



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2023. július 14.
(OR. en)

Intézményközi referenciaszám:
2023/0285(NLE)

11850/23
ADD 1

RECH 357
EDUC 315
COMPET 763
IND 393
MI 617
EMPL 381

JAVASLAT

Küldi:	az Európai Bizottság főtitkára részéről Martine DEPREZ igazgató
Az átvétel dátuma:	2023. július 13.
Címzett:	Thérèse BLANCHET, az Európai Unió Tanácsának főtitkára
Biz. dok. sz.:	COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2
Tárgy:	MELLÉKLETEK a következőhöz: Javaslat – A TANÁCS AJÁNLÁSA a kutatási, innovációs és vállalkozói tehetségek Európába vonzására és Európában tartására irányuló európai keretrendszerről

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a COM(2023) 436 final számú dokumentum I-II. mellékletét.

Melléklet: COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2



Brüsszel, 2023.7.13.
COM(2023) 436 final

ANNEXES 1 to 2

MELLÉKLETEK

a következőhöz:

Javaslat

A TANÁCS AJÁNLÁSA

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

I. MELLÉKLET

Példák kutatói foglalkozásokra az R1–R4 profilok mentén különböző ágazatokban¹

R1 – Pályakezdő kutató	R2 – Elismert kutató
doctoral candidate junior academic junior consultant junior policy adviser/officer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer research apprentice/intern research assistant/technician	junior academic junior consultant junior policy adviser/officer junior lecturer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer postdoctoral researcher research assistant/technician
R3 – Tapasztalt kutató	R4 – Vezető kutató
accredited researcher assistant professor associate professor associate researcher principal consultant principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research specialist scientific councillor senior academic senior consultant senior lecturer senior policy adviser/officer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer	chief scientific officer distinguished professor full professor principal consultant principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research professor research specialist scientific councillor senior academic senior consultant senior lecturer senior policy adviser/officer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer

¹ A példák nem kimerítő jellegűek, hanem az R1–R4 profilok mentén és valamennyi ágazatban a kutatók címtípusainak jelzésére szolgálnak. Egyes kutatói foglalkozások az R1–R4 profilok alatt többször is megjelenhetnek; ebben az esetben a profilra vonatkozó döntést eseti alapon hozzák meg és az a függetlenség, a tapasztalat és az elismerés szintjétől függ. Egyes példák (például a „consultant” és a „policy adviser/officer”) azzal a feltételezéssel vannak feltüntetve, hogy a foglalkozás tényleges kutatási tevékenységeket foglal magában.

Az R1–R4 profilok szigorúan a kutatók számára relevánsak, és nem relevánsak a kutatásirányítás szempontjából. Hasonló típusú profilokat lehet fontolóra venni a kutatásirányításban, ha a kategória megfelelően van kialakítva.

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. A kutatói charta középpontjában a kutatók, a munkáltatók, a finanszírozók és a politikai döntéshozók 20 alapelvűből álló jogai és kötelezettségei állnak. Ezek a következő négy pillérbe sorolhatók:

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

A kutatói charta valamennyi kutatóra, kutatást végző ágazatra és az érintett ernyőszervezetekre (érdekelt felekre) irányul,

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

A kutatói charta a bármely tudományágban, többek között a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok, a matematika (STEM), a társadalom- és a bölcsészettudományok (SSH) területén, ideértve a művészeteket is, tevékenykedő kutatóknak szól. Kiterjed a határ menti, célzott, stratégiai, alkalmazott és 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 SOKSZÍNŰSÉG FELKAROLÁSA
6. A KUTATÓI HIVATÁS
7. A KUTATÓK SZABAD ÁRAMLÁSA
8. A KUTATÁS FENNTARTHATÓSÁGA

Ez a pillér a kutatói charta alapelveit és annak a kutatási kiválóság támogatása iránti elkötelezettségét foglalja magában, amely kiválóság ebben az összefüggésben a lehető legjobb kutatócsoportok és projektek nemtől és más elfoglaltságoktól mentes előmozdítását jelenti. Az e pillérhez tartozó elvek várhatóan hozzájárulnak az újjáélesztett Európai Kutatási Térségre vonatkozó elképzelés alapjainak megvalósításához, és inspirálják az európai kutatókat, a kutatók munkáltatóit, a finanszírozókat és a politikai döntéshozókat. Tekintve, hogy mindezek az értékek transzverzális jellegűek, a várakozások szerint az elvek többi részének az alkalmazása során általánosan érvényesítik azokat és figyelembe veszik.

1. **Etika és kutatási integritás²**

A kutatóknak szigorú etikai szabályoknak kell megfelelniük, és munkájukat az őszinteség; a megbízhatóság; a tárgyilagosság; a pártatlanság és függetlenség; a nyílt kommunikáció; a gondosság; a tisztességesség és az eljövendő tudsgenerációkért vállalt felelősség jegyében kell megközelíteniük. Ezek képezik az indokolatlan befolyásolástól (beleértve a külföldi beavatkozást³ és az összeférhetetlenséget is) mentes, felelősségteljes és megbízható kutatás alapjait, ami előfeltétele a kiválóság elérésének, és ezek támasztják alá a kutatók felelősségét a sztereotípiák és a módszertani egyszerűsítések elleni védekezésben.

A kutatók csatlakoznak az elismert etikai gyakorlathoz és a tudományágukhoz (tudományágaikhoz) kapcsolódó alapvető etikai elvekhez⁴, valamint a különböző nemzeti, ágazati és intézményi etikai kódexekben lefektetett etikai normákhoz.

A kutatás integritásáért elsősorban maguk a kutatók felelősek. A kutatókat a kutatási integritás intézményi kultúrájával kell támogatni a szabályok, eljárások és iránymutatások kidolgozása és tiszteletben tartása érdekében, valamint a bevált gyakorlatok cseréjén alapuló képzéssel és mentorálással.

² Tanácsi következtetések – Kutatási integritás 14853/15 (2015), <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14853-2015-INIT/hu/pdf>

³ A külföldi beavatkozás elleni küzdelem a K+I területén, Európai Bizottság (SWD), 2022, doi:10.2777/513746.

⁴ Például a kutatás integritására vonatkozó európai kódex, ALLEA (2017), <https://allea.org/code-of-conduct/>

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

A felügyelővel (felügyelővel) és/vagy más kutatókkal együttműködésben végrehajtott kutatások esetében a kutatóknak tartózkodniuk kell bármilyen plagizálástól, és tartják magukat a szellemi tulajdon és az adatok közös tulajdonának elvéhez (az adott tudományterületnek megfelelően). Ezt a kutatási folyamat valamennyi szakaszára alkalmazni kell, ideértve a tervezést, a finanszírozási kérelmek előkészítését, az eredmények kidolgozását és megvalósítását. Az az igény, miszerint a megfigyelések igazolása úgy történik, hogy kimutatják a megállapítások megismételhetőségét, nem tekinthető plagizálásnak, feltéve ha a megerősítendő adatokat pontosan hivatkozzák.

2. *A tudományos kutatás szabadsága*

A tudományos kutatás szabadsága az Európai Kutatási Térségen belüli és a nemzetközi partnerekkel folytatott kutatási együttműködés közös alapvető értéke és elve⁵. A kutatóknak kutatásaikat az emberiség javára és az emberi tudás határainak tágítására kell összpontosítaniuk, miközben élvezik a gondolat-, a vélemény- és a véleménynyilvánítás szabadságát, a kutatási kérdések meghatározásának szabadságát, a problémák megoldására szolgáló módszerek meghatározásának szabadságát, az elméletek megválasztásának és kidolgozásának szabadságát, az elfogadott bölcsesség megkérdőjelezésének szabadságát és az új ötletek előterjesztésének szabadságát, valamint a szakmai vagy reprezentatív tudományos testületekben való részvétel szabadságát. A kutatók számára biztosítani kell a jogot arra, hogy kutatásuk eredményeit többek között képzés és oktatás útján terjesszék és közzétegyék. A kutatók ugyanakkor felismerik ennek a szabadságnak a korlátait, amelyek a különleges kutatási körülményekből adódhatnak (beleértve a felügyeletet/vezetést/irányítást), vagy amelyek jogi vagy működési korlátok eredményei, pl. költségvetési vagy infrastrukturális okokból, vagy a szellemi tulajdon védelme miatt állnak fenn.

3. *Nyílt tudomány*

A kutatóknak a nyílt tudomány minden területén ajánlott törekedniük a szerepvállalásra⁶, és munkáltatóiknak és finanszírozóiknak e tekintetben elő kell segíteniük szerepvállalásukat. Eredményeiket célszerű nyíltan megosztaniuk, például nyílt hozzáférésű és FAIR-adatok, nyílt hozzáférésű kiadványok, nyílt szoftverek, modellek és algoritmusok révén. Intézkedéseket ajánlott hozniuk a kutatási eredmények reprodukálhatóságának biztosítása érdekében. Törekedniük ajánlott a nyílt tudomány módszertanának alkalmazására, és nyílt szakértői értékelésben kell részt venniük. A munkáltatóknak és/vagy finanszírozóknak támogatniuk és jutalmazniuk kell a valóban nyílt tudományos kultúrát Uniószerte, beleértve a tudományos publikációkhoz, a kutatási adatokhoz és egyéb kutatási eredményekhez való nyílt

⁵ Lásd az Európai Unió Alapjogi Chartájának 13. cikkét és a tudományos kutatás szabadságáról szóló bonni nyilatkozatot, amelyet az Európai Kutatási Térségről szóló, 2020. október 20-i bonni miniszteri konferencián fogadtak el, https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/_drp-efr-bonner_erklaerung_en_within-signatures_maerz_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1

⁶ A Tanács következtetései, A nyitott tudomány rendszerére való áttérés, 9526/16, 2016. május 27.

hozzáférés általános érvényesítését (azaz a szükséges zártság melletti lehető legnagyobb mértékű nyitottság elvét követve), valamint a nyílt tudomány elveinek és gyakorlatainak terjesztését és alkalmazását, figyelembe véve a diszciplináris és kulturális különbségeket, köztük a többnyelvűséget, támogatva a nyílt tudományos készségek fejlesztését, valamint továbbfejlesztve és integrálva az alapul szolgáló digitális infrastruktúrát és szolgáltatásokat.

Civil tudomány

A kutatóknak a lehető legnagyobb mértékben és adott esetben ajánlott beépíteniük projektjeikbe a civil tudományt. Ez azt jelenti, hogy a polgárokat be kell vonni a tudomány, a technológia, a műszaki tudományok, a művészetek, a matematika (STEAM), a társadalom- és bölcsészettudományok (SSH) területén megvalósuló kutatási projektek koncepciójába, tervezésébe és végrehajtásába. Ez ideális módja a tudomány demokratizálásának, a tudományba vetett bizalom kiépítésének, valamint a hatalmas társadalmi intelligencia és képességek kiaknázásának a kiváló kutatás és innováció megvalósítása érdekében.

4. *Nemek közötti egyenlőség*

Valamennyi érdekelt félnek elő kell mozdítania a nemek közötti egyensúlyt a kutatócsoportokban, a vezetőségben, a döntéshozó testületekben, a felvételi és előléptetési bizottságokban és a tanácsadó csoportokban. Ez magában foglalja a nemi dimenzió kutatási, oktatási és innovációs tartalmakba való integrálásának előmozdítását is, az előállított tudás tudományos minőségének, 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 interszekcionális szempontból kell értelmezni, ahol a nemek és más társadalmi kategóriák és identitások közötti különböző hatalmi rendszerek metszik és erősítik egymást. A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó terveken⁷ vagy hasonlóan keresztül megvalósuló fenntartható intézményi változások, amelyek lehetővé teszik a jogsértések megfelelő bejelentését, valamint nyomonkövetési és értékelési rendszereket foglalnak magukban, megfelelő mechanizmusok a nemek közötti egyenlőség előmozdítására.

5. *A sokszínűség felkarolása*

Az Európai Kutatási Térség egyik alapelve a tág értelemben vett sokszínűség figyelembevétele, beleértve többek között a nemet, a faji vagy etnikai származást, a vallást vagy meggyőződést, a társadalmi sokféleséget, a fogyatékossgot, az életkort, a szexuális irányultságot, valamint a minden alapon történő megkülönböztetés elleni küzdelmet. A munkáltatóknak és/vagy a finanszírozóknak ajánlott felkarolniuk kutatóik sokszínűségét, mivel a különböző élettapasztalatok értékes perspektívákat kölcsönöznek a kutatási projekteknek. Emellett a résztvevők sokszínűsége információkkal szolgálhat a különböző társadalmakra vonatkozó kutatási eredményekhez, és gazdagíthatja azokat a társadalmakat, amelyekben élünk. El kell ismerni a tudattalan előítéleteket is, például a felvétel, az előléptetés és a feladatok felülvizsgálata terén, valamint lehetőség szerint kompenzálni is szükséges azokat, különösen a tudomány területén.

⁷ Lásd https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hu és <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

6. *A kutatói hivatás*

Minden olyan kutatót, aki új tudás megfogalmazásában vagy létrehozásában vesz részt, szakemberként kell elismerni és annak megfelelően kell kezelni. Ezt a karrierjük kezdetén kell elkezdni, függetlenül az ágazattól, amelyben működnek, azaz posztgraduális szinten, és ebbe minden szint beletartozik, tekintet nélkül arra, hogy nemzeti szinten ezeket hogyan osztályozták (pl. munkavállaló, posztgraduális hallgató, doktorjelölt, posztdoktori ösztöndíjas, köztisztviselő).

A munkáltatóknak és finanszírozóknak ösztönözniük kell és támogatniuk kell a nem lineáris és többszörös karrierutakat, amelyek a földrajzi, diszciplináris, ágazati, és szervezetközi mobilitással (kirendelések) jellemezhető karrierutakként értendők. Ösztönözniük kell továbbá a különböző ágazatokat egyidejűleg kombináló hibrid karrierutakat, amelyeket a lineáris karrierutakkal egyenértékűként kell figyelembe venni.

Szakmai hozzáállás

A kutatók tisztában vannak a kutatási környezetüket és a finanszírozási mechanizmust irányító stratégiai célokkal, valamint kutatásaik megkezdése vagy a meghatározott források elérése előtt megszereznek minden szükséges jóváhagyást. A kutatók minden erőfeszítést megtesznek annak biztosítására, hogy kutatásaik a társadalom számára fontosak legyenek, és hogy ne ismételjék meg szükségszerűtlenül olyan kutatást, amelyet máshol korábban már elvégeztek.

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

Elszámoltathatóság

Az elszámoltathatóság azt jelenti, hogy a kutatás végzése során felelősséget kell vállalni az adott személy tevékenységeiért. A kutatóknak tisztában kell lenniük azzal, hogy munkaadójuk, finanszírozóik vagy más kapcsolódó állami vagy magánszervezetek felé, valamint főként etikai alapon az egész társadalom felé felelősséggel tartoznak. Az állami alapokból finanszírozott kutatók azok, akik az adófizetők pénzének hatékony felhasználása szempontjából felelősséggel tartoznak. Következésképpen csatlakoznak az eredményes, átlátható és hatékony pénzügyi gazdálkodás elvéhez, és kutatásaiknak munkaadóik/finanszírozóik vagy etikai bizottságok által történő bármilyen engedélyezett ellenőrzése során együttműködnek. Ez az elvárás megköveteli, hogy az etikus magatartás példajaként szolgáljanak társaik és a szélesebb társadalom számára.

A gyűjtési és vizsgálati módszereket, az eredményeket és adott esetben a részletes adatokat szükség esetén és amennyiben ezt a megfelelő hatóságok kéri, alapos belső és külső vizsgálatnak vetik alá. Ez az adatok nyílttá tétele és az eredmények utánozhatósága biztosításának elősegítése szempontjából is fontos.

7. *A kutatók szabad áramlása*

A finanszírozóknak és a munkáltatóknak elő kell segíteniük a kutatók és más kutatási szakemberek, a tudományos ismeretek és a technológia szabad mozgását, a tehetségek bevonása és a tehetségek esetleges elvándorlásának megakadályozása érdekében. Ajánlott elismerniük a földrajzi, intézményközi, ágazatközi, tudományágakon belüli és azok közötti, valamint virtuális mobilitás⁸ mint a tudományos ismeretek és a szakmai fejlődés a kutatói életpálya bármely szakaszában történő erősítése fontos eszközei értékét, és teljes mértékben értékelniük kell és el kell ismerniük a karrierfejlődési/értékelési rendszerükben szerzett mobilitási tapasztalatokat. Ez azt is megköveteli, hogy a nemzeti jogszabályokkal összhangban be kell vezetni a támogatások és a társadalombiztosítási ellátások hordozhatóságát biztosító szükséges igazgatási eszközöket.

8. *A kutatás fenntarthatósága*

A kutatóknak, a munkáltatóknak és a finanszírozóknak elő kell mozdítaniuk a kutatási tevékenységek fenntartható végrehajtását az európai zöld megállapodással, az Egyesült Nemzetek 2030-ig tartó időszakra vonatkozó menetrendjével és a fenntartható fejlődési célokkal összhangban. A kutatókat a fenntartható kutatásirányítás intézményi kultúrájával kell támogatni, valamint a bevált gyakorlatok cseréjén alapuló képzéssel és mentorálással. Vezető szerepet kell vállalniuk szén-dioxid-kibocsátásuk csökkentésében oly módon, hogy az pozitív példát mutasson a kutatói közösség többi tagja számára.

Az Európai Bizottság Marie Skłodowska-Curie-cselekvések keretében kidolgozott „MSCA zöld chartája”⁹ használható referenciapontként.

⁸ Azaz elektronikus hálózatokon és infrastruktúrákon keresztül történő távegyütműködés.

⁹ A Marie Skłodowska Curie-cselekvések zöld chartája, <https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-green-charter>

2. PILLÉR – A KUTATÓK ÉRTÉKELÉSE, FELVÉTELE ÉS ELŐMENETELE

1. A KUTATÓK ÉRTÉKELÉSE
2. MUNKAERŐ-FELVÉTEL
3. KIVÁLASZTÁS
4. KARRIERFEJLŐDÉS

A kutatók értékelésének biztosítania kell a kutatók karrierjének egyenlő elismerését és jutalmazását, függetlenül a foglalkoztatási vagy tevékenységi ágazattól, és elfogulatlan tehetség alapú megközelítésen kell alapulnia. A tisztességes kutatófelvételi és -kiválasztási politikák alapvető fontosságúak a kutatók számára nyitott munkaerőpiac megvalósításához, hozzájárulva az Európai Kutatási Térség fejlődéséhez.

1. *A kutatók értékelése*¹⁰

A kutatásértékelésnek lehetővé kell tennie a kutatók teljesítményének értékelését, valamint azt, hogy a kutatás a lehető legjobb minőséget és hatást érje el. Ehhez el kell ismerni az egyre sokszínűbb kutatási outputokat, tevékenységeket és gyakorlatokat, beleértve az együttműködést és az eredmények nyílt megosztását, valamint a magas szintű kutatási integritási normák biztosítását. Következésképpen az értékelésnek elsősorban kvalitatív megítélésen kell alapulnia, amely esetében a szakértői értékelés központi szerepet játszik, és amelyet a mennyiségi mutatók felelős használata támogat. Az értékelésnek továbbá az értékelési kritériumok szélesebb körére kell kiterjednie, például az oktatásra, az irányításra és vezetésre, a felügyeletre, a mentorálásra, a tudás hasznosítására, a vállalkozói készségre és az iparral való együttműködésre, a csapatmunkára, a társadalomnak nyújtott szolgáltatásokra, a tudományos kommunikációra és a társadalommal való interakcióra, valamint a módszertani szigorra és a nyílt tudomány gyakorlataira. Az innovációhoz a találmányok vagy a fejlesztés révén nyújtott hozzájárulást is el kell ismerni, 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 társadalomra, tudományra és innovációra gyakorolt hatásának általános minőségét, a végzett tevékenységek sokféleségét, a nyílt tudomány gyakorlatait, valamint a földrajzi, interdiszciplináris és ágazatközi mobilitás értékét. Egy ilyen rendszernek:

- a) kvantitatív mutatók felelősségteljes alkalmazásával alátámasztott, szakértők által végzett kvalitatív 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 az eredmények (többek között kiadványok, adatkészletek, szoftverek, módszertanok, protokollok, szabadalmak), a tevékenységek (többek között mentorálás, kutatásfelügyelet, vezetői szerepek, vállalkozói készség, adatkezelés,

¹⁰Megállapodás a kutatásértékelés reformjáról (2022),
https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf

szakértői értékelés, oktatás, tudáshasznosítás, az ipar és az egyetemek közötti együttműködés, a tényeken alapuló szakpolitikai döntéshozatal támogatása, a társadalommal való interakció) és a gyakorlatok (többek között korai tudás- és adatmegosztás, nyílt együttműködés) sokféleségét, valamint valamennyi mobilitási tapasztalatot;

- d) biztosítani kell, hogy a kutató szakmai tevékenysége megfeleljen a magas szintű etikai és feddhetlenségi normáknak, jutalmazza a kutatások megfelelő módon történő lefolytatását és – amennyiben lehetséges – értékeli a bevált gyakorlatokat, különösen a kutatási eredmények és módszerek megosztására vonatkozó nyílt gyakorlatokat;
- e) olyan értékelési kritériumokat és folyamatokat kell alkalmaznia, amelyek tiszteletben tartják a kutatási területek és a nemzeti környezetek sokféleségét;
- f) támogatnia kell a kutatói profilok és karrierutak sokféleségét, és értékelnie kell az egyedi hozzájárulásokat, ugyanakkor a csapatok, az együttműködésen alapuló munka és keresztdiszciplinaritás szerepét is;
- g) biztosítani kell a nemek közötti egyenlőséget, az esélyegyenlőséget és az inkluzivitást.

Ezen elvek következetes végrehajtásának biztosítása érdekében a Tanács azt ajánlja a munkáltatóknak és a finanszírozóknak, hogy mozdítsák elő az értékelési és jutalmazási folyamatban részt vevő szereplők folyamatos képzését.

2. *Munkaerő-felvétel*

A munkáltatóknak és/vagy a finanszírozóknak nyílt¹¹, átlátható és érdemeken alapuló felvételi és kiválasztási eljárásokat kell kialakítaniuk, amelyek nem büntetik a karriermegszakítást vagy az ágazatközi mobilitást. Törekedniük kell a kiválóságra, a nemek közötti egyenlőségre, a sokszínűsége, és a meghirdetett pozíciótipushoz kell igazodniuk. A hirdetéseknek tartalmazniuk kell a szükséges ismeretek és kompetenciák átfogó leírását, ezen belül a munkafeltételek és a jogosultságok leírását, a karrierfejlesztési kilátásokat és az ütemterv áttekintését. A pályázókat a kiválasztás előtt értesíteni kell a felvételi folyamatról és a kiválasztási kritériumokról, a rendelkezésre álló álláshelyekről és a karrierkilátásokról.

Az önéletrajzok időrendbeli sorrendjében való változások

A karrierben tapasztalt töréseket vagy az önéletrajzok időrendbeli sorrendjében való változásokat nem negatívan kell értékelni, hanem a karrier fejlődéseként, és következőképpen a kutatóknak egy többdimenziós karrierpálya felé történő szakmai fejlődéséhez való lehetséges hasznos hozzájárulásaként 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

¹¹Minden rendelkezésre álló eszközt használni kell, a nemzetközi szinten vagy világméretben elérhető webes forrásokat, mint például az EURAXESS-portált: <https://euraxess.ec.europa.eu>

Az elvárt képzési szinteknek meg kell felelniük a pozíció kívánalmainak, és azokat nem lehet a belépés akadályaként meghatározni. A képzések értékelése inkább a személy által elért eredmények megítélésére kell, hogy összpontosítson, mint körülményeire vagy annak az intézménynek a hírnevére, ahol a képzéseket megszerezte. Mivel a szakmai képzések egy hosszú karrier korai szakaszában megszerezhetők, az életen át tartó szakmai fejlődési modell is ösztönözni kell és el kell ismerni.

3. *Kiválasztás*

A felvétel részét képező kiválasztási folyamat során a pályázók tapasztalatait teljes egészében figyelembe kell venni. Miközben kutatói potenciáljukra általánosságban összpontosítanak, kreativitásukat és önállósági szintjüket is figyelembe kell venni. A kiválasztási bizottságokban különféle szaktudást és hozzáértést kell képviseltetni, és a pályázó értékelése szempontjából megfelelő szakértelemmel bíró tagokat szerepeltetni. Megfelelő nemek közötti egyensúlyt kell teremteni, és adott esetben és amennyiben ez megvalósítható, különféle ágazatokat (állami és magánszektor) és tudományágakat képviselő, más országokból származó tagokat szerepeltetni. Amikor csak lehetséges, a kiválasztási gyakorlatok széles skáláját kell használni, úgymint a külső szakértői vizsgálatot és a személyes és online interjút. A kiválasztási bizottságok tagjainak megfelelően képzeteknek kell lenniük, különösen a nemi alapú és bármely egyéb lehetséges nem tudatos előítéletek minimalizálására érdekében. A kiválasztási folyamat után valamennyi pályázót tájékoztatni kell pályázatuk erős és gyenge pontjairól.

A megkülönböztetés tilalma

A kutatók munkaadói és/vagy finanszírozói a kutatókkal szemben nemük, koruk, nemzetiségük, nemzeti vagy társadalmi származásuk, vallásuk vagy hitük, szexuális beállítottságuk, nyelvük, csökkent munkaképességük, politikai meggyőződésük, társadalmi vagy gazdasági helyzetük miatt nem alkalmaznak diszkriminációt.

4. *Karrierfejlődés*

A munkaadók és/vagy a finanszírozók minden kutató számára, beleértve a rangidős kutatókat is, szakmai teljesítményük felmérésére független (és rangidős kutatók esetén lehetőleg nemzetközi) bizottság által végzett, rendszeres és átlátható módon folyó értékelési rendszereket vezetnek be. A földrajzi, ágazati, és szervezetközi mobilitással jellemezhető többszörös karrierút (kirendelések), illetve az ágazatok egyidejű kombinációjával jellemezhető hibrid karrierutak teljes elismerést és figyelembevételt érdemelnek a lineáris karrierutakkal egyenértékűen.

Az ilyen értékelések és értékelési eljárások számításba veszik a kutatók teljes potenciálját, kutatási kreativitásukat, kutatási eredményeit, (pl. publikációk, adatok, szoftverek, modellek, algoritmusok, módszerek, protokollok, szabadalmak, szakpolitikai hozzájárulások), tevékenységeiket (pl. irányítás és vezetés, tanítás/előadások, szakértői értékelés, felügyelet, mentorálás, vállalkozói készség, tudáshasznosítás, nemzeti vagy 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 az értékelést a karrierfejlődéssel összefüggésben figyelembe veszik.

Átlátható, strukturált, inkluzív és a nemek közötti egyenlőség elvén alapuló előbbrejutási és előmeneteli rendszer szükséges ahhoz, hogy a tudományos élet területén egészen a vezető pozíciókig meg lehessen erősíteni az életpályákat¹². E célból a tagállamok és a kutatást végző szervezetek szintjén fontolóra lehetne venni az olyan ún. tenure track (határozatlan idejű munkaviszonyt kínáló) rendszerekhez hasonló rendszerek elfogadását, amelyek olyan határozott idejű szerződéseként értendők, melyek esetében kedvező értékeléstől függően kilátás van a határozatlan idejű munkaviszonyba való előrelépésre.

Társszerzőség

Az intézmények a személyzet értékelése során a társszerzőséget, mint a kutatás végzése konstruktív megközelítésének jelét, pozitívan ítélik meg. A munkaadók és/vagy a finanszírozók ezért olyan, a szükséges keretfeltételeket magukban foglaló stratégiákat, gyakorlatokat és folyamatokat dolgoznak ki a kutatók számára, a kutatói életpályájuk kezdetén lévő kutatókat is beleértve, hogy azok a fennálló közreműködésük keretén belül élvezhessék a tanulmányok társszerzőiként, a szabadalmak társbefektetőiként stb. való elismeréshez, valamint lajstromozáshoz, és/vagy jegyzéshez való jogukat, vagy hogy saját kutatási eredményeiket felügyelőjüktől (felügyelőiktől) függetlenül közzétehessek.

A mobilitási tapasztalat elismerése

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

¹² Lásd MORE 4 tanulmány (2021) –
https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/more4_final_report.pdf

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. Ezen a területen belül számos intézkedés javasolt a foglalkoztatás stabilitásához, a kutatók munkavállalói joginak és kötelezettségeinek meghatározásához, valamint a kutatói kiválóság érdekében a kutatók és a finanszírozók számára a kutatási kultúra kialakítása szükségességéhez, és a virágzó kutatói közösség előmozdításához való hozzájárulás érdekében.

1. **Munkafeltételek, finanszírozás és bérek**

A munkaadók és/vagy finanszírozók biztosítják, hogy a kutatók munkafeltételei, a fogyatékossgal élő kutatókat is beleértve, adott esetben a létező nemzeti jogszabályokkal és a nemzeti vagy ágazati kollektív szerződésekkel összhangban megteremtik a sikeres kutatási folyamathoz elengedhetetlennek ítélt rugalmasságot és hozzáférhetőséget. Arra törekszenek, hogy olyan munkafeltételeket biztosítsanak, amelyek lehetővé teszik valamennyi kutató számára, hogy össze tudják egyeztetni a személyes és a szakmai életet¹³. Különös figyelmet kell szentelni többek között a rugalmas munkaidőnek, a részmunkaidős munkának, a távoli helyről történő munkavégzésnek és az alkotói szabadságnak, valamint az ezeket a megállapodásokat szabályozó szükséges finanszírozási és közigazgatási rendelkezéseknek. A munkáltatóknak olyan munkakörnyezetet kell biztosítaniuk, amely előmozdítja a kutatók mentális egészségét és jóllétét, ideértve a nemi alapú erőszak, többek között a szexuális zaklatás megelőzésére és kezelésére szolgáló megfelelő eljárásokat is.

Kutatási környezet

A kutatók munkaadói és/vagy finanszírozói biztosítják, hogy a legösztönzőbb kutatási vagy kutatási képzési környezetet teremtik meg, amely a kutatási hálózaton keresztül történő távolsági együttműködést is magába foglaló felszerelést, berendezéseket és lehetőségeket nyújt, valamint az uniós, nemzeti vagy ágazati szabályozásokkal összhangban a legmagasabb szintű egészséget és biztonságot biztosítja. A finanszírozók a jóváhagyott munkaprogram támogatásához biztosítják a megfelelő forrásokat. Különösen fontos, hogy képzett támogató személyzet álljon rendelkezésre (pl. szakemberek, köztük kutatásvezetők és adminisztrátorok).

Kifogások/panaszok

¹³ Lásd SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science [Nők és tudomány: Kiválóság és újítás – Nemek közötti egyenlőség a tudományban].

A kutatók munkaadói és/vagy finanszírozói a releváns nemzeti, uniós vagy nemzetközi szabályokkal és rendelkezésekkel összhangban, lehetőleg egy pártatlan ombudsman formájában megfelelő eljárásokat határoznak meg a kutatók kifogásainak/panaszainak kivizsgálására, beleértve azokat a konfliktusokat is, amelyek a felügyelő(k) és a pályakezdő (R1)/elismert (R2) kutatók között támadnak. Ezek az eljárások a munkával kapcsolatos konfliktusok, viták és sérelmek megoldása tekintetében minden kutatási személyzet számára bizalmas és informális segítséget nyújtanak, azzal a céllal, hogy az intézményen belül a tisztességes és igazságos bánásmód kerüljön előtérbe, és hogy a munkahelyi környezet általános színvonala javuljon.

Részvétel a szervezeti irányításban

A kutatók munkaadói és/vagy finanszírozói elismerik, hogy teljesen törvényes, sőt kívánatos, hogy a kutatók képviseltesék magukat azon intézmények vonatkozó információs, konzultációs és döntéshozó testületeiben, amelyekben tevékenykednek, hogy védjék és támogassák egyéni és közös szakmai érdekeiket, és aktívan járuljanak hozzá az intézmény működéséhez¹⁴.

Finanszírozás és bérek

A kutatók munkaadói és/vagy finanszírozói biztosítják, hogy a kutatók, státuszuktól függetlenül, a létező nemzeti jogszabályokkal és a nemzeti vagy ágazati kollektív szerződésekkel összhangban tisztességes és vonzó díjazási feltételekben (finanszírozásban és/vagy bérezésben) részesüljenek, megfelelő és jogos társadalombiztosítási ellátással együtt (beleértve a betegellátást és a szülői ellátásokat, a nyugdíjjogosultságot és a munkanélküli ellátást, a rokkantsági ellátásokat és a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések esetén nyújtott ellátásokat is). Ez magába kell, hogy foglaljon minden kutatót, bármilyen karrierszinten is legyen, beleértve a pályakezdő kutatókat (R1) is, és ennek arányban kell lennie jogi helyzetükkel, teljesítményükkel és a képesítési és/vagy a felelősségi szintjükkel. A kutatókat tájékoztatni kell jogaikról és kötelezettségeikről, ami a bérük adózási módjának a megértését illeti, és átlátható információkkal kell ellátni őket a szociális védelmi jogokról, például a nemzeti nyugdíjjogosultságokról.

2. *A foglalkoztatás stabilitása*

A munkáltatóknak és/vagy a finanszírozóknak határozott lépéseket kell tenniük a bizonytalanság jelenségének leküzdése, valamint a munkahelyek biztonságának és stabilitásának támogatása érdekében, többek között a határozott idejű megbízásokra vonatkozó korlátozott maximális teljes időtartam, valamint egy olyan ajánlott maximum küszöbérték révén, amely szerint a munkavállalók kutatói humánerőforrás-állományának legfeljebb egyharmadát határozott idejű munkaszerződésekkel kellene foglalkoztatni. Állandó, hosszú távú vagy rendkívül ismétlődő kutatási feladatok teljesítése esetén az állandó vagy határozatlan idejű munkaszerződéseknek kellene lenniük a megfelelő eszköznek.

¹⁴ Ebben az összefüggésben lásd még az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvet (a munkavállalói képviselétről szóló európai parlamenti, tanácsi és bizottsági közös nyilatkozat), (HL L 80., 2002.3.23., 29. o.).

Posztdoktori pozíciók (R2)

A foglalkoztatás bizonytalansága különösen fontos probléma a tudományos körökben. E helyzet ellensúlyozása, valamint a munkahelyek biztonságának és stabilitásának támogatása érdekében a doktorátussal rendelkező kutatókat kinevező intézmények a posztdoktori kutatók (R2) felvételére és kinevezésére vonatkozóan világos szabályokat és explicit iránymutatásokat határoznak meg, beleértve az ilyen kinevezések maximális időtartamát és ezeknek a kinevezéseknek a célját is. Ezeknek az iránymutatásoknak számításba kell venniük a posztdoktori kinevezést megelőzően más intézményekben eltöltött időt, valamint figyelembe kell venni, hogy a posztdoktori státusz egy olyan átmeneti státusz, amelynek elsődleges célja, hogy a határozott idejű szerződésekkel vagy az álláshely biztonságával járó hosszú távú karrierkilátásokkal összefüggésben a kutatói karrier vonatkozásában a szakmai fejlődéshez kiegészítő lehetőséget nyújtson.

3. Szerződéses és jogszabályban foglalt kötelezettségek

A kutatóknak, bármilyen szinten legyenek is, tisztában kell lenniük a képzési és/vagy a munkakörülményeket szabályozó nemzeti, ágazati vagy intézményi szintű szabályozásokkal. Ebbe beleértendők a szellemi tulajdonjogokra vonatkozó rendelkezések és a minden egyes támogatóra vagy finanszírozóra vonatkozó követelmények és feltételek, függetlenül attól, hogy kapcsolatuk milyen természetű. A munkáltatónak és a finanszírozóknak e dokumentumok másolatát angol nyelven kell rendelkezésre bocsátaniuk. A kutatók a szerződés vagy az azzal egyenértékű dokumentum feltételei szerint a kívánt eredmények szolgáltatásával (pl. disszertációk, publikációk, szabadalmak, jelentések, új termékfejlesztések stb.) csatlakoznak ezekhez a rendelkezésekhez.

A kutatók munkavégzésük során mindig a releváns nemzeti és uniós jogszabályokkal összhangban lévő, az egészségre és biztonságra, valamint a kiberbiztonsági támadásokból való helyreállásra, az információtechnológiai katasztrófák helyreállítására vonatkozó, elővigyázatosságot is magába foglaló biztonságos gyakorlatot követnek, pl. megfelelő biztonsági stratégiák előkészítésével. Ismerik az érvényben lévő, az adatvédelemre és a bizalmas adatok védelmére vonatkozó nemzeti és uniós jogi előírásokat, és megteszik a szükséges lépéseket, hogy azoknak mindenkor eleget tegyenek.

4. Az eredmények terjesztése és kiaknázása

A nyílt tudományt minden kutatónak gyakorolnia kell annak biztosítása érdekében, hogy szerződéses megállapodásaiknak megfelelően biztosítsák kutatási eredményeik terjesztését, nyílt rendelkezésre bocsátást és felhasználását, pl. közzététel, más kutatásokba történő átvitel, vagy adott esetben értékesítés útján. A rangidős kutatóktól elvárt, hogy vezető szerepet töltsenek be annak biztosításában, hogy a kutatás gyümölcsöző legyen, és amennyiben erre lehetőség nyílik, az eredményeket vagy értékesítsék vagy tegyék a nagyközönség számára hozzáférhetővé (vagy tegyék mindkettőt).

E tekintetben munkaadóiknak és finanszírozóiknak meg kell könnyíteniük a kutatók dolgát a megfelelő készségfejlesztés, valamint a megfelelő finanszírozáshoz, infrastruktúrához és támogatáshoz való hozzáférés révén. A munkáltatóknak és a finanszírozóknak el kell ismerniük, ösztönözniük és jutalmazniuk kell a kutatók nyílt tudományban való részvételét a munkaerő-felvétel, a karrierfejlődés és a finanszírozási programok értékelése során.

Szellemi javak, beleértve a szellemitulajdon-jogokat is

A munkáltatóknak és/vagy a finanszírozóknak biztosítaniuk kell, hogy a kutatók az életpálya minden szakaszában megfelelő ellentételezésben részesüljenek a kutatási és innovációs tevékenységeik eredményeinek hasznosításából származó előnyökért (ha vannak), adott esetben a szellemi tulajdonjogok, például a szerzői jog közös tulajdonának biztosításával. A munkáltatóknak és/vagy a finanszírozóknak ezzel kifejezetten foglalkozniuk kell 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 az adatokat, a know-how-t, a szabványokat), és támogatnia kell a nyílt tudományt.

A stratégiának kifejezetten meg kell említenie a kutatók tulajdonjogára vonatkozó rendelkezéseket és a hozzáférési jogait és/vagy, adott esetben munkaadóikét vagy más feleket, ideértve az ipari partnereket, amennyiben ezt különleges együttműködési megállapodások és más típusú megállapodások esetlegesen meghatározzák¹⁵.

A köz iránti elkötelezettség

A kutatók biztosítják, 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 prioritásokat illető közérdeket, valamint a közvéleményben felmerülő kérdéseket, és hogy kiaknázzák az adott esetben a társadalommal együtt történő tervezés és együtt végzett alkotás lehetőségét.

¹⁵További ajánlások a szellemi vagyon kezelésének gyakorlati kódexéről szóló bizottsági ajánlásban találhatóak, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/ALL/?uri=CELEX%3A32008H0416>

4. PILLÉR – KUTATÓI ÉLETPÁLYÁK ÉS TEHETSÉGFEJLESZTÉS

1. A KÜLÖNBÖZŐ KUTATÓI ÉLETPÁLYÁK ÉRTÉKELÉSE
2. KARRIERFEJLESZTÉS ÉS TANÁCSADÁS
3. FOLYAMATOS SZAKMAI FEJLŐDÉS
4. FELÜGYELET 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 az előállított tudás társadalmi jelentősége. A készségfejlesztés mellett a folyamatos szakmai fejlődés ösztönzése szükséges a kompetenciák megőrzéséhez és ahhoz, hogy a kutatók számára széles körű karrierlehetőségeket lehessen biztosítani a köz- és a magánszektorban egyaránt.

1. *A különböző kutatói életpályák értékelése*

A munkáltatóknak és/vagy a finanszírozóknak el kell ismerniük, hogy a kutatók pályafutása rendkívül eltérő lehet mind a kutatás, mind pedig más munkakörök terén. A diverzifikáció jellemzően a mobilitás minden formáját magában foglalja: az országon belüli/országok közötti, az ágazatközi, az intézményközi, tudományágakon belüli és azok közötti, és 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 szakértői értékelést, a kutatásirányítást és vezetést, a felügyeletet, a mentorálást, a tudáshasznosítást, a vállalkozói készséget és az iparral való együttműködést, a társadalom számára nyújtott szolgáltatásokat, a tudományos kommunikációt és a társadalommal való interakciót, a módszertani szigorot és a nyílt tudomány gyakorlatait, a csapatban végzett tudományos tevékenységet, többek között, valamint a mobilitást.

A munkáltatóknak és/vagy finanszírozóknak ajánlott olyan intézkedéseket tenni, amelyek felhívják a kutatók, különösen a pályakezdő kutatók figyelmét az összes érintett ágazatban rendelkezésre álló lehetőségekre, és amelyek előmozdítják a karrier diverzifikálásának kultúráját a jobb személyes és szakmai fejlődés érdekében. Ehhez karrier-tanácsadási és támogatási szolgáltatások szükségesek az ágazatközi, interdiszciplináris és földrajzi mobilitás ösztönzése érdekében, valamint vállalkozói tevékenységek létesítése és továbbfejlesztése.

2. *Karrierfejlesztés és tanácsadás*

A kutatók munkaadói és/vagy finanszírozói, elsősorban a humán erőforrás-menedzsment keretén belül egy különleges karrierfejlesztési stratégiát határoznak meg a különféle karrierszinteken álló kutatók számára, szerződéses helyzetüktől függetlenül, beleértve a határozott idejű szerződésekkel rendelkező kutatókat is. Ebben az összefüggésben támogatni kell a kutatókat abban, hogy egyéni karriertervet dolgozzanak ki a karriercéljaik eléréséhez szükséges képzés és kutatás meghatározására. Ez tartalmazza a kutatók számára történő támogatásnyújtásba, valamint a személyi és szakmai fejlődés irányításába bekapcsolódó tanácsadók elérhetőségét, ily módon motiválva a kutatókat, és hozzájárulva ahhoz, hogy

csökkentsék a szakmai jövőjükkel kapcsolatos bármely bizonytalanságot. Ezeket a rendelkezéseket és megállapodásokat minden kutatóval meg kell ismertetni, és minden kutatónak proaktívnak kell lennie, és felelősséget kell vállalnia karrierfejlesztéséért.

A munkáltatóknak és/vagy a finanszírozóknak vagy az érintett intézményekben, vagy más struktúrákkal együttműködésben biztosítaniuk kell a hozzáférhető és naprakész karrier-tanácsadást és munkaközvetítési támogatást, tájékoztatást, iránymutatást és támogatást nyújtva a karrierfejlesztéshez az érintett intézményen belül és kívül egyaránt. Ezt a kutatók szakmai pályafutásának minden szakaszában elérhetővé kell tenni számukra, függetlenül a szerződéses helyzetüktől.

3. *Folyamatos szakmai fejlődés*

A kutatók minden karrierszakaszban szakképzettségük és hozzáértésük rendszeres frissítésével és bővítésével proaktívan törekszenek a folyamatos fejlődésre, illetve munkáltatójuknak/finanszírozójuknak folyamatosan lehetőséget kell adniuk számukra az ilyen módon történő folyamatos fejlődésre. Ezt sokféle úton lehet elérni, beleértve többek között a hivatalos képzést, műhelytalálkozókat, konferenciákat és az online tanulást vagy adott csapaton és az érintett hálózatokon belüli együttműködést. Különös figyelmet kell fordítani a pályakezdő kutatók (R1) képzésére, akiknek a többsége PhD-jelölt kutatói életpályájának kezdetén¹⁶.

A kutatói képzés és a folyamatos fejlődés elérhetősége

A munkaadók és/vagy a finanszírozók biztosítják, hogy a kutatók, bármilyen karrierszinten legyenek is, szerződéses helyzetüktől függetlenül megkapják a lehetőséget, hogy a szakképzettségük és szakmai hozzáértésük folyamatos fejlesztéséhez szükséges intézkedésekhez való hozzáférés által szakmailag fejlődjenek és javítsák foglalkoztathatóságukat. A munkáltatók és a finanszírozók számára ajánlott, hogy tegyenek lépéseket a célzott képzések kidolgozásának és biztosításának támogatása érdekében, ideértve a mikrotanúsítványokhoz vezető képzéseket is; hogy átképzési és továbbképzési lehetőségeket biztosítsanak az élethosszig tartó tanulási perspektívával rendelkező kutatók számára és hogy előmozdítsák az ágazatközi és interdiszciplináris mobilitást. Ezeknek az intézkedéseknek a hozzáférhetőségét, alkalmazását és a szakmai hozzáértés, a szakképzettség és a foglalkoztathatóság javítása tekintetében való hatékonyságát rendszeresen ellenőrizni kell.

A munkáltatóknak és a finanszírozóknak ajánlott, hogy megfelelő fontosságot tulajdonítsanak annak, hogy a kutatók vállalkozói kompetenciáit elő kell mozdítani, azzal a céllal, hogy a vállalkozói karrierutat választók számára lehetővé tegyék, hogy tudás-előállítási képességeiket tudáshasznosítási jártassággal párosítsák, az innovatív ötleteket vállalkozásokká alakítsák és előmozdítsák az innovációt és a fejlődést.

A munkáltatóknak és a finanszírozóknak ajánlott lépéseket tenniük annak biztosítására, hogy a doktori képzést hozzáigazítsák az összes érintett ágazatban az interoperábilis karrierhez és a nyílt tudomány gyakorlatához, többek között az európai kutatói kompetenciakeret

¹⁶Lásd például az innovatív doktori képzés elveit (2011), https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/principles_for_innovative_doctoral_training.pdf, a salzburgi elveket (2016), https://www.eua-cde.org/downloads/publications/2016_euacde_doctoral-salzburg-implementation-new-challenges.pdf, és a hannoveri elveket (2022), https://www.uclpress.co.uk/products/176626?_pos=1&_sid=d5bf44607&_ss=r

(ResearchComp), valamint a Bizottság által a jövőben a kutatók transzverzális készségeinek megerősítése érdekében megtett egyéb jövőbeni kezdeményezések kiaknázása révén.

A készségek validálása

A kutatók készségszámlájának kiszélesítése részeként a munkáltatóknak és/vagy a finanszírozóknak gondoskodniuk kell a formális és informális képzés megfelelő vizsgálatáról és értékeléséről, beleértve a munkahelyi készségeket és képzést is, különösen a nemzetközi és szakmai mobilitás összefüggésében. Az értékelést harmonizált kritériumok alapján, méltányos és átlátható módon, észszerű időn belül kell elvégezni.

Tanítás

A tanítás alapvető eszköze a tudás rendszerezésének és terjesztésének, és ezért a kutatók karrierjén belül értékes lehetőség. A tanításnak ki kell használnia a tudományos ismereteket, és elő kell mozdítania a hallgatók körében a kutatás iránti érdeklődést. A kutatók tanításba való bevonását teljes mértékben támogatni kell és el kell ismerni, és az a karrier különböző pillanataiban változhat. Különös figyelmet kell fordítani a pályakezdő kutatókra, biztosítva, hogy megfelelő támogatásban részesüljenek, és hogy a tanítási feladatok (ideértve az előadást, a tanácsadást, a felügyeletet és a mentorálást) összeegyeztethetők legyenek kutatási tevékenységeikkel vagy kutatóképzésükkel.

A munkáltatóknak és/vagy a finanszírozóknak biztosítaniuk kell, hogy a tanítási feladatok megfelelő díjazásban részesüljenek, és azokat a kutatói karrier korai szakaszától kezdve figyelembe vegyék az értékelési/felmérési rendszerekben. Azt is biztosítani kell, hogy a személyzet vezető beosztású tagjai által az első és második szakaszú (R1, R2) kutatók képzésére és mentorálására fordított időt tanítási kötelezettségvállalásuk részeként számítsák be. A kutatók szakmai alapképzése és szakmai fejlődése részeként a tanítási és oktatási tevékenységek vonatkozásában megfelelő képzést kell biztosítani.

4. Felügyelet és mentorálás

A személyek és a csapatok megfelelő irányítása döntő fontosságú a kutatói munkakörnyezetben, mivel a tudomány természeténél fogva közös törekvés. Létre kell hozni a szükséges képzést, eszközöket és értékelési mechanizmusokat annak biztosítása érdekében, hogy a rangidős és vezető kutatók képesek legyenek személyzetüket és csapataikat tisztességes és megkülönböztetésmentes módon, nemi és más típusú sztereotípiáktól mentesen irányítani, és képesek legyenek gyümölcsöző és együttműködő munkakapcsolatokat kialakítani társaikkal. Ennek hozzá kell járulnia az egészséges, tisztességes és kreatív környezethez, amelyben minden egyént tiszteletben tartanak, mindenki kellően motivált, elismert és általános jólléte elő van mozdítva.

A munkaadók és/vagy a finanszírozók biztosítják, hogy pontosan azonosítani lehessen azt a személyt vagy a személyek azon csoportját, akihez/amelyhez a pályakezdő (R1) és az elismert (R2) kutatók szakmai kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatban fordulhatnak, és erről a kutatókat megfelelően tájékoztatják.

Az ilyen intézkedéseknek pontosan meg kell határozniuk, hogy az ajánlott felügyelő(k) a kutatások felügyelete terén megfelelő szintű tapasztalattal rendelkeznek, van idejük és elkötelezettségük ahhoz, hogy a kutatási gyakornok számára megfelelő támogatást nyújtsanak, és gondoskodjanak a szükséges fejlődésről és a folyamat felülvizsgálatáról éppúgy, mint a szükséges visszacsatolási mechanizmusról.

A Marie Skłodowska-Curie-cselekvések (MSCA) felügyeleti iránymutatásai külön rendelkezéseket tartalmaznak a kutatók integrációjára, kutatástámogatására és karrierfejlesztésére, mentorálására és jóllétére, a kommunikációra és a konfliktusmegoldásra, valamint a felügyelők képzésére és szakmai fejlesztésére vonatkozóan¹⁷. A Marie Skłodowska-Curie-cselekvések felügyeleti iránymutatásai ajánlásokat fogalmazznak meg a Marie Skłodowska-Curie-cselekvések forrásaiban részesülő magánszemélyek és intézmények számára. Az iránymutatások előmozdítják a hatékony felügyeletet, a mentorálást és a megfelelő pályaaorientációt.

Kapcsolat a felügyelőkkel

A képzési szakaszban lévő kutatók a felügyelőikkel és a kari/tanszéki képviselővel (képviselőkkkel) felépített és rendszeres kapcsolatot alakítanak ki, és képesnek kell lenniük a velük fennálló kapcsolatot maximálisan kihasználni. A felügyelőknek emellett aktívan támogatniuk kell különösen a pályakezdő kutatókat azáltal, hogy visszajelzési találkozókat szerveznek velük, és előmozdítják a munkájuk szempontjából releváns képzési tevékenységeket.

Ez magában foglalja a munkafolyamat és a kutatás során a felismerések rögzítését, jelentések és tanácskozások útján visszajelzésekhez való hozzájutást, ezeknek a visszajelzéseknek a felhasználását, valamint a megállapodás szerinti ütemezés, mérföldkövek, átadandó és/vagy kutatási eredmények szerinti munkavégzést.

Rangidős kutatók

A rangidős kutatók (R3 és R4) felügyelőként, tanácsadóként, karriertanácsadóként, kutatásvezetőként, projektkoordinátorként, igazgatóként vagy tudományos munkatársként sokrétű szerepükre különös figyelmet fordítanak. Ezeket a feladatokat a legmagasabb szakmai előírásoknak megfelelően kell végezniük és hozzá kell férniük a megfelelő képzéshez. A kutatók felügyelőiként vagy tanácsadóiként a rangidős kutatók a hatékony tudásátadás feltételeinek kialakítása és a kutatók karrierjének jövőbeni sikeres fejlődése érdekében konstruktív és pozitív kapcsolatot építenek ki a pályakezdő (R1) és elismert (R2) kutatókkal. Ez rendkívül felelős szerep az R1 és R2 kutatók karrierfejlesztésének támogatásában, akik megbízható és bizalmas környezetben kommunikálják tapasztalataikat és értékeiket.

¹⁷ <https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-guidelines-on-supervision>