazatot és valamennyi érdekelt felet, hogy önkéntes és alulról felfelé építkező megközelítés alapján kísérleti jelleggel teszteljék az ezen ajánlásban előírt releváns intézkedéseket.

A kutatói életpályák nyomon követése

40. Az Európai Kutatási Térség átfogó nyomonkövetési rendszerei mellett a Bizottság és a tagállamok számára ajánlott, hogy a kutatói közösség, a politikai döntéshozók, a közigazgatási szervek és a releváns szervezetek javát uniós és nemzeti szinten szolgáló, külön megfigyelőközponton keresztül kövessék nyomon az uniós kutatói életpályák vonatkozó aspektusait és ezen ajánlás végrehajtását. A megfigyelőközpontnak támogatnia kell a kihívásoknak és a lehetőségeknek a kutatók általi jobb megértését, továbbá növelnie kell a kutatást végző uniós szervezetek vonzerejét a legkiválóbb tehetségek számára, miközben a végrehajtás során garantálja a személyes adatok védelmét.
41. A megfigyelőközpontnak gondosan meg kell vizsgálnia és fel kell tárnia, hogy melyek azok az alátámasztó adatok, amelyek a kutatói életpályák megfigyelése szempontjából relevánsak lehetnek. A tagállamok és valamennyi érdekelt fél adminisztratív terheinek csökkentése érdekében lehetőség szerint fontolóra kell venni és prioritásként kell kezelni a meglévő adatokkal való kapcsolatokat. Ajánlott, hogy a tagállamok hatékonyan és fenntartható módon működjenek együtt a megfigyelőközpont létrehozása szempontjából releváns adatok összegyűjtése érdekében.
42. A Bizottság felkérést kap arra, hogy – a kutatói életpályák megfigyelőközpontja által szolgáltatott adatok alapján – javasoljon további, a kutatói életpályák fejlesztését ösztönző és előmozdító intézkedéseket.
43. Ajánlott, hogy a Bizottság – a tagállamokkal együttműködésben – vegye fontolóra a kutatói életpályák megfigyelőközpontja és adott esetben az európai egyetemi stratégiában javasolt Európai Felsőoktatási Ágazati Megfigyelőközpont közötti releváns kapcsolatokat, és ezáltal fokozza az Európai Kutatási Térség és az európai oktatási térség közötti szinergiákat.
44. Ajánlott, hogy a tagállamok és a Bizottság mérlegeljék az (EU) 2019/1700 rendelettel összefüggésben gyűjtött adatoknak az ezen ajánlás 40. pontjában említett megfigyelőközpont adatigényeihez való hozzáigazítását.

Kelt Brüsszelben, 2023. december 18.

a Tanács részéről
az elnök
T. RIBERA RODRÍGUEZ

I. MELLÉKLET

Az ágazatokon átívelő kutatói foglalkozások R1–R4 profilok szerint rendezett példái

A nemzeti hatáskörök kellő figyelembevételével és a kifejezetten kutatóknak szánt valamennyi betöltendő álláshelyen a profilokra való hivatkozások használatának megkönnyítése érdekében e mellékletben példákat mutatunk be az egyes ágazatokra vonatkozóan azzal a céllal, hogy a kutatók életpályái összehasonlíthatók és átjárhatók legyenek a foglalkoztatási ágazatok és az országok között.

Az érintett szervezeteknek szem előtt kell tartaniuk a kutató fogalma meghatározásának és profiljainak az 1., 2., 5. és 6. ajánlásban szereplő értelmezését.

1. táblázat:

A kutatói életpályára vonatkozó európai keretrendszer szerinti foglalkozásokra vonatkozó példák

R1 – Pályakezdő kutató	R2 – Elismert kutató
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 – Tapasztalt kutató	R4 – Vezető kutató
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

Az 1. táblázatban felsorolt, R1–R4 profilok szerint rendezett kutatói foglalkozásokra vonatkozó példákkal kapcsolatban fontos jelezni a következőket:

- a példák nem kimerítő jellegűek, hanem az R1–R4 profilok és valamennyi ágazat szerint rendezett kutatói besorolások típusainak jelzésére szolgálnak,
- a példák csak angol nyelvű besorolásokat tartalmaznak, bár elismert tény, hogy a besorolások ágazatonként és országonként eltérők, továbbá a besorolások megnevezése nyelvenként eltérő lesz,
- egyes kutatói foglalkozások több R1–R4 profilban is megjelenhetnek: ilyen esetekben a profilra vonatkozó döntés az önállóság, a tapasztalat és az elismerés szintjétől függ,
- eseti alapon, valamint az egyéntől és a foglalkozástól függően kerül majd sor az arra vonatkozó végső döntés meghozatalára, hogy az adott egyén és foglalkozása az R1–R4 kategóriába tartozik-e.

II. MELLÉKLET

Európai kutatói charta

Az Európai kutatói charta olyan elvek összessége, amely a kutatási és innovációs kiválóság Európa-szerte történő támogatása érdekében vonzó kutatói életpályák kialakítását alapozza meg. Az Európai kutatói charta (a továbbiakban: kutatói charta) középpontjában a kutatók, a munkáltatók, a finanszírozók és a politikai döntéshozók jogai és kötelezettségei állnak. A kutatói charta 20 alapelvet tartalmaz, amelyek a következő négy pillérbe sorolhatók:

- a) etika, integritás, nemek közötti egyenlőség és nyílt tudomány;
- b) a kutatók értékelése, felvétele és előmenetele;
- c) munkafeltételek és -módszerek;
- d) kutatói életpályák és tehetségfejlesztés.

A kutatói charta valamennyi kutatóra, kutatást végző ágazatra és az érintett ernyőszervezetekre (érdekelt felekre) irányul. Ez a következőket foglalja magában:

- a) kutatók valamennyi ágazatban (tudományos körök, kutatást végző állami és magánszervezetek);
- b) a kutatók munkáltatói a köz- és magánszektorban;
- c) a kutatások és a kutatók finanszírozói a köz- és magánszektorban;
- d) a charta szempontjából releváns szakpolitikákkal foglalkozó politikai döntéshozók.

A kutatói charta az összes tudományágban – többek között a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok, a matematika (STEM), valamint a társadalom- és a bölcsészettudományok területén – tevékenykedő kutatóknak szól. Kiterjed a felderítő, a célzott, a stratégiai, az alkalmazott és a piacközeli kutatások valamennyi típusára.

1. PILLÉR – ETIKA, INTEGRITÁS, NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG ÉS NYÍLT TUDOMÁNY

-
1. ETIKA ÉS KUTATÁSI INTEGRITÁS
 2. A TUDOMÁNYOS KUTATÁS SZABADSÁGA
 3. NYÍLT TUDOMÁNY
 4. NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG
 5. A SOKFÉLESÉG FELKAROLÁSA
 6. A KUTATÓ
 7. A KUTATÓK SZABAD ÁRAMLÁSA
 8. A KUTATÁS FENNTARTHATÓSÁGA
-

Ez a pillér a kutatói charta alapelveit és annak a kutatási kiválóság támogatása iránti kötelezettségvállalásait foglalja magában, amely kiválóság ebben az összefüggésben a lehető legjobb kutatócsoportok és kutatási projektek nemi hovatartozástól és egyéb elfoglaltságoktól mentes elősegítését jelenti. Az e pillérhez tartozó elvek várhatóan hozzájárulnak az újjáélesztett Európai Kutatási Térségre vonatkozó elképzelés alapjainak a megvalósításához, valamint inspirálják az európai kutatókat, a kutatók munkáltatóit, a finanszírozókat és a politikai döntéshozókat. Mivel mindezek az értékek transzverzális jellegűek, az elvárások szerint az elvek fennmaradó részének alkalmazása során általánosan érvényesítik és figyelembe veszik őket.

1. Etika és kutatási integritás ⁽¹⁾

A kutatóknak szigorú etikai szabályoknak kell megfelelniük, és munkájukat az őszinteség, a megbízhatóság, a tárgyilagosság, a pártatlanság és a függetlenség, a nyílt kommunikáció, a gondossági kötelezettség, a tisztességesség és az eljövendő tudósgenerációkért vállalt felelősség jegyében kell megközelíteniük. Ezek képezik a jogtalan befolyásolástól, (így például a külföldi beavatkozástól és az összeférhetetlenségtől is) mentes, felelősségteljes és megbízható kutatás alapjait. Az említett alapok a kiválóság elérésének az előfeltételei, továbbá megalapozzák a kutatók azzal kapcsolatos felelősségét, hogy védekezzenek az elfoglaltsággal és a módszertan terén alkalmazott könnyebb megoldásokkal szemben.

⁽¹⁾ Kutatási integritás – Tanácsi következtetések (elfogadva 2015. december 1-jén) – 14853/15 tanácsi dokumentum.

A kutatóknak csatlakozniuk kell az elismert etikai gyakorlatokhoz és a szakterületükhöz (szakterületeikhez) kapcsolódó alapvető etikai elvekhez, valamint a különböző nemzeti, ágazati, illetve intézményi etikai kódexekben rögzített etikai normákhoz.

A kutatási integritásért elsősorban maguk a kutatók felelnek. A kutatókat egyrészt szabályok, eljárások és iránymutatások kidolgozására és tiszteletben tartására irányuló kutatási integritás intézményi kultúrájával, másrészt pedig a legjobb gyakorlatok megosztásán alapuló képzéssel és mentorálással kell támogatni.

A bevált kutatási gyakorlatok és a kutatási integritás kultúrájának előmozdítása érdekében az összes érintett félnek számos dimenziót figyelembe kell vennie, így például a kutatási integritást a kutatási környezetekben, a kutatási integritással kapcsolatos képzést és kapacitásépítést, a kutatási integritást beépítő kutatási folyamatokat és szakpolitikákat, az adat-, közzétételi, terjesztési, felülvizsgálati, értékelési és szerkesztési szabályzatokat. Hasonlóképpen mechanizmusokat kell kialakítani a kutatási köteleességek azonosítására, jelentésére és kezelésére.

A kutatóknak kerülniük kell mindenfajta plagizálást. Különös figyelmet kell fordítani egyrészt a közös felelősségvállalásra vonatkozó elvekre, amennyiben a kutatásokat – a szakterületnek megfelelően – témavezetőkkel és/vagy más kutatókkal együtt végzik, másrészt pedig a szellemi tulajdonra vonatkozó szabályokra. Ezt a kutatási folyamat valamennyi szakaszára alkalmazni kell, ideértve a tervezést, a finanszírozási kérelmek előkészítését, valamint az eredmények kidolgozását és megvalósítását. Az az igény, mely szerint a megfigyelések igazolása úgy történik, hogy kimutatják a megállapítások reprodukálhatóságát, nem tekinthető plagizálásnak, feltéve, hogy a megerősítendő adatokra kifejezett hivatkozás történik.

Az etika és a feddhetetlenség értékei abban az esetben is nagy jelentőséggel bírnak, ha a kutatók témavezetői szerepet töltenek be. Ezeket az értékeket haladéktalanul alkalmazni kell annak biztosítása érdekében, hogy minden érintett számára biztonságos, inkluzív és a nemek közötti egyenlőséget szem előtt tartó kutatási környezetet lehessen biztosítani, valamint különösen hátrányos megkülönböztetés, szexuális vagy erkölcsi zaklatás, a tanulás vagy a kutatómunka akadályozása, illetve az adatok vagy az eredmények indokolatlan személyes kisajátítása esetén.

2. A tudományos kutatás szabadsága

A tudományos kutatás szabadsága az Európai Kutatási Térségen belüli és a nemzetközi partnerekkel folytatott kutatási együttműködés egyik közös alapvető értéke és alapelve. A kutatóknak kutatásaikat az emberiség javára és az emberi ismeretek határainak kiterjesztésére kell összpontosítaniuk, rendelkezve a gondolat, a véleményalkotás és a véleménynyilvánítás szabadságával, a kutatási kérdések meghatározásának szabadságával, a problémák megoldására szolgáló módszerek meghatározásának szabadságával, elméletek megválasztásának és kidolgozásának szabadságával, az elfogadott nézetek megkérdőjelezésének és új elképzelések előterjesztésének szabadságával, valamint a szakmai, illetve tudományos képviselői testületekben való egyesülés szabadságával. A kutatók számára biztosítani kell a jogot arra, hogy – többek között képzés és oktatás révén – terjesszék és közzétegyék kutatási eredményeiket. A kutatóknak ugyanakkor tudatában kell lenniük e szabadság korlátainak, amelyek különös kutatási körülményekből – többek között a témavezetésből/iránymutatásból/menedzsmentből –, illetve törvényi vagy működési korlátokból – például szellemi tulajdon-jogokból, költségvetési vagy infrastrukturális okokból – fakadhatnak.

3. Nyílt tudomány

A kutatóknak a nyílt tudomány (?) minden aspektusa tekintetében törekedniük kell a szerepvállalásra, munkáltatóiknak és finanszírozóiknak pedig elő kell ezt segíteniük. Eredményeiket nyíltan meg kell osztaniuk, például nyílt hozzáférésű, valamint megtalálható, hozzáférhető, interoperábilis és újrafelhasználható adatok, nyílt hozzáférésű publikációk, szabad szoftverek, nyílt hozzáférésű modellek és algoritmusok révén. Intézkedéseket kell tenniük a kutatási eredmények reprodukálhatóságának biztosítása érdekében. Törekedniük kell a nyílt tudomány módszertanának alkalmazására és a nyílt tudományos lektorálásban való részvételre. A munkáltatóknak és a finanszírozóknak támogatást kell nyújtaniuk a szükséges eszközök és infrastruktúra biztosításához, valamint jutalmazniuk kell a valóban nyílt tudományos kultúrát Uniószerterte, beleértve a tudományos publikációkhoz, a kutatási adatokhoz és egyéb kutatási eredményekhez való nyílt hozzáférés általános érvényesítését (azaz a szükséges zártág melletti lehető legnagyobb mértékű nyitottság elvét követve), valamint a nyílt tudomány elveinek és gyakorlatainak terjesztését és alkalmazását, figyelembe véve a szakterületek közötti és a kulturális különbségeket, köztük a többnyelvűséget, támogatva a nyílt tudományos készségek fejlesztését, valamint továbbfejlesztve és integrálva az alapul szolgáló digitális infrastruktúrát és szolgáltatásokat.

(?) A nyitott tudomány rendszerére való áttérés – A Tanács 2016. május 27-én elfogadott következtetései – 9526/16 tanácsi dokumentum.

Civil tudomány

A kutatóknak a lehető legnagyobb mértékben és adott esetben be kell építeniük projektjeikbe a civil tudományt. Ez a polgárok bevonását jelenti a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok, a matematika (STEM), valamint a társadalom- és bölcsészettudományok területén megvalósuló kutatási projektek koncepciójába, kialakításába és végrehajtásába. Ez a tudomány demokratizálásának, a tudományba vetett bizalom kiépítésének, valamint a társadalomban meglévő hatalmas intelligencia és képességek kiaknázásának egyik ideális eszköze a kiváló kutatás és innováció megvalósítása érdekében.

4. Nemek közötti egyenlőség

Valamennyi érdekelt félnek elő kell mozdítania a nemek közötti egyenlőséget és a nemek egyensúlyát a kutatócsoportokban, valamint a vezetői és a döntéshozó testületekben, a felvételi és az előléptetési bizottságokban, továbbá a tanácsadó csoportokban. Ez magában foglalja a nemi dimenzió kutatási, oktatási és innovációs tartalmakba való beépítésének előmozdítását, az előállított ismeretek tudományos színvonalának, kiválóságának és társadalmi relevanciájának javítása érdekében. A nemek közötti egyenlőség célja továbbá a nemi alapú erőszak és a szexuális zaklatás elleni küzdelem. A nemek közötti egyenlőséget olyan interszekcionális szempontból kell értelmezni, ahol a nemek, valamint az egyéb társadalmi kategóriák és identitások közötti különböző hatalmi rendszerek keresztezik és erősítik egymást. A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó vagy hasonló terveken ⁽³⁾ keresztül megvalósuló fenntartható intézményi változások, amelyek lehetővé teszik a jogsértések megfelelő bejelentését, valamint nyomkövetési és értékelési rendszereket is magukban foglalnak, megfelelő mechanizmusok a nemek közötti egyenlőség előmozdítására.

A nemek közötti egyenlőség előmozdítására irányuló szervezeti kultúra átalakításának egyik kulcsfontosságú eleme a munka és a magánélet közötti egyensúly. A munka és a magánélet közötti egyensúly a nők és a férfiak számára egyaránt fontos, és magában foglalja annak biztosítását, hogy a személyzet minden tagja megfelelő támogatásban részesüljön életpályájának előrevitelében, a munkahelyen kívül esetlegesen vállalt személyes kötelezettségek mellett, beleértve a gondozási feladatokat is.

5. A sokféleség felkarolása

Az Európai Kutatási Térség egyik alapelve a tág értelemben vett sokféleség figyelembevétele, beleértve többek között a nemet, a faji vagy etnikai származást, a vallást vagy meggyőződést, a társadalmi sokszínűséget, a fogyatékoságot, az életkort, a szexuális irányultságot, valamint a bármilyen alapon történő megkülönböztetés elleni küzdelmet. A munkáltatóknak és a finanszírozóknak fel kell karolniuk kutatóik sokféleségét, mivel a különböző életpasztalatok értékes perspektívákat kölcsönöznek a kutatási projekteknek. Emellett a résztvevők sokfélesége információkkal szolgálhat azon különböző társadalmakra vonatkozó kutatási eredményekhez, amelyekben élünk, és gazdagíthatja ezeket a társadalmakat. Fel kell ismerni továbbá a tudatalatti elfogultságokat, például a felvétel, az előléptetés és a feladatok felülvizsgálata terén, valamint lehetőség szerint ellensúlyozni kell őket, különösen a tudomány területén.

6. A kutató

Minden kutató részt vesz eredeti koncepciókon vagy hipotéziseken alapuló új tudományos ismeretek kidolgozásában vagy létrehozásában. A kutatók olyan szakemberek, akiknek értékelni kell a munkáját, függetlenül attól, hogy mely ágazatban tevékenykednek. Ennek életpályájuk kezdetén, azaz posztgraduális szinten kell megkezdődnie, és nemzeti szintű besorolásuktól függetlenül minden szintre ki kell terjednie.

A munkáltatóknak és a finanszírozóknak ösztönözniük és támogatniuk kell az olyan nem lineáris és többágú életpályákat, amelyek földrajzi, szakterületi, ágazat- és szervezeti mobilitással – például kirendelésekkel – jellemezhetők. Ösztönözniük kell továbbá a különböző ágazatokat egyidejűleg kombináló hibrid pályákat, amelyeket a lineáris életpályákkal egyenértékűnek kell tekinteni.

Szakmai hozzáállás

A kutatóknak jól kell ismerniük a kutatási környezetüket és a finanszírozási mechanizmusait irányító stratégiai célokat, valamint kutatásaik megkezdését vagy a biztosított erőforrásokhoz való hozzáférést megelőzően törekedniük kell minden szükséges jóváhagyás megszerzésére. A kutatóknak minden erőfeszítést meg kell tenniük annak biztosítására, hogy kutatásaik relevánsak legyenek a társadalom számára – mégpedig azáltal, hogy lehetővé teszik a világ jobb megértését –, és hogy azok ne jelentsenek szükségtelen átfedést olyan kutatásokkal, amelyeket máshol korábban már elvégeztek. Ez magában foglalja a kutatási eredmények hatékony hasznosítását.

⁽³⁾ Lásd: A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Az egyenlőségeközpontú Unió: a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia, COM(2020) 152 final.

Ha a kutatási projektet későbbre halasztják, újradefiniálják vagy kiegészítik, egyértelmű kommunikációnak kell megvalósulnia a kutatók és a munkáltatók, a finanszírozók, illetve a témavezetők között; értesíteni kell őket, ha egy kutatási projektet bármilyen okból korábban be kell fejezni vagy fel kell függeszteni.

Elszámoltathatóság

Elszámoltathatónak lenni annyit jelent, hogy a kutatás végzése során felelősséget vállalunk tevékenységeinkért. A kutatóknak tisztában kell lenniük azzal, hogy munkáltatóik, finanszírozók, illetve egyéb vonatkozó köz- vagy magánjogi szervek, valamint – főként etikai alapon – a társadalom felé elszámoltathatók. Az állami pénzeszközökből finanszírozott kutatók szintén elszámoltathatók az adófizetők pénzének hatékony felhasználása tekintetében. Következésképpen tiszteletben kell tartaniuk a hatékony, eredményes és átlátható pénzgazdálkodás elvét, valamint együtt kell működniük kutatásuk minden engedélyezett ellenőrzése során, függetlenül attól, hogy azt munkáltatóik/finanszírozók vagy etikai bizottságok végzik. Ez az elvárás megköveteli, hogy mind kollégáik, mind pedig a szélesebb körű társadalom számára az etikus magatartás példái legyenek.

A gyűjtési és vizsgálati módszereknek, az eredményeknek és adott esetben a részletes adatoknak a – szükséges, valamint a megfelelő hatóságok által elrendelt – belső és külső vizsgálatok keretében nyíltan betekinthetőnek kell lenniük. Ez az adatok nyílttá tétele és az eredmények reprodukálhatósága biztosításának elősegítése szempontjából is fontos.

7. A kutatók szabad áramlása

A munkáltatóknak és a finanszírozóknak – a tehetségek vonzásával és a tehetségek esetleges elvándorlásának megakadályozásával egy időben – elő kell segíteniük a kutatók, a tudományos ismeretek és a technológia szabad áramlását. Fel kell ismerniük a földrajzi, az intézményközi, az ágazatközi, az inter- és transzdiszciplináris mobilitásnak – mint az ismereteknek és a szakmai fejlődésnek a kutatói életpálya valamennyi szakaszában történő elősegítésére szolgáló fontos eszköznek – az értékét, valamint teljes mértékben értékelniük kell és el kell ismerniük a szakmai előmeneteli/értékelési rendszerükben szerzett minden mobilitási tapasztalatot. A virtuális mobilitás indokolt eszköznek bizonyult és szintén figyelembe vehető. Ez azt is megköveteli, hogy a nemzeti jogszabályokkal összhangban ki kell alakítani a támogatások és a társadalombiztosítási ellátások hordozhatóságát biztosító szükséges közigazgatási eszközöket.

8. A kutatás fenntarthatósága

A kutatóknak, a munkáltatóknak és a finanszírozóknak – a társadalmi haladás érdekében elfogadott olyan jelenlegi és jövőbeli szakpolitikai kezdeményezésekkel összhangban, mint például az európai zöld megállapodás, az Egyesült Nemzetek Szervezetének a 2030-ig tartó időszakra vonatkozó menetrendje és a fenntartható fejlődési célok – elő kell mozdítaniuk a kutatási tevékenységek fenntartható végrehajtását. A kutatókat támogatni kell a fenntartható kutatásmentedsment intézményi kultúrájával, valamint a legjobb gyakorlatok megosztásán alapuló képzéssel és mentorálással. A kutatóknak vezető szerepet kell vállalniuk a szén-dioxid-kibocsátás csökkentésében oly módon, hogy azzal pozitív példát mutassanak a kutatói közösség többi tagja számára.

Referenciapontként használható az Európai Bizottság által a Marie Skłodowska-Curie-cselekvések keretében kidolgozott „Marie Skłodowska-Curie-cselekvések zöld chartája”.

2. PILLÉR – A KUTATÓK ÉRTÉKELÉSE, FELVÉTELE ÉS ELŐMENETELE

-
1. A KUTATÓK ÉRTÉKELÉSE
 2. FELVÉTEL
 3. KIVÁLASZTÁS
 4. SZAKMAI ELŐMENETEL
-

A kutatók értékelésének keretében biztosítani kell a kutatók életpályájának egyenlő elismerését és jutalmazását, foglalkoztatási vagy tevékenységi ágazattól függetlenül, valamint elfogulatlan tehetségalapú megközelítést kell alkalmazni. A tisztességes kutatófelvételi és -kiválasztási politikák alapvető fontosságúak a kutatók nyitott munkaerőpiacának megvalósításához, hozzájárulva az Európai Kutatási Térség fejlődéséhez.

1. A kutatók értékelése

A kutatók értékelésének lehetővé kell tennie a kutatók teljesítményének értékelését, valamint azt, hogy a kutatás a lehető legmagasabb színvonalat és a lehető legnagyobb hatást érje el. Ehhez az egyre változatosabb tevékenységek, gyakorlatok és kutatási eredmények elismerésére van szükség. Következésképpen az értékelésnek elsősorban kvalitatív megítélésen kell alapulnia, amely esetében a tudományos lektorálás és a más megfelelő kutatók által készített értékelés központi szerepet tölt be, és amelyet a mennyiségi mutatók felelősségteljes alkalmazása támogat. El kell ismerni továbbá az innovációhoz nyújtott hozzájárulásokat, különösen az ipari háttérrel rendelkező jelöltek esetében.

A munkáltatóknak és a finanszírozóknak támogatniuk kell a kutatók értékelési és jutalmazási rendszerét, amely figyelembe veszi a kutatók által a társadalomra, a tudományra és az innovációra gyakorolt hatás általános minőségét, a végzett tevékenységek sokféleségét, a nyílt tudomány gyakorlatait, valamint a földrajzi, az interdiszciplináris és az ágazatközi mobilitás értékét. Egy ilyen rendszernek:

- a) kollégák és megfelelő szakértők – kvantitatív mutatók felelősségteljes alkalmazásával alátámasztott – kvalitatív és elfogulatlan megítélésen kell alapulnia;
- b) jutalmaznia kell a kutatások minőségét és azoknak a társadalomra, a tudományra és az innovációra gyakorolt különböző lehetséges hatásait;
- c) el kell ismernie számos különböző eredményt – többek között publikációkat, adatkészleteket, szoftvereket, módszertanokat, protokollokat, szabadalmakat, modelleket, elméleteket, algoritmusokat, munkafolyamatokat, kiállításokat, stratégiákat és szakpolitikai hozzájárulásokat –; számos különböző tevékenységet – többek között mentorálást, kutatási témavezetést, vezetői szerepvállalást, vállalkozói tevékenységet, a FAIR-adatkezelést – a megtalálhatóság, hozzáférhetőség, interoperabilitás és újrafelhasználhatóság elvei szerint –, tudományos lektorálást, oktatást, a tudás hasznosítását, az ipar és a tudományos körök közötti együttműködést, a tényeken alapuló szakpolitikai döntéshozatal támogatását, a társadalommal való interakciót, menedzsmentet és vezetést, témavezetést, csapatmunkát, a társadalomnak nyújtott szolgáltatásokat, tudományos kommunikációt és módszertani szigorit; továbbá számos különböző gyakorlatot – többek között a nyílt tudományt, az ismeretek és az adatok korai megosztását, valamint a nyílt együttműködést, az összes – így például földrajzi, ágazatközi, intézményközi, inter- és transzdiszciplináris – mobilitási tapasztalat mellett;
- d) biztosítania kell, hogy a kutatók tevékenysége megfeleljen a magas szintű etikai és feddhetetlenségi normáknak, alkalmazza a kutatások megfelelő módon történő lefolytatását és – amennyiben lehetséges – értékelje a bevált gyakorlatokat, többek között a kutatási eredmények és módszerek megosztására vonatkozó nyílt gyakorlatokat;
- e) olyan értékelési kritériumokat és eljárásokat kell alkalmaznia, amelyek tiszteltben tartják a kutatási területek és a nemzeti környezetek sokféleségét;
- f) támogatnia kell a kutatói profilok és életpályák sokféleségét, valamint értékelnie kell az egyedi hozzájárulásokat, ugyanakkor a csapatok, az együttműködésen alapuló munka és az interdiszciplinaritás szerepét is;
- g) biztosítania kell a nemek egyensúlyát, a nemek közötti egyenlőséget, az esélyegyenlőséget és az inkluzivitást.

Ezen elvek koherens alkalmazásának biztosítása érdekében a munkáltatóknak és a finanszírozóknak elő kell mozdítaniuk az értékelési és jutalmazási eljárásban részt vevő szereplők folyamatos képzését.

2. Felvétel

A tudományos élet szabadsága és az intézményi autonómia elvének megfelelően ajánlott, hogy a munkáltatók és a finanszírozók nyílt, átlátható és érdemeken alapuló felvételi és kiválasztási eljárásokat alakítsanak ki, a karriermegszakítás, illetve a nem lineáris, a többágú és hibrid életpályák szankcionálása nélkül. Ezen eljárások keretében törekedni kell a kiválóságra, a nemek közötti egyenlőségre, a sokféleségre, és az eljárásoknak a meghirdetett pozíciótipushoz kell igazodniuk. A hirdetésekben szerepelnie kell a szükséges ismeretek és kompetenciák átfogó leírásának, többek között a munkafeltételek és a jogosultságok leírásának, az életpálya-fejlesztési kilátásoknak és az ütemezés áttekintésének. A pályázókat a kiválasztás előtt értesíteni kell a felvételi eljárásról és a kiválasztási kritériumokról, a rendelkezésre álló álláshelyek számáról és az életpálya-fejlesztési kilátásokról. A bizottság tagjait is tájékoztatni kell a tisztességes felvételi elvekről, és ezekkel kapcsolatban képzést kell kapniuk.

Az önéletrajzokban szereplő időrendi sorrend variációi

A karriermegszakításokat vagy az önéletrajzokban szereplő időrendi sorrend variációit nem szabad szankcionálni, hanem az életpálya fejlődésének – és következőképpen a kutatók által egy többdimenziós életpálya felé történő szakmai fejlődéshez való potenciálisan értékes hozzájárulásnak – kell tekinteni. Ezért a pályázók számára lehetővé kell tenni, hogy olyan, dokumentumokkal alátámasztott önéletrajzot nyújtsanak be, amely tükrözi a megpályázott állásnak megfelelő eredmények és képesítések jellemző bemutatását.

Rangidősség

Az elvárt képesítési szintnek összhangban kell lennie a pozíció támasztotta kívánalmakkal, és az nem használható a belépés akadályozására. A képesítések értékelésének a személy által elért eredmények megítélésére és nem a körülményeikre vagy annak az intézménynek a hírnevére kell összpontosítani, ahol az adott személy a képesítéseket megszerezte. Mivel a szakmai képesítések már egy hosszú életpálya korai szakaszában megszerezhetők, ösztönözni kell és el kell ismerni az egész életen át tartó szakmai fejlődési modellt is.

3. Kiválasztás

A felvétel részét képező kiválasztási eljárás során a pályázók tapasztalatait teljes egészében figyelembe kell venni. Míg a figyelmet elsősorban a kutatóként bennük rejlő általános potenciálra kell fordítani, a kreativitásukat, amelyet az innovatív kutatási módszerek, megközelítések és eredmények alapján értékelnek, valamint önállóságuk fokát is figyelembe kell venni. A kiválasztási bizottságoknak össze kell fogniuk a pályázó értékelése szempontjából releváns különféle szakértelmeket, kompetenciákat és tapasztalatokat. A kiválasztási bizottságokban gondoskodni kell a nemek megfelelő egyensúlyáról, és a bizottságoknak – amennyiben az helyénvaló és megvalósítható – különféle ágazatokat (köz- és magánszektor), valamint szakterületeket képviselő, akár más országokból származó tagokat is magukban kell foglalniuk. Lehetőség szerint a kiválasztási gyakorlatok széles skáláját, így például külső szakértői vizsgálatot, illetve személyes és online interjút kell alkalmazni. A kiválasztási bizottságok tagjainak megfelelően képzetteknek kell lenniük, különösen a nemi alapú vagy egyéb lehetséges tudatalatti előítéletek minimalizálása érdekében. A kiválasztási folyamatot követően valamennyi pályázót tájékoztatni kell pályázata erősségeiről és gyengeségeiről.

A megkülönböztetés tilalma

A kutatók munkáltatói és finanszírozói semmilyen módon nem alkalmazhatnak megkülönböztetést a kutatókkal szemben a nem, a kor, az etnikai származás, nemzeti vagy társadalmi származás, a vallás vagy meggyőződés, a szexuális irányultság, a nyelv, a fogyatékoság, a politikai meggyőződés, valamint a társadalmi vagy gazdasági helyzet alapján.

4. Szakmai előmenetel

A munkáltatóknak és finanszírozóknak valamennyi kutató számára, ideértve a rangidős kutatókat is, értékelési rendszereket kell bevezetniük a kutatói feladatok ellátásának rendszeres és átlátható módon történő, független (és rangidős kutatók esetén lehetőség szerint nemzetközi) bizottság által végzett értékelésére. A földrajzi, ágazati és szervezeti mobilitás jellemezte nem lineáris és többágú életpályák, valamint a több különböző ágazatban egyidejűleg való munkavégzés jellemezte hibrid életpályák teljes körű elismerést és megfontolást érdemelnek, ugyanúgy, mint a lineáris életpályák, amelyek esetében egyenes vonalú előrehaladás történik az egyes pozíciók között, mégpedig általában ugyanazon szakterületen vagy tudományágon belül.

Az ilyen értékeléseknek és értékelési eljárásoknak számításba kell venniük a kutatók teljes potenciálját, kutatási kreativitásukat, kutatási eredményeiket (pl. publikációk, adatok, szoftverek, modellek, algoritmusok, módszerek, protokollok, szabadalmak, szakpolitikai hozzájárulások), tevékenységeiket (pl. irányítás és vezetés, tanítás/előadások, tudományos lektorálás, témavezetés, mentorálás, vállalkozási tevékenység, tudáshasznosítás, nemzeti és nemzetközi együttműködés, adminisztratív feladatok, a társadalomnak nyújtott szolgáltatások, tudományos kommunikáció és a társadalommal való interakció), kutatási magatartásukat (pl. etikai és feddhetetlenségi gyakorlat, módszertani szigor, korai tudás és adatmegosztás, nyílt együttműködés) és mobilitásukat, és ezt az értékelést a szakmai előmenetellel összefüggésben figyelembe kell venni.

Ahhoz, hogy a tudományos élet területén egészen a vezető pozíciókig meg lehessen erősíteni az életpályákat, átlátható, strukturált, inkluzív és a nemek közötti egyenlőség elvén alapuló bekerülési és előmeneteli rendszer szükséges. E célból a tagállamok és a kutatást végző szervezetek szintjén fontolóra lehetne venni olyan, az ún. „tenure track” rendszerhez hasonló rendszerek bevezetését, amelyek olyan, határozott idejű szerződéseként értendők, amelyek esetében kedvező értékeléstől függően kilátás van a határozatlan idejű munkaviszonyba való előrelépésre.

Társszerzőség

Az intézményeknek a személyzet értékelése során a társszerzőséget – mint a kutatás végzésére vonatkozó konstruktív megközelítés bizonyítékát – pozitívként kell értékelnie. A munkáltatóknak és a finanszírozóknak ezért a szükséges keretfeltételeket magukban foglaló stratégiákat, gyakorlatokat és folyamatokat kell kidolgozniuk a kutatók számára, ideértve a kutatói életpályájuk kezdetén lévő kutatókat is, annak érdekében, hogy a kutatók tényleges közreműködéseik keretein belül élhessenek azzal a jogukkal, hogy tanulmányok társszerzőiként, szabadalmak társtulajdonosokként stb. ismerjék el, tüntessék fel és/vagy idézzék őket, vagy hogy saját kutatási eredményeiket témavezetőiktől függetlenül közzétehessek. Emellett képzéseket és műhelytalálkozókat kell kínálniuk a kutatók, különösen a pályakezdő kutatók számára az etikus szerzői gyakorlatokról, ideértve az egyéni hozzájárulások, valamint joaik és kötelezettségeik megértését.

A mobilitási tapasztalat elismerése

Minden releváns mobilitási tapasztalatot, pl. egy másik országban/régióban, vagy egy másik kutatási területen (a köz- vagy magánszektorban) eltöltött időt, vagy az egyik tudományágból vagy ágazatból a másikba történő váltást, legyen az egy kezdeti kutatási képzés vagy a kutatói életpálya egy későbbi szakaszának része, illetve a virtuális mobilitási tapasztalatot a kutató szakmai fejlődéséhez való értékes hozzájárulásként kell figyelembe venni.

3. PILLÉR – MUNKAFELTÉTELEK ÉS GYAKORLATOK

-
1. MUNKAFELTÉTELEK, FINANSZÍROZÁS ÉS BÉREK
 2. A FOGLALKOZTATÁS STABILITÁSA
 3. SZERZŐDÉSES ÉS JOGSZABÁLYBAN FOGLALT KÖTELEZETTSÉGEK
 4. AZ EREDMÉNYEK TERJESZTÉSE ÉS KIAKNÁZÁSA
-

A kutatói életpályákra vonatkozó uniós szakpolitikai keret középpontjában a kutatói munkafeltételek javításának kell állnia. E területen belül számos intézkedés javasolt a foglalkoztatás stabilitásához, valamint a kutatók munkavállalói jogainak és kötelezettségeinek a meghatározásához való hozzájárulás érdekében, a nemzeti jogszabályokra és körülményekre is figyelemmel. Hangsúlyozni kell továbbá annak szükségességét, hogy a munkáltatók és a finanszírozók a kutatási kiválóságot szolgáló kutatási kultúrát alakítsanak ki, valamint hogy elősegítsék egy dinamikus kutatói közösség létrejöttét.

1. Munkafeltételek, finanszírozás és bérek

A munkáltatóknak és a finanszírozóknak biztosítaniuk kell, hogy a kutatók munkafeltételei, ideértve a fogyatékosággal élő kutatókat is, a hatályos nemzeti jogszabályokkal és a fennálló körülményekkel, valamint a nemzeti vagy ágazati kollektív szerződésekkel összhangban – biztosítsák – adott esetben – a sikeres kutatási teljesítményhez elengedhetetlennek ítélt rugalmasságot és hozzáférhetőséget. Olyan munkafeltételek biztosítására kell törekedniük, amelyek lehetővé teszik a személyes élet, a család, a gondozás, az egészség, a biztonság, és az általános jóllét összeegyeztetését a kutatói életpályák sérelme nélkül. Különös figyelmet kell szentelni többek között a rugalmas munkaidőnek, a részmunkaidős munkának, a távoli helyről történő munkavégzésnek és az alkotói szabadságnak, valamint az ilyen rendszereket szabályozó szükséges finanszírozási és igazgatási rendelkezéseknek. A munkáltatóknak olyan munkafeltételeket és -környezetet kell biztosítaniuk, amely előmozdítja a kutatók mentális egészségét és fizikai jóllétét, ideértve a nemi alapú erőszak, többek között a szexuális zaklatás megelőzésére és kezelésére szolgáló megfelelő eljárásokat is.

Kutatási környezet

A kutatók munkáltatóinak és finanszírozóinak biztosítaniuk kell egyrészt a legösszfontosabb kutatási vagy kutatási-képzési környezet létrehozását, amelyben megfelelő felszerelés, berendezések és lehetőségek állnak rendelkezésre többek között a kutatási hálózatokon keresztül történő távegyütműködéshez, másrészt pedig – az uniós, nemzeti és ágazati szabályozásokkal összhangban – a legmagasabb szintű egészséget és biztonságot. A finanszírozóknak biztosítaniuk kell, hogy a jóváhagyott munkaprogram támogatásához megfelelő források álljanak rendelkezésre. Különösen fontos a támogató személyzet – pl. kutatómenedzserek és a kutatási területen dolgozó adminisztrátorok – megléte.

Kifogások/panaszok

A kutatók munkáltatóinak és finanszírozóinak a releváns nemzeti, uniós vagy nemzetközi joggal, szabályokkal és rendelkezésekkel összhangban, lehetőség szerint egy pártatlan ombudsman formájában megfelelő eljárásokat kell meghatározniuk a kutatók kifogásainak/panaszainak kezelésére, többek között a témavezetők és a pályakezdő (R1) / elismert (R2) kutatók között felmerülő konfliktusok vonatkozásában. Ezeknek az eljárásoknak a munkával kapcsolatos konfliktusok, viták és sérelmek megoldása tekintetében kutatási személyzet minden tagja számára bizalmas és informális segítséget kell nyújtaniuk, azzal a céllal, hogy az intézményen belül előtérbe kerüljön az igazságos és méltányos bánásmód, valamint javuljon a munkahelyi környezet általános színvonala.

Részvétel a szervezet irányításban

A kutatók munkáltatóinak és finanszírozóinak el kell ismerniük, hogy teljesen törvényes, sőt kívánatos, hogy a kutatók képviseltesék magukat azon intézmények releváns információs, konzultációs és döntéshozó testületeiben, amelyekben tevékenykednek, hogy védjék és támogassák egyéni és közös szakmai érdekeiket, valamint hogy aktívan hozzájáruljanak az intézmény működéséhez.

Finanszírozás és bérek

A kutatók munkáltatóinak és finanszírozóinak biztosítaniuk kell, hogy a kutatók – jogállásuktól függetlenül – a hatályos nemzeti jogszabályokkal és a nemzeti vagy ágazati kollektív szerződésekkel összhangban tisztességes és vonzó díjazási feltételekben (finanszírozásban és bérezésben) részesüljenek, megfelelő és méltányos társadalombiztosítási ellátással együtt (ideértve a betegségi és a szülői ellátásokat, a nyugdíjjogosultságokat és a munkanélküli ellátásokat, az öregségi ellátást és a hozzátartozói nyugellátásokat, a rokkantsági ellátásokat, valamint a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések esetén nyújtott ellátásokat is. Ennek ki kell terjednie valamennyi kutatóra az életpálya bármely szakaszában, ideértve a pályakezdő kutatókat (R1) is, és meg kell felelnie jogi helyzetüknek, teljesítményüknek, valamint képesítési és/vagy felelősségi szintjüknek. A kutatókat tájékoztatni kell jogaikról és kötelezettségeikről, ami a bérükre vonatkozó adózási módok a megértését illeti, és átlátható információkkal kell ellátni őket a szociális védelmi jogokról, így például a nemzeti nyugdíjjogosultságokról.

2. A foglalkoztatás stabilitása

A munkáltatóknak és a finanszírozóknak határozott intézkedéseket kell tenniük a bizonytalanság jelenségének leküzdése, valamint a munkahelyek biztonságának és stabilitásának támogatása érdekében. Ez önkéntes alapon magában foglalhatja a határozott idejű szerződések szervezetenkénti számára vonatkozó felső küszöbérték meghatározását a kutatók teljes humán erőforrás-állományán belül. Állandó, hosszú távú vagy rendkívül gyakran ismétlődő kutatási feladatok teljesítése esetén az állandó vagy határozatlan idejű munkaszerződések jelentik az ajánlott megfelelő eszközöket. A határozott idejű szerződéssel rendelkező kutatóknak az életpálya folytonosságának biztosítása érdekében az életpálya-fejlesztéssel kapcsolatos speciális szolgáltatásokat és tanácsadási szolgáltatásokat kell tudniuk igénybe venni.

Pályakezdő kutatók (R1–R2)

A foglalkoztatás bizonytalansága a tudományos körökben különösen fontos problémát jelent. E helyzet ellensúlyozása érdekében ajánlott – a nemzeti jogszabályoktól és körülményektől függően – a pályakezdő kutatók támogatását célzó olyan, egyedi intézkedéseket végrehajtani, amelyek célja, hogy a pályakezdő kutatók (R1) számára az életpálya más szakaszaiban lévő kutatókra alkalmazandó szociális védelmet és munkafeltételeket, valamint megfelelő jövedelmet biztosítsanak annak érdekében, hogy előmozdítsák a pályakezdő kutatók kutatócsoportokba való bevonását, elkerülve ennek során azt, hogy a tudományos képzésükhöz nem kapcsolódó feladatok elvégzését írják elő számukra, valamint hogy elismerjék az intézményközi, ágazatközi, interdiszciplináris és földrajzi mobilitást, beleértve a virtuális mobilitást is. Ezen túlmenően a kinevező intézményeknek világos szabályokat és egyértelmű iránymutatásokat kell megállapítaniuk az elismert kutatók (R2) felvételére és kinevezésére vonatkozóan, ideértve e kinevezések maximális időtartamát és célkitűzéseit is. Ezen iránymutatások keretében számításba kell venni a posztdoktori kinevezést megelőzően más intézményekben eltöltött időt, valamint figyelembe kell venni azt, hogy a posztdoktori státusznak egy olyan átmeneti státusznak kellene lennie, amelynek elsődleges célja, hogy a kutatói életpálya vonatkozásában további lehetőségeket biztosítson a szakmai fejlődéshez, méghozzá a hosszú távú, határozott idejű szerződéssel vagy határozatlan idejű munkaviszonnyal járó karrierlehetőségek összefüggésében.

A munkáltatóknak és a finanszírozóknak minden tőlük telhetőt meg kell tenniük annak érdekében, hogy tájékoztassák a pályakezdő kutatókat a tudományos életben és azon kívül kínálkozó karrierlehetőségekről, és hogy – különösen az R2 szakaszban – széles körű szakmai fejlődést, átláthatóbb és kiszámíthatóbb szakmai előmeneteli lehetőségeket és munkaalapú tanulási lehetőségeket kínáljanak számukra számos ágazatban.

3. Szerződéses és jogszabályban foglalt kötelezettségek

A kutatóknak valamennyi szinten tisztában kell lenniük a képzési és/vagy a munkakörülményekre irányadó nemzeti, ágazati vagy intézményi szintű szabályozásokkal. Ebbe beleértendők a szellemi tulajdon-jogokra vonatkozó rendelkezések és a minden egyes támogatóra vagy finanszírozóra vonatkozó követelmények és feltételek, függetlenül attól, hogy szerződésük milyen jellegű. A munkáltatóknak és a finanszírozóknak rendelkezésre kell bocsátaniuk e dokumentumok angol nyelvű másolatát. A kutatóknak az említett rendelkezéseket a kívánt eredményeknek (pl. disszertációk, publikációk, szabadalmak, jelentések, új termékek stb.) a szerződés vagy az azzal egyenértékű dokumentum feltételei szerinti szolgáltatásával kell teljesíteniük.

Tekintettel arra, hogy egyre nagyobb hangsúlyt kap a tudásbiztonság, a kutatóknak munkavégzésük során mindig a releváns nemzeti és uniós jogszabályokkal összhangban lévő, biztonságos gyakorlatokat kell követniük; ezek közé tartoznak az egészségre és biztonságra, továbbá a kiberbiztonsági támadások, valamint az információtechnológiai katasztrófák kezelésére vonatkozó szükséges óvintézkedések, pl. a megfelelő biztonsági stratégiák előkészítése. Ismerniük kell az adatvédelemre és a bizalmas adatok védelmére vonatkozó, hatályos nemzeti és uniós jogi előírásokat, valamint meg kell tenniük a szükséges lépéseket, hogy azoknak mindenkor eleget tegyenek.

4. Az eredmények terjesztése és kiaknázása

A nyílt tudomány gyakorlatát minden kutatóknak követnie kell annak biztosítása érdekében, hogy szerződéses megállapodásaiknak megfelelően biztosítsák kutatási eredményeik terjesztését, nyílt rendelkezésre bocsátását és felhasználását, pl. közzététel, más kutatásokba történő átvitel, vagy adott esetben értékesítés útján. A rangidős kutatóktól elvárt, hogy egyrészt vezető szerepet töltsenek be annak biztosításában, hogy a kutatás gyümölcsöző legyen, másrészt hogy az eredményeket – amennyiben erre lehetőség nyílik – értékecskés és/vagy a nagyközönség számára hozzáférhetővé tegyék.

E tekintetben a kutatóknak segítséget kell kapniuk munkáltatóiktól és a finanszírozóiktól megfelelő készségfejlesztés, valamint a megfelelő finanszírozáshoz, infrastruktúrához és támogatáshoz való hozzáférés révén. A munkáltatóknak és a finanszírozóknak – a munkaerő-felvétel, a szakmai előmenetel és a finanszírozási programok értékelése során – el kell ismerniük, ösztönözniük és jutalmazniuk kell a kutatók nyílt tudományban való részvételét.

Szellemi javak, beleértve a szellemi tulajdon-jogokat is

A munkáltatóknak és a finanszírozóknak biztosítaniuk kell, hogy a kutatók az életpálya valamennyi szakaszában megfelelő ellentételezésben részesüljenek a kutatási és innovációs tevékenységeik eredményeinek hasznosításából származó előnyökért, amennyiben vannak ilyenek, adott esetben a szellemi tulajdon-jogok, így például a szerzői jog közös tulajdonának biztosításával. A munkáltatóknak és a finanszírozóknak kifejezetten foglalkozniuk kell ezzel a szellemi javak kezelésére vonatkozó stratégiájukban, és a stratégiát nyilvánosan hozzáférhetővé kell tenniük. A szellemi javak kezelésére vonatkozó stratégiának ki kell terjednie a szellemi javak valamennyi típusának létrehozására, kezelésére, tulajdonjogára és felhasználására (ideértve a tudományosan lektorált publikációkat, adatokat, know-how-t, szabványokat), valamint támogatnia kell a nyílt tudomány gyakorlatait.

A stratégiának kifejezetten hivatkozni kell a kutatók – és/vagy adott esetben munkáltatóik vagy más felek, többek között az ipari partnerek – tulajdonjogára vonatkozó rendelkezésekre és hozzáférési jogokra, amennyiben ezt különleges együttműködési megállapodások és más típusú megállapodások esetlegesen meghatározzák.

A köz iránti elkötelezettség

A kutatóknak biztosítaniuk kell, hogy kutatási tevékenységeik a társadalom széles rétegei számára ismertté váljanak a nem szakmabeliek számára is érthető módon, javítva ezáltal a tudományok a nagyközönség által történő megértését. A civil társadalom és a polgárok iránti közvetlen elkötelezettség segíti a kutatókat abban, hogy jobban megértsék a kutatási prioritásokban rejlő közérdeket, valamint a közvéleményben felmerülő kérdéseket, és hogy kiaknazzák az adott esetben a társadalommal való közös tervezés és közös alkotás lehetőségét.

4. PILLÉR – KUTATÓI ÉLETPÁLYÁK ÉS TEHETSÉGFEJLESZTÉS

-
1. A KÜLÖNBÖZŐ KUTATÓI ÉLETPÁLYÁK ÉRTÉKELÉSE
 2. ÉLETPÁLYA-FEJLESZTÉS ÉS TANÁCSADÁS
 3. FOLYAMATOS SZAKMAI FEJLŐDÉS
 4. TÉMAVEZETÉS ÉS MENTORÁLÁS
-

A kutatói közösség sokszínű a tehetségek, készségek, kompetenciák, kapacitások és szerepek tekintetében. Minél jobban támogatják és fejlesztik ezeket a tehetségeket, annál jobb a kutatás minősége és annál nagyobb az előállított tudás társadalmi jelentősége. A készségfejlesztés és a folyamatos szakmai fejlődés ösztönzése szükséges a kompetenciák megőrzéséhez és ahhoz, hogy a kutatók számára széles körű szakmai előmeneteli lehetőségeket lehessen biztosítani a köz- és a magánszektorban egyaránt.

1. A különböző kutatói életpályák értékelése

A munkáltatóknak és a finanszírozóknak fel kell ismerniük, hogy a kutatók pályafutása mind a kutatás, mind pedig más munkakörök terén rendkívül eltérő lehet. A diverzifikáció jellemzően a mobilitás minden formáját magában foglalja: az országon belüli/országok közötti, az ágazatközi, az intézményközi, inter- és transzdiszciplináris, valamint virtuális mobilitást egyaránt. Ehhez több tehetségalapú és a sokszínűséget figyelembe vevő minőségértékelésre van szükség, előmozdítva a mérőszámok felelősségteljes használatát, figyelembe véve a különböző hozzájárulásokat és azok lehetséges hatásait, a különféle tevékenységeket és gyakorlatokat, például az oktatást és a készségeket, a tudományos lektorálást, az irányítást és vezetést, a témavezetést, a mentorálást, a tudáshasznosítást, és a technológiatranszferrel kapcsolatos tevékenységeket, a vállalkozói tevékenységet és az iparral való együttműködést, a tényeken alapuló szakpolitikai döntéshozatali tevékenységek kidolgozását, a tudományos kommunikációt és a társadalommal való interakciót, valamint a nyílt tudomány gyakorlatait, a – többek között – csapatban végzett tudományos tevékenységet, továbbá a mobilitást.

A munkáltatóknak és a finanszírozóknak ajánlott olyan intézkedéseket hozni, amelyek felhívják a kutatók, különösen a pályakezdő kutatók figyelmét az összes érintett ágazatban rendelkezésre álló lehetőségekre, és amelyek előmozdítják az életpályák diverzifikálásának kultúráját a jobb személyes és szakmai fejlődés érdekében. Ehhez karrier-tanácsadási, mentorálási és támogatási szolgáltatások szükségessé válnak az ágazatközi, interdiszciplináris és földrajzi mobilitásnak, valamint a vállalkozói tevékenységek létesítésének és továbbfejlesztésének az ösztönzése érdekében.

2. Életpálya-fejlesztés és tanácsadás

A kutatók munkáltatóinak és finanszírozóinak, lehetőség szerint a humánerőforrás-menedzsment keretein belül, egyedi életpálya-fejlesztési stratégiát kell meghatározniuk az életpályájuk különböző szintjein álló kutatók számára, méghozzá a szerződéses helyzettől függetlenül, a határozott idejű szerződésekkel rendelkező kutatók számára is. Ebben az összefüggésben támogatni kell a kutatókat abban, hogy egyéni életpályatervet dolgozzanak ki az életpályával kapcsolatos céljaik eléréséhez szükséges képzés és kutatás meghatározására. Ennek a tervnek olyan mentorokat is magában kell foglalnia, akik támogatást nyújtanak a kutatók számára személyi és szakmai fejlődésükhez, valamint tanácsadással szolgálnak számukra e téren, ily módon motiválva a kutatókat, valamint hozzájárulva a szakmai jövőjükkel kapcsolatos bizonytalanságok csökkentéséhez. Ezeket a rendelkezéseket és megállapodásokat minden kutatóval meg kell ismertetni, továbbá minden kutatónak proaktívnak kell lennie, és felelősséget kell vállalnia életpályája fejlesztéséért.

A munkáltatóknak és a finanszírozóknak az érintett intézményekben, vagy más struktúrákkal együttműködésben hozzáférhető és naprakész pályaelemzést és munkaközvetítési támogatást kell biztosítaniuk, tájékoztatást, iránymutatást és támogatást nyújtva az érintett intézményen belüli és azon kívüli életpálya-fejlesztéshez. Ezt a kutatók számára – a szerződéses helyzetüktől függetlenül – életpályájuk valamennyi szakaszában elérhetővé kell tenni.

3. Folyamatos szakmai fejlődés

A kutatóknak életpályájuk valamennyi szakaszában – készségeik és kompetenciáik rendszeres naprakésszé tételével és bővítésével – proaktívan törekedniük kell a folyamatos fejlődésre, valamint munkáltatójuknak/finanszírozójuknak folyamatosan lehetőséget kell biztosítani számukra az ilyen módon történő folyamatos fejlődésre. Ez sokféle módon, többek között formális képzések, műhelytalálkozók, konferenciák és online tanulás, vagy az adott csapaton és az érintett hálózatokon belüli együttműködés révén is megvalósítható. Különös figyelmet kell fordítani a pályakezdő kutatók (R1) képzésére, akiknek a többsége a kutatói életpálya kezdetén PhD-hallgató.

A kutatói képzés és a folyamatos továbbképzés elérhetősége

A munkáltatóknak és a finanszírozóknak biztosítaniuk kell, hogy valamennyi kutató – életpályája bármely szakaszában, szerződéses helyzetétől függetlenül – lehetőséget kapjon a szakmai fejlődésre és foglalkoztathatósága javítására azáltal, hogy hozzáfér a szakértelme és kompetenciái folyamatos fejlesztéséhez szükséges intézkedésekhez. A munkáltatóknak és a finanszírozóknak lépéseket kell tenniük a célzott képzések kidolgozásának és biztosításának támogatása érdekében, hogy ösztönözzék az élethosszig tartó tanulási perspektívával rendelkező kutatóknak szóló átképzési és továbbképzési lehetőségeket, továbbá hogy előmozdítsák az ágazatközi és interdiszciplináris mobilitást. Az említett intézkedések esetében rendszeresen ellenőrizni kell azok hozzáférhetőségét, alkalmazását, valamint a szakmai hozzáértés, a szakképzettség és a foglalkoztathatóság javítása tekintetében való hatékonyságát.

A munkáltatóknak és a finanszírozóknak megfelelő jelentőséget kell tulajdonítani annak, hogy elő kell mozdítani a kutatók vállalkozói kompetenciáit azzal a céllal, hogy a vállalkozói életpályát választók számára lehetővé tegyék, hogy tudás-előállítási képességeiket tudáshasznosítási jártassággal párosítsák, az innovatív elképzeléseket vállalkozásokká alakítsák, valamint előmozdítsák az innovációt és a fejlődést.

A munkáltatóknak és a finanszírozóknak – többek között az európai kutatói kompetenciakeretnek (ResearchComp), az innovatív doktori képzés alapelveinek, a kutatás integritására vonatkozó európai magatartási kódexnek, valamint a kutatók transzverzális készségeinek megerősítését szolgáló egyéb jövőbeli kezdeményezéseknek a kiaknázása révén – lépéseket kell tenniük annak biztosítására, hogy a doktori képzés az összes érintett ágazatban kompatibilis legyen az átjárható életpályákkal és a nyílt tudomány gyakorlatával.

A készségek validálása

A kutatók készségszövegének kiszélesítésének részeként a munkáltatóknak és a finanszírozóknak gondoskodniuk kell a formális és informális képzés megfelelő értékeléséről, beleértve a munkahelyi készségeket és képzést is, különösen a nemzetközi, ágazatközi és interdiszciplináris mobilitás összefüggésében. Az értékelést méltányos és átlátható módon, észszerű időn belül kell elvégezni.

Oktatás

Az oktatás a tudás megszerezésének és terjesztésének egyik alapvető eszköze, valamint értékes lehetőséget jelent a kutatói életpályán belül. Az oktatás során ki kell aknázni és alkalmazni kell a tudományos ismereteket, és elő kell mozdítani a hallgatók körében a kutatás iránti érdeklődést. A kutatók oktatásban való részvételét teljes mértékben támogatni kell és el kell ismerni, és ez a részvétel az életpálya különböző szakaszaiban változhat. Különös figyelmet kell fordítani az életpályájuk kezdetén álló kutatókra, biztosítva, hogy megfelelő támogatásban részesüljenek, és hogy az oktatási feladatok például az előadás, a konzultáció, a témavezetés és a mentorálás) összeegyeztethetők legyenek kutatási tevékenységeikkel vagy kutatói képzésükkel.

A munkáltatóknak és a finanszírozóknak biztosítaniuk kell az oktatási feladatok megfelelő díjazását, és hogy azokat a kutatói életpálya korai szakaszától kezdve figyelembe vegyék az értékelési rendszerekben. Azt is biztosítani kell, hogy a személyzet rangidős tagjai által a pályakezdő – R1, R2 – kutatók képzésére és mentorálására fordított időt beszámítsák oktatási kötelezettségvállalásuk részeként. A kutatók szakmai alapképzése és szakmai továbbképzése részeként megfelelő képzést kell biztosítani az oktatási és tanácsadási tevékenységek vonatkozásában.

4. Témavezetés és mentorálás

A személyek és a csapatok megfelelő irányítása döntő fontosságú a kutatói munkakörnyezetben, mivel a tudomány művelése természeténél fogva közös erőfeszítés. Létre kell hozni a szükséges képzéseket, eszközöket és értékelési mechanizmusokat annak biztosítása érdekében, hogy a rangidős és vezető kutatók személyzetüket és csapataikat tisztességes és megkülönböztetésmentes módon, nemi és más típusú sztereotípiáktól – így például valláson, szexuális irányultságon, fajon, etnikai hovatartozáson, társadalmi-gazdasági háttéren stb. alapuló elfogultságoktól – mentesen irányítsák, továbbá gyümölcsöző és együttműködő munkakapcsolatokat alakítsanak ki kollegáikkal. Mindez várhatóan hozzájárul az egészséges, tisztességes és kreatív környezethez, amelyben minden egyént tiszteletben tartanak, kellően motiválnak és elismernek, továbbá amely környezetben minden egyén jólétéről gondoskodik.

A munkáltatóknak és a finanszírozóknak gondoskodniuk kell arról, hogy pontosan azonosítani lehessen azt a személyt vagy a személyek azon csoportját, akihez/amelyhez a pályakezdő (R1) és elismert (R2) kutatók feladataik ellátásával kapcsolatban fordulhatnak, és erről a kutatókat megfelelően tájékoztatniuk kell.

Az ilyen megállapodásokban egyértelműen rögzíteni kell, hogy az ajánlott témavezető(k) megfelelő szintű tapasztalattal rendelkeznek a kutatások felügyelete terén, továbbá hogy rendelkeznek az ahhoz szükséges idővel és elkötelezettséggel, hogy a kutatógyakornok számára megfelelő támogatást nyújtsanak; az említett megállapodásoknak emellett elő kell irányozniuk az előrehaladás követéséhez és a felülvizsgálathoz szükséges folyamatokat, valamint a szükséges visszajelzési mechanizmusokat.

A Marie Skłodowska-Curie-cselekvéseknek a témavezetői feladatok ellátására vonatkozó iránymutatásai külön rendelkezéseket tartalmaznak a kutatók integrációjára, kutatástámogatására és életpálya-fejlesztésére, mentorálására és jólétére, a kommunikációra és a konfliktusmegoldásra, valamint a témavezetők képzésére és szakmai fejlesztésére vonatkozóan. A Marie Skłodowska-Curie-cselekvéseknek a témavezetői feladatok ellátására vonatkozó iránymutatásai ajánlásokat fogalmaznak meg a Marie Skłodowska-Curie-cselekvésekből nyújtott támogatásban részesülő magánszemélyek és intézmények számára. Az iránymutatások előmozdítják a hatékony témavezetést, a mentorálást és a megfelelő pályorientációt.

Kapcsolat a témavezetőkkel

A képzési szakaszban lévő kutatóknak strukturált és rendszeres kapcsolatot kell kialakítaniuk a témavezetőjükkel (témavezetőikkel) és a kari/tanszéki képviselővel (képviselekkel), amely kapcsolatot teljeskörűen ki kell aknázniuk. A témavezetőknek emellett aktívan támogatniuk kell különösen a pályakezdő kutatókat azáltal, hogy visszajelzési találkozót szerveznek a részvételükkel, valamint hogy előmozdítják a munkájuk szempontjából releváns képzési tevékenységeket.

Ez magában foglalja a munka során elért valamennyi eredmény és a kutatási felismerések rögzítését, jelentések és tanácskozások útján visszajelzések gyűjtését, ezeknek a visszajelzéseknek a felhasználását, valamint a megállapodás szerinti ütemtervekkel, mérőkövekkel, részeredményekkel és/vagy kutatási eredményekkel összhangban történő munkavégzést.

Rangidős kutatók

A rangidős – R3 és R4 – kutatóknak különös figyelmet kell fordítaniuk az általuk – témavezetőként, mentorként, karrier-tanácsadóként, vezetőként, projektkoordinátorként, igazgatóként vagy tudományos munkatársként – ellátott sokrétű szerepre. Ezeket a feladatokat a legmagasabb szakmai előírásoknak megfelelően kell végezniük, és hozzá kell férniük a megfelelő képzéshez. Tekintettel a kutatók témavezetőjeként vagy mentoraként betöltött szerepükre, a rangidős kutatóknak a hatékony tudásátadás feltételeinek kialakítása és a kutatók életpályájának jövőbeni sikeres fejlesztése érdekében konstruktív és pozitív kapcsolatot kell kiépíteniük a pályakezdő (R1) és elismert (R2) kutatókkal. Az R1 és R2 kutatók életpálya-fejlesztésének a tapasztalatok és értékek megbízható és bizalmas környezetben való átadásával történő támogatása nagyon felelősségteljes feladatot jelent.