



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2023. július 14.
(OR. en)

11850/23

**Intézményközi referenciaszám:
2023/0285(NLE)**

**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
Tárgy:	Javaslat – A TANÁCS AJÁNLÁSA a kutatási, innovációs és vállalkozói tehetségek Európába vonzására és Európában tartására irányuló európai keretrendszerrel

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a COM(2023) 436 final számú dokumentumot.

Melléklet: COM(2023) 436 final



Brüsszel, 2023.7.13.
COM(2023) 436 final

2023/0285 (NLE)

Javaslat

A TANÁCS AJÁNLÁSA

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

INDOKOLÁS

1. A JAVASLAT HÁTTERE

Az európai kutatási és innovációs rendszer középpontjában a kutatók állnak. A tehetségek vonzása és megtartása, valamint az egész rendszer erősebbé és versenyképesebbé tétele érdekében meg kell erősíteni a kutatói életpályákat. Ez rendkívül fontos az Európa előtt álló globális és társadalmi kihívások kezelése szempontjából, ideértve a digitális és zöld átállást is.

Az **Európai Kutatási Térség** 2000. évi¹ elindítása óta jelentős előrelépés történt a kutatók tekintetében. Vannak azonban még lezáratlan kérdések, amelyek célzottabb és hatékonyabb intézkedéseket tesznek szükségessé.

Az „**Új EKT a kutatás és az innováció szolgálatában**” című **bizottsági közlemény**² elismeri, hogy a tehetségekért folytatott globális versenyben szükség van olyan szakmai előmenetelre vonatkozó feltételekre, amelyek Európába vonzzák és maradásra bírják a legjobb kutatókat, valamint hogy a bizonytalan foglalkoztatás – különösen a pályakezdő kutatók esetében – nem javult számottevően az utóbbi években. A közlemény átfogó megközelítést határoz meg az európai kutatói életpályák tekintetében az intézkedések olyan eszköztára révén, amely a kutatói hivatás és készségek elismerésére, kutatói kompetenciakeret kifejlesztésére, a tudományos szféra és az ipar közötti fokozott mobilitásra és cserékre, célzott képzési lehetőségekre, valamint egy olyan egyablakos portálra irányul, amelyen keresztül a kutatók támogatási szolgáltatások széles köréhez férhetnek hozzá.

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. májusi következtetéseiben³ rámutatott, hogy európai szinten összehangoltabb fellépésre van szükség a kutatók előtt álló jelenlegi kihívások leküzdéséhez és a megfelelő és fenntartható kutatói életpályák biztosításához, a tehetségek kiegyensúlyozott áramlásának ösztönzéséhez, valamint ahhoz, hogy Európát vonzó célponttá lehessen tenni a kutatók számára. Javasolt egy olyan egységes és átfogó keret felé elmozdulni, amely a kutatók valamennyi lehetséges foglalkoztatási területén foglalkozik a kutatói életpályákkal kapcsolatos összes kihívással.

Az európai kutatói életpályák vonzóbbá tételének szükségességét **az európai kutatási és innovációs paktumról szóló, 2021. november 26-i tanácsi ajánlás**⁴, és **az Európai Kutatási Térség (EKT) jövőbeli irányításáról szóló, 2021. november 26-i tanácsi következtetéseknek „Az EKT szakpolitikai programja” melléklete**⁵ is hangsúlyozza, amely tartalmazza a „4. A vonzó és fenntartható kutatói életpályáknak, a tehetségek kiegyensúlyozott cirkulációjának, valamint a nemzetközi, transzdiszciplináris és ágazatközi mobilitásnak az előmozdítása az EKT-n belül” tevékenységet. A tevékenység előíranyozza a

¹ A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK – Az európai kutatási térség felé, Brüsszel, COM(2000) 6 final.

² 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.

³ A 9138/21. sz. tanácsi dokumentum.

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 14308/21. sz. tanácsi dokumentum.

kutatói életpályákra vonatkozó európai keretrendszer kidolgozását, valamint a kutatói életpályák támogatására szolgáló meglévő eszközök létrehozását vagy korszerűsítését.

Európa-szerte a kutatók gyakran **bizonytalan helyzetben találják magukat a foglalkoztatás és a munkafeltételek tekintetében**. Ez különösen érvényes a **pályakezdő kutatókra**. Míg a kutatót általában egyetem vagy kutatószervezet foglalkoztatja, a finanszírozás közvetlenül (ösztöndíjakon keresztül) vagy közvetetten (kutatói projekteken keresztül) nemzeti és nemzetközi finanszírozó szervezetektől származik. A kutatókat általában rövid távú szerződésekkel foglalkoztatják, amelyeket vissza nem térítendő támogatásokból finanszíroznak, így nincs egyértelmű kilátásuk a munkahely stabilitására.

A bérek, a szociális védelem és a munkafeltételek a támogató finanszírozó szervtől függően jelentősen eltérhetnek. A **kutatói humánerőforrás-stratégia (HRS4R)**⁶ eszköz lehetővé tette a munkáltatók és a finanszírozók számára, hogy gyakorlatba ültessék a **kutatói charta és kódex**⁷ elveit. A Marie Skłodowska-Curie-cselekvések (MSCA)⁸ a programban való részvétel feltételül szabva népszerűsítik a chartát és a kódexet. A charta és a kódex azonban 2005-re nyúlik vissza, és azt felül kell vizsgálni az új realitásoknak és kihívásoknak való megfelelés érdekében, ideértve többek között a nyílt tudományt és a nemek közötti egyenlőséget. A felülvizsgált változatnak a tudományos szférán túlmutató szélesebb körű alkalmazást is célul kell kitűznie. Az **EURAXESS** portálok és szolgáltatások⁹ világszerte továbbra is alapvető gyakorlati információkkal és munkalehetőségekhez való hozzáféréssel látják el a mobil kutatókat Európa-szerte. A **RESAVER**¹⁰ nyugdíjrendszer segített, de jelenleg korlátozott lefedettséggel rendelkezik. E szolgáltatások és eszközök bővítésének helye van.

Nem történt jelentős előrelépés a **kutatók szélesebb, a tudományos szférán kívüli foglalkoztatási ágazatokba való átmenetének** támogatása, illetve a **saját induló vállalkozások és innováció létrehozása** felé. Az előrelépés fent említett hiányának egyik fő okát a kutatók értékelésének a jelenlegi nagyon szűk, kizárólag a publikációk szakértői értékelésén és nagyon gyakran a Journal Impact Factor (a folyóiratok impaktfaktora) szűk mérőszámán alapuló módszerei jelentik. Ennek az a következménye, hogy a kutatók elvesztik hajlandóságukat az olyan tevékenységekben való részvételre, mint például a nyílt tudomány, az ágazatközi mobilitás és a vállalkozói lét, a civil tudomány és a tájékoztatás, mivel ezek a tevékenységek valószínűleg nem lesznek előnyösek a tudományos karrier szempontjából. Ez a gyakorlat a magas impaktfaktorú folyóiratok hiánya miatt visszaveti az interdiszciplináris kutatást is.

Egy másik tényező, amely akadályozza a tudományos szférán kívülre történő karrierváltást, az, hogy a PhD-jelöltek többsége kizárólag tudományos környezetben részesül képzésben. A tanulószerveződéses gyakorlati képzés e formája következtében gyakorlatilag képtelenné válnak arra, hogy más ágazatokban alternatív karriert fussanak be. Az UNESCO 2021. évi tudományos jelentése¹¹ megállapítja, hogy a kutatók létszáma a világon közel 8,85 millió fő. A kutatók száma 2007 óta közel 30 %-kal növekedett. Kína megelőzte az Amerikai Egyesült Államokat (a kutatók aránya Kína esetében 21,1 % volt 2018-ban, az USA esetében pedig

⁶ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>

⁷ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>

⁸ <https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/>

⁹ <https://euraxess.ec.europa.eu/>

¹⁰ <https://www.resaver.eu/>

¹¹ UNESCO: *UNESCO Science Report – The race against time for smarter development* [Tudományos jelentés – Versenyfutás az idővel az intelligensebb fejlődés érdekében], 2021, ISBN: 978-92-3-100450-6. Megtekinthető a következő internetcímen: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377433> (hozzáférés: 2023. március 31.).

16,2 % volt 2017-ben). **A kutatók száma tekintetében továbbra is az EU a világszerte, 23,5 %-os aránnyal.** A tudományos álláshelyek száma azonban nem nőtt hasonló mértékben, és a valóság az, hogy a PhD-fokozatot szerzőknek csupán elenyésző százaléka talál munkát a tudományos vagy állami kutatási ágazatban. Ezért ezeken az ágazatokon kívül kell munkát keresniük¹². Valójában, tekintettel arra, hogy kevés kutató válik tudományos dolgozóvá, az alternatív karriert a tudományos élet jelenti. Mivel a legtöbb kutató nem kezd tudományos életpályát, fejleszteniük kell a **nem tudományos ágazatokban való foglalkoztatáshoz vagy a saját vállalkozói tevékenység folytatásához szükséges készségeket.**

A **kutatók** keletről nyugatra és délről északra irányuló **mobilitása** még mindig **aszimmetrikus**. Az évek során sor került olyan beavatkozásokra, mint például a kohéziós politikai alapok kutatási célú felhasználásának lehetősége, vagy a kutatási és innovációs keretprogramok keretében a részvétel szélesítésében érintett országokra irányuló egyedi fellépések¹³. Bár ezek a beavatkozások elősegítették a tehetségek kiegyensúlyozottabb áramlását, ezek a kezdeményezések nem voltak elegendőek ahhoz, hogy hosszú távú hatásokat váltsanak ki.

Bár jelentős előrelépés történt a **nemek közötti egyenlőség** terén, még mindig vannak lezáratlan kérdések. Szükséges hatékonyan kezelni a kutatói életpályákon belül a nemek között továbbra is fennálló egyenlőtlenségeket – ideértve a nemek közötti bérszakadékot, a szakmai előmenetelt, az értékelés során érvényesülő nemi sztereotípiákat, a munka és a magánélet közötti egyensúly kérdését, valamint a nemi alapú erőszakot, amelyek mind hatással vannak a részvételre és a karrierfejlődésre. Emellett konkrét erőfeszítésekre van szükség a nők a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika (STEM) területén jellemző alulreprezentáltságának kezelésére.

Alapvetőbb szinten szükséges felülvizsgálni a **kutató fogalom meghatározását** annak biztosítása érdekében, hogy az a karrierlehetőségek széles skáláját magában foglalja. El kell ismerni, hogy a kutatáson kívül más tevékenységek is jelentős szerepet játszanak, például az oktatás, a felügyelet és a mentorálás, az ipar és a társadalom bevonása mellett. El kell ismerni továbbá, hogy a magas szintű kutatás és innováció számos **kutatásirányítási szerep** támogatását igényli, amelyeket kutatók vagy más szakemberek látnak el.

Tekintettel a kutatói életpályák fontosságára, a keretfeltételeket és a támogatási intézkedéseket megfelelő és rendszeres **nyomonkövetési rendszernek** kell kísérnie, amely lehetővé teszi olyan releváns adatok gyűjtését, amelyek képesek támogatni a kutatásban és az innovációban érdekelt feleket, valamint a politikai döntéshozókat.

• **A javaslat indokai és céljai**

A tanácsi ajánlásra irányuló jelenlegi javaslat célja, hogy választ adjon a Bizottság és a Tanács által felvetett aggályokra és ajánlásokra¹⁴, és az EKT szakpolitikai programja 4. tevékenységének egyik várt eredményét, nevezetesen a kutatói életpályákra vonatkozó európai keretrendszer kidolgozását valósítja meg. Meghatározza azokat a normákat, amelyek

¹²Az Eurostat szerint 2021-ben az EU-ban a kutatók többsége az üzleti vállalkozási szektorban (56 %) és a felsőoktatási szektorban (32 %) dolgozott, amelyet a kormányzati szektor (11 %) követett. Lásd <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20221206-1>

¹³A részvétel szélesítésében érintett országok azok az országok, amelyek alacsony arányban vettek részt a korábbi kutatási és innovációs keretprogramokban.

¹⁴ Lásd az előző szakaszt.

iránymutatást nyújthatnak a tagállamoknak, a kutatószervezeteknek, a finanszírozóknak és az érdekelt feleknek a kutatói életpályák stabilitásának és vonzerejének növelése tekintetében. A cél az **európai kutatók megtartása és Európa vonzó célponttá tétele a külföldi tehetségek számára.**

A javaslat egyértelműen **meghatározza a „kutató” fogalmát**¹⁵, hogy lehetővé tegye a foglalkozás megfelelő felismerését Európában. Az is tisztázásra került, hogy a kutatók az összes érintett ágazatban – beleértve a tudományos életet, az üzleti világot, a közigazgatást és a nonprofit ágazatot is – különféle **kutatói foglalkozásokat** tölthetnek be. A javaslat elismeri, hogy a kutatók vagy más szakemberek számos **kutatásirányítási szerepet** töltenek be, és hangsúlyozza e foglalkozások európai szintű további elemzésének és összehangolásának fontosságát.

A **munkafeltételek** javítása, a munka és a magánélet közötti egyensúly biztosítása, valamint a **bizonytalanság elleni küzdelem** – amely többek között a határozott idejű munkaszerződések korlátozása és a kutatószervezetek fenntarthatóbb finanszírozási mechanizmusainak előmozdítása révén valósul meg – a vonzóbb kutatói életpályák alapvető eleme lesz. Ezt olyan intézkedések egészítik majd ki, amelyek biztosítják a megfelelő **szociális védelmi intézkedéseket** és a nyugdíjjogosultságok határon átnyúló hordozhatóságát. **Külön figyelmet fordítanak a pályakezdő kutatókra**, célzott ösztönzőkkel.

A 2005. évi kutatói charta és kódex¹⁶ helyébe egy **új kutatói charta** lép, amely támogatja a megfelelő szervezetek jó munkakörülményeinek és kutatási környezetének biztosítását. Ez egy olyan egységes dokumentum lesz, amely egyszerre szól a kutatóknak, a munkáltatóknak, a finanszírozóknak és a politikai döntéshozóknak, és ésszerűsített számú elvet¹⁷ tartalmaz annak érdekében, hogy valamennyi ágazatban megkönnyítse a végrehajtást. Az új charta lehetőséget teremthet a kutatói humán erőforrás-stratégia (HRS4R) jelenlegi végrehajtási mechanizmusa felülvizsgálatának elindítására.

A **kutatók** – különösen transzverzális – **készségeinek az európai kutatói kompetenciakeret (ResearchComp)**¹⁸ felhasználásával és többek között a mikrotanúsítványok¹⁹ támogatásával történő megerősítése elő fogja mozdítani az **ágazatok közötti mobilitást** és a tehetségek ágazatok közötti tényleges áramlását. Ez elő fogja segíteni a tudásáramlást, és segít majd áthidalni a kutatók és a magasan képzett tehetségek iránti munkaerő-piaci kereslet közötti szakadékot.

Az **innováció** középpontjában a tehetség áll. Kulcsfontosságú, hogy megteremtsük azokat a feltételeket, amelyek lehetővé teszik az olyan, magasan képzett és reziliens tehetségek létrejöttét és ágazatok közötti áramlását, amelyek hozzá tudnak járulni Európa helyreállításához és versenyelőnyéhez. Ehhez szorosabb kapcsolatokra van szükség a tudományos élet és az ipar között, valamint vállalkozói és innovációs kultúrára, amelyben a tehetségek képesek az általuk kidolgozott ötleteket a piacra vinni.

¹⁵ A széles körben elfogadott Frascati kézikönyv fogalommeghatározását használva, <https://www.oecd.org/sti/inno/frascati-manual.htm>

¹⁶ 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.).

¹⁷ 20 elv összessége, a jelenleg hatályos kutatói charta és kódexben foglalt 40 elv helyett.

¹⁸ Lásd <https://op.europa.eu/hu/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1/language-hu>

¹⁹ A Tanács 2022/C 243/02 ajánlása (2022. június 16.) az egész életen át tartó tanulást és a foglalkoztathatóságot célzó mikrotanúsítványokra vonatkozó európai megközelítésről (HL C 243., 2022.6.27., 10. o.).

A javaslat – amellyel, hogy előmozdítja az ágazatközi mobilitást és a mobilitás minden egyéb formáját²⁰, valamint a kutatók induló innovatív vállalkozásainak létrehozását – elismeri és jutalmazza a **különböző karrierpályákat** annak biztosítása érdekében, hogy azok hozzáadott értékét megfelelően figyelembe vegyék a munkaerő-felvétel, a karrierfejlődés és a kutatók értékelése tekintetében. Ezt kiegészíti a **karrier-tanácsadási és támogatási szolgáltatások** támogatása, hogy segíteni lehessen a kutatókat a legmegfelelőbb pályájuk megtalálásában és a karrierfejlesztés előmozdításában.

A 2011-ben bevezetett, **kutatókra vonatkozó R1–R4 profilokat**²¹ aktualizálásra és kiegészítésre kerültek a foglalkozások egyes szintekre vonatkozó és ágazatok szerinti példáival annak érdekében, hogy a kutatói életpályák a foglalkoztatási szektorok és országok között összehasonlíthatóbbá és átjárhatóbbá váljanak²².

Az új normák és ajánlások végrehajtásának köszönhetően még jobbá válnak az általános nemzeti és európai kutatási és innovációs rendszerek, ami hozzájárul a **tehetségek kiegyensúlyozatlan áramlása problémájának** strukturális kezeléséhez.

Támogatás nyújtására kerül sor a kutatói életpályákat támogató meglévő és új eszközök (pl. EURAXESS, RESAVER, ResearchComp) végrehajtásához és továbbfejlesztéséhez. Valamennyien helyet kapnak majd a küszöbön álló **EKT-tehetségplatformban**, amely egy egyablakos ügyintézési pont a kutatók számára, és a kutatószervezetek részére is nyújt támogatást.

A **kutatói életpályák megfigyelőközpontja** lehetővé teszi majd a jelenlegi javaslat végrehajtásának nyomán követését a különböző érintett szempontokra vonatkozó mutatók összegyűjtése révén. Ezen adatok alapján az érdekelt felek és a nemzeti és európai szintű politikai döntéshozók képesek lesznek tényeken alapuló fellépéseket tenni.

- **Összhang a szabályozási terület jelenlegi rendelkezéseivel**

Ez a javaslat összhangban áll a jelenleg hatályos szakpolitikai rendelkezésekkel, nevezetesen a következőkkel:

- **A Bizottság 2020. július 1-jén elfogadott, „A fenntartható versenyképességre, a társadalmi méltányosságra és a rezilienciára vonatkozó európai készségfejlesztési program” című közleménye**²³, amely 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 készségfejlesztési program többek között előírja a készségek taxonómiájának meghatározását a kutatók számára, az európai kutatói kompetenciakeret kidolgozását, valamint a kutatók ágazatközi mobilitáshoz

²⁰ Földrajzi, intézményközi, interdiszciplináris és virtuális mobilitás.

²¹

https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf

²² A 2020. évi Euraxess adatbázisban közzétett 79 285 betöltendő álláshely elemzése szerint az álláshelyek fele nem kapcsolódott egy konkrét életpályaszakaszhoz. Az elemzés tovább azt is feltárta, hogy minden egyes munkáltató saját terminológiával rendelkezik az álláshely fogalmának meghatározására, ami hangsúlyozza a közös nyelv kialakításának szükségességét.

²³ 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.

szükséges készségekkel való felvértezésének támogatását. A készségfejlesztési program első kiemelt intézkedése, az európai 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.

- A 2022. január 18-án elfogadott, **az európai egyetemi stratégiáról szóló bizottsági közlemény**²⁴, amely előírja a kutatói életpályákra vonatkozó keretrendszer kidolgozását, szinergiában a vonzó és fenntartható felsőoktatási életpályák európai keretrendszerével.
- A 2022. július 5-én elfogadott, „**Új európai innovációs menetrend**” című **bizottsági közlemény**²⁵ elismeri, hogy az innováció a tehetségek gondozásának, vonzásának és megtartásának sikerétől, valamint a készségek sokféleségétől függ, továbbá hangsúlyozza az ágazatok közötti mobilitás jelentőségét.
- A 2022. december 2-án elfogadott, **a tudás hasznosítására vonatkozó vezérelvekről szóló tanácsi ajánlás**²⁶ célja, hogy közös álláspontot alakítson ki a nemzeti, regionális és helyi politikai döntéshozókra vonatkozó szakpolitikai elvekről és intézkedésekről annak érdekében, hogy maximalizálni lehessen a kutatási és innovációs eredményeknek a társadalom javát szolgáló megoldásokká alakítását. A vezérelvek többek között előmozdítják a készségek és kapacitások fejlesztését támogató keretet, az ösztönzők rendszerét, a mérőszámokat, a nyomon követést és az értékelést.
- **Összhang az Unió egyéb szakpolitikáival**

Ez a javaslat összhangban áll az egyéb uniós szakpolitikákkal, nevezetesen a következőkkel:

- **A szociális jogok európai pillére**, amelyet az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság 2017 novemberében hirdetett ki, és amely meghatározza a 21. század méltányos alapon és jól működő munkaerőpiacaira és jóléti rendszereire vonatkozó alapvető elveket és jogokat, valamint a munkafeltételek és a szociális védelem területén a kapcsolódó uniós rendelkezések, többek között a 2017. április 26-án elfogadott „**Kezdeményezés a dolgozó szülők és gondozók körében a munka és a magánélet közötti egyensúly támogatására**” című **bizottsági közlemény**²⁷. Az **Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv**²⁸, valamint a **szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a**

²⁴A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK – Az európai egyetemi stratégia, COM(2022) 16 final.

²⁵A 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.

²⁶A Tanács (EU) 2022/2415 ajánlása (2022. december 2.) a tudás hasznosítására vonatkozó vezérelvekről (HL L 317., 2022.12.9., 141. o.).

²⁷A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK – Kezdeményezés a dolgozó szülők és gondozók körében a munka és a magánélet közötti egyensúly támogatására, COM(2017) 252 final.

²⁸Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (HL L 186., 2019.7.11., 105. o.).

magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv²⁹, amelyeket 2019. június 20-án fogadtak el; a 2019. november 8-án elfogadott, a **munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről szóló tanácsi ajánlás**³⁰. A szociális védelemhez való hozzáférésről szóló tanácsi ajánlás célja különösen annak biztosítása, hogy mind a munkavállalók, mind az önfoglalkoztatók, hasonló feltételek mellett csatlakozhassanak a szociális biztonsági rendszerekhez, megfelelő jogosultságokat szerezhessenek és igényelhessenek, könnyen átvihessék a társadalombiztosítási jogosultságokat egyik munkahelyről a másikra, és átlátható tájékoztatást kapjanak szociális biztonsági jogosultságaikról és kötelezettségeikről.

- A 2022. április 27-én elfogadott, **„A képzett és tehetséges munkavállalók EU-ba vonzása” bizottsági közlemény**³¹ elismeri annak fontosságát és szükségességét, hogy az EU-nak vonzóbbá kell válnia a világ minden tájáról érkező tehetséges munkavállalók számára. Ebben az összefüggésben a hallgatókról és kutatókról szóló irányelv³², valamint a kékkártya-irányelvnek³³ a közelmúltbeli felülvizsgálata hozzájárul ezekhez a célkitűzésekhez azáltal, hogy megkönnyíti és vonzóbbá teszi a kutatók és a magasan képzett munkavállalók számára azt, hogy az EU-ba jöjjenek, valamint azáltal, hogy az Unión belüli mobilitási jogok megerősítésével előmozdítja a tudásnak és a készségeknek a tagállamok közötti mozgás révén történő áramlását.
- A 2023. január 17-én elfogadott, **„Az európai régiók tehetségpotenciáljának kiaknázása” című bizottsági közlemény**³⁴, amely az uniós régiókban a demográfiai hanyatláshoz, a felsőoktatásban részt vevők stagnáló arányához, és a fiatalok nagymértékű elvándorlásához kapcsolódó tehetségfejlesztési csapda kihívásaira összpontosít.

2. JOGALAP, SZUBSZIDIARITÁS ÉS ARÁNYOSSÁG

• Jogalap

E kezdeményezés jogalapja az EUMSZ 182. cikkének (5) bekezdése és 292. cikke. Az EUMSZ 292. cikkével összhangban a Tanács ajánlásokat fogadhat el, és a Bizottság javaslata alapján jár el minden olyan esetben, amikor a Szerződések előírják, hogy a jogi aktusokat a Bizottság javaslata alapján kell elfogadnia.

Az EUMSZ 179. cikke szerint az Unió célja az, hogy egy európai kutatási térség létrehozásával, amelyen belül a kutatók, a tudományos ismeretek és a technológiák szabadon

²⁹Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 188., 2019.7.12., 79. o.).

³⁰A Tanács 2019/C 387/01 ajánlása (2019. november 8.) a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről (HL C 387., 2019.11.15., 1. o.).

³¹A 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.

³²AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2016/801 IRÁNYELVE (2016. május 11.) a harmadik országbeli állampolgárok kutatás, tanulmányok folytatása, gyakorlat, önkéntes szolgálat, diákcsereprogramok vagy oktatási projektek, és au pair tevékenység céljából történő beutazásának és tartózkodásának feltételeiről (HL L 132., 2016.5.21., 21. o.).

³³Az 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.).

³⁴A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK – Az európai régiók tehetségpotenciáljának kiaknázása, COM(2023) 32 final.

áramlanak, erősítse tudományos és technológiai alapjait, továbbá ösztönözze versenyképességének fejlődését – ideértve az Unió iparát is –, ugyanakkor támogassa a Szerződések egyéb fejezetei alapján szükségesnek ítélt kutatási tevékenységeket.

Az EUMSZ 181. cikkével összhangban az Európai Uniónak és a tagállamoknak a nemzeti politikák és az uniós politika kölcsönös összhangjának biztosítása érdekében össze kell hangolniuk kutatási és technológiafejlesztési tevékenységeiket. A Bizottság a tagállamokkal szoros együttműködve megtehet minden hasznos kezdeményezést ezen összehangolás előmozdítása érdekében, különös tekintettel az iránymutatások és mutatók megállapítására, a bevált gyakorlatok cseréjének megszervezésére, valamint az időszakonkénti felülvizsgálat és kiértékelés szükséges elemeinek kialakítására irányuló kezdeményezésekre. Az Európai Parlamentet teljesszűrtően tájékoztatni kell.

Az EUMSZ 182. cikk (5) bekezdése megnyitja a lehetőséget a többéves keretprogramban tervezett tevékenységek kiegészítésére azáltal, hogy lehetővé teszi, hogy az Európai Parlament és a Tanács rendes jogalkotási eljárás keretében – a Gazdasági és Szociális Bizottsággal folytatott konzultációt követően – megállapítsa az Európai Kutatási Térség megvalósításához szükséges intézkedéseket.

- **Szubszidiaritás (nem kizárólagos hatáskör esetén)**

A kutatóknak a kutatói életpálya során sajátos kihívásokkal és igényekkel kell szembenéznük, mint például a szakma elismerése és a „kutató” és a kutatói foglalkozások uniós szintű közös fogalom meghatározása a tagállamok és ágazatok közötti interoperabilitás és összehasonlíthatóság előmozdítása érdekében; a kutatók számára szükséges készségek összességére vonatkozó közös álláspont; a kiegyensúlyozott földrajzi, ágazatközi és interdiszciplináris mobilitás előmozdítása; a kutatók karrierfejlesztésének, előrelépésének és értékelésének továbbfejlesztett és összehangolt rendszere; az Unió kutatói életpályákat támogató eszközei, többek között egy átfogó európai nyomkövetési rendszer. Jellegükönél fogva ezeket az igényeket csak uniós szintű kezdeményezéssel lehet hatékonyan kielégíteni.

A Bizottság a múltban lépéseket tett, nevezetesen a Kutatók Európai Chartájáról és a kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexéről szóló, 2005. március 11-i bizottsági ajánlással³⁵, azonban új, aktualizált kezdeményezésre van szükség az új kihívásoknak és az új körülményeknek való megfelelés érdekében.

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, valamint az Európai Kutatási Térség (EKT) jövőbeli irányításáról szóló, 2021. november 26-i tanácsi következtetéseknek „Az EKT szakpolitikai programja” című mellékletében felhívta a Bizottságot arra, hogy hozzon intézkedéseket. Az európai kutatási és innovációs paktumról szóló, 2021. november 26-i tanácsi ajánlás a kutatói életpályákat és a kutatók mobilitását, valamint a kutatásértékelést és a jutalmazási rendszert az Európai Kutatási Térséget támogató uniós és tagállami együttes fellépés kiemelt területeinek fontos cselekvési területeiként sorolja fel.

Azt is figyelembe kell venni, hogy egy ilyen kezdeményezés rendkívül fontos ahhoz, hogy az európai kutatói életpályákat vonzóbbá tegyük, és döntő módon járul hozzá a kutatói

³⁵ 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.).

tehetségek Európában tartására, valamint Európának a külföldi tehetségek számára vonzó célponttá tételére irányuló célkitűzéshez.

- **Arányosság**

Ez a javaslat összhangban van az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkének (4) bekezdésében meghatározott arányosság elvével. A javasolt tanácsi ajánlás sem tartalmilag, sem formailag nem lépi túl a benne foglalt célkitűzések eléréséhez szükséges mértéket. A tagállamok által vállalt kötelezettségek nem kötelező jellegűek, és az egyes tagállamok szabadon dönthetnek arról, hogy melyik megközelítést alkalmazzák.

3. AZ UTÓLAGOS ÉRTÉKELÉSEK, AZ ÉRDEKELT FELEKKEL FOLYTATOTT KONZULTÁCIÓK ÉS A HATÁSVIZSGÁLATOK EREDMÉNYEI

- **Az érdekelt felekkel folytatott konzultációk**

Ez a javaslat a Bizottság által megrendelt tanulmányok keretében összegyűjtött bizonyítékokon és kapott észrevételeken alapul, amely tanulmányok az érdekelt felekkel folytatott kiterjedt interakciókat foglaltak magukban.

A 2021 decemberében közzétett, „Taking stock, evaluating the achievements and identifying the way forward for the ERA Priority 3 policy measures” [Számbavétel, az eredmények értékelése és az EKT 3. prioritásának szakpolitikai intézkedéseire vonatkozó további lépések meghatározása] című tanulmány³⁶ számba vette a „Nyitott kutatói munkaerőpiac” elnevezésű korábbi EKT-prioritást támogató meglévő szakpolitikai intézkedéseket, nevezetesen a Kutatók Chartáját és a kutatók felvételi eljárása magatartási kódexét, a kutatói humán erőforrás-stratégiát (HRS4R) és az EURAXESS szolgáltatási hálózatot. Értékelte az általuk elért eredményeket, meghatározta a szükségleteket, és ajánlásokat fogalmazott meg az új EKT humán erőforrás-dimenziójának előmozdítását célzó új vagy felülvizsgált szakpolitikai intézkedésekre vonatkozóan. Több konzultációs tevékenységre is sor került, többek között három online munkaértekezletre (2021. április, május és július) az érdekelt felekkel és kutatóintézetekkel (pl. egyetemek és más kutatást végző szervezetek ernyőszervezetei, kutatói szervezetek, európai egyetemek szövetségei, kutatásfinanszírozók, EURAXESS-hálózat, tagállamok), a HRS4R folyamatban részt vevő szervezetek körében végzett felmérésre, valamint az EURAXESS szolgáltatási hálózat felmérésére is.

A tanulmány keretében az érdekelt felekkel folytatott konzultáció során felmerült főbb elemek a következőképpen foglalhatók össze:

- Széles körben elfogadták a Kutatók Chartáját és a kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexét intézményi szinten az EU-n belül és kívül egyaránt, de az új realitásoknak (nyílt tudomány, a kutatás integritása, nemek közötti egyenlőség, sokszínűség és befogadás, csapatban végzett tudományos tevékenység, ágazatközi és interdiszciplináris mobilitás, kutatásértékelés) való megfelelés érdekében aktualizálni szükséges azokat, és elterjedésüket a tudományos ágazaton túl is elő kell mozdítani.
- A HRS4R folyamat és a kapcsolódó díj elősegítették a pozitív változást a kutatást végző szervezetek humán erőforrás-gyakorlataiban, annak ellenére, hogy egyes szervezetek úgy vélik, hogy a díj elnyeréséhez túl sok erőfeszítésre van szükség.
- A kutatói charta és kódex, valamint a HRS4R alkalmazását és hatékonyságát erősen befolyásolja a nemzeti környezet és a nemzeti politikák.

³⁶ <https://op.europa.eu/hu/publication-detail/-/publication/40089aaa-57dc-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

- Az EURAXESS elérte a kutatók és kutatószervezetek kritikus tömegét az EU-n belül és kívül, ami a felhasználás volumenének és intenzitásának folyamatos növekedését eredményezte. A kutatók különféle előnyökre tettek szert az EURAXESS révén, de különösen a nemzetközi mobilitás támogatása terén, míg a kutatószervezetek jobban hozzáfértek a kutató tehetségekhez. Ugyanakkor bővíteni kell az EURAXESS szolgáltatás kínálatát, hogy az szélesebb körben támogassa a kutató tehetségek fejlődését, és ennek megfelelően meg kell erősíteni a jelenlegi irányítási modellt.
- A kutatók előtt álló munkaerő-piaci kihívások arra utalnak, hogy a kutatói életpályák támogatásának új és különböző formáira van szükség ahhoz, hogy teljesüljenek az új EKT törekvései. Ezen túlmenően az új EKT kutatói életpályákkal kapcsolatos törekvéseinek teljesítése érdekében minden meglévő eszközt össze kell vonni egy átfogó keretbe.

Ezen elemek alapján a fő ajánlások következésképpen az alábbiak szükségességéhez kapcsolódtak:

- A kutatói életpályákra vonatkozó egységes szakpolitikai keret, amely az összes kihívásra választ adó holisztikus megközelítést testesít meg, és a társadalom minden olyan ágazatára összpontosít, ahol a kutatók a tevékenységeiket végzik.
- Aktualizált kutatói charta és kódex, amely tükrözi a kutatók munkaerőpiacán jelentkező jelenlegi kihívásokat és lehetőségeket, valamint szélesebb körű jóváhagyás és végrehajtás, többek között a magánszektor részéről is, mint a teljes EKT központi eleme.
- Az EURAXESS továbbfejlesztése EKT-tehetségplatformmá, amely holisztikusabb támogatást nyújt a kutatóknak, és továbbfejlesztett irányítási modellen alapul.
- A kutatók munkaerő-piaci problémáinak kezelése, mint például a szociális védelem vagy a nyugdíjjogosultságok.
- A kutatói életpályákkal kapcsolatos kölcsönös tanulás és tapasztalatcsere támogatása.

Emellett konzultációra került sor a felsőoktatási ágazattal annak érdekében, hogy az oktatási küldetéssel szinergiában kidolgozásra kerüljön egy keret kutatási és innovációs küldetésének megerősítésére, és ennek eredményeként megszületett a „Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe” [Az európai egyetemek 2030-ig tartó időszakra vonatkozó jövőképe felé] című ajánlás³⁷ (2020. október), többek között a humántőke és a karrierfejlesztés elősegítéséről. E tekintetben a főbb megállapítások a következők voltak:

- meg kell reformálni az egyetemek által végzett karrierfejlesztést, képzést és értékelést, az egyetemi elismerési és ösztönzési rendszereket és struktúrákat, a holisztikusabb, minőségvezérelt és kevésbé mennyiségvezérelt értékelési modell érdekében,
- meg kell reformálni a kutatói életpályák értékelését egy olyan kiegyensúlyozott rendszer létrejötte érdekében, amely a kutatók képességeinek teljes spektrumán alapul, az életpályaszakaszuk, a keresett pozíció és más vonatkozó háttértényezők szempontjából releváns módon, elkerülve az egyenmegoldás megközelítést. Az értékelésnek figyelembe kell vennie a kutatási eredményeket, a kutatási folyamatot, szolgáltatást és vezetést, a kutatás hatását, az oktatást és a felügyeletet és az egyéb szakmai tapasztalatokat,

³⁷ <https://op.europa.eu/hu/publication-detail/-/publication/a3cde934-12a0-11eb-9a54-01aa75ed71a1/>

- a kutatók készségfejlesztésének és szakmai fejlődésének beépítése valamennyi szinten, ami a kutatók képzésébe és karrierfejlesztésébe való befektetést tesz szükségessé minden szinten (R1–R4), különös tekintettel az R1 és R2 (PhD és posztdoktori) szintű kutatókra, akiknek a többsége nem fog állandó munkát vállalni a tudományos ágazatban,
- képzést kell biztosítani a kutatók számára minden szinten (R1–R4) a nyílt tudomány gyakorlata terén,
- ki kell terjeszteni a földrajzi mobilitás fogalmát olyan módon, hogy az a virtuális mobilitást is magában foglalja,
- a megváltozott uniós kutatási és innovációs környezet alapján aktualizálni kell az Európai kutatói chartát és a kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexét, és kifejezésre kell juttatni benne a tudományos ágazaton belül jelenleg folyó viták állását. Ennek során kifejezetten figyelembe kell vennie a nyílt tudományt, a nyílt és felelős innovációs gyakorlatokat, a sokszínűséget, a kutatás integritását, a civil tudományt és a négyszeres (transznacionális, ágazatközi, interdiszciplináris és virtuális) mobilitást a karrierfejlesztés tekintetében,
- meg kell erősíteni a tudományos élet és a nem tudományos ágazatok közötti interakciót az egyetemeknek az innovációs ökoszisztémák központi szereplőjeként betöltött szerepének megerősítése érdekében.

A 2022-ben lezárult „Knowledge Ecosystems in the new ERA” [Tudás-ökoszisztémák az új EKT-ben] című tanulmány magában foglalta a kutatói életpályákkal kapcsolatos szempontok elemzését, nevezetesen a készségeket³⁸, a foglalkoztatási és munkafeltételeket, valamint az agyelszívás és a tehetségek áramlásának jelenségét³⁹. A tanulmány továbbá a kutatói életpályák megfigyelőközpontjára vonatkozó módszertan kidolgozására összpontosított. A tanulmány Európa-szerte feltérképezte és modellezte az ágazatközi mobilitási intézkedéseket a „Fostering industrial talents in research at European level” [Az ipari tehetségek előmozdítása az európai szintű kutatásban] című korábbi bizottsági tanulmányra (2018. január)⁴⁰ építve. E tanulmánnyal kapcsolatban számos konzultációs tevékenységre került sor, többek között a következőkre:

- Online felmérés (2021. április–május) a kutatók körében, hogy betekintést lehessen nyerni a kutatási munkahelyekhez kapcsolódó készségekbe, szociális biztonságba és munkafeltételekbe, amelyet 2021 májusában 3 munkacsoportos ülés követett az interjúk eredményeinek validálása és pontosítása céljából.
- Online felmérés (2021. május–június) a tudományos és a magánszektorbeli kutatói álláshelyek szempontjából kulcsfontosságú készségek validálása céljából.
- Interjúk a tudományos szférában vagy más ágazatokban dolgozó, a szakmai életpálya különböző szakaszaiban lévő kutatókkal (2021 második negyedéve) a kompetenciákra, a készségfejlesztési lehetőségekre és az ágazatközi mobilitásra összpontosítva.
- Interjúk felsőoktatási ernyőszervezetek, kutatószervezetek szövetségeinek képviselőivel, tagállami képviselőkkel és vállalkozások képviselőivel (2021 második

³⁸ <https://op.europa.eu/hu/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1/language-hu>

³⁹ <https://op.europa.eu/hu/publication-detail/-/publication/94a6a2ca-00c1-11ed-b94a-01aa75ed71a1/language-hu> és <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ec09bd95-00c2-11ed-b94a-01aa75ed71a1/language-hu/format-PDF/source-search>

⁴⁰ <https://op.europa.eu/hu/publication-detail/-/publication/a33eb97c-437d-11e8-a9f4-01aa75ed71a1>

negyedéve) a készségek, kompetenciák, képesítések és foglalkozások európai osztályozásának (ESCO) aktualizálására, az európai kutatói kompetenciakeret kidolgozására, az ún. tenure track (határozatlan idejű munkaviszonyt kínáló) rendszerek jövőjére és a kutatói életpályák diverzifikálására összpontosítva.

- Fókuszcsoport (2021. szeptember) a kutatással kapcsolatos uniós ernyőszervezetekkel (egyetemek, kutatószervezetek, kutatási és technológiai szervezetek stb.), ipari szövetségekkel, valamint uniós és nemzeti politikai döntéshozókkal az európai kutatói kompetenciakeret tervezetével kapcsolatos munka validálása érdekében.
- Munkaértekezlet (2021. október) több mint 450 résztvevő részvételével valamennyi ágazat érdekelt felei körében a kutatói életpályákkal kapcsolatos kihívások kezelése érdekében, különösen a kompetenciák területén.
- Munkaértekezlet (2022. március) valamennyi ágazat érdekelt felei széles körének részvételével, amely a kutatók készségeivel és foglalkoztatási feltételeivel, a nemzetközileg mobil kutatók szociális védelmi kérdéseivel, valamint a kutatói életpályák megfigyelőközpontjának koncepciójával foglalkozott.
- Záró munkaértekezlet (2022. szeptember) a kompetenciákról, a tehetségek kiegyensúlyozott áramlásáról és az ágazatközi mobilitásról.

A tanulmány főbb megállapításai a következőképpen foglalhatók össze:

- A kutatók rendkívül fontosak az európai kutatási és innovációs rendszer szempontjából, és fontos támogatni szakmai életpályájukat, vonzóbbá és fenntarthatóbbá téve azokat. A legelső elem, amellyel foglalkozni kell a „kutató” fogalmának az európai szintű közös meghatározása.
- A 2011-ben bevezetett R1–R4 profilleírásokat gyakran használják és azokra gyakran hivatkoznak a kutatók tudományos ágazatban végzett toborzása során, de nagyobb egyértelműséget szükséges teremteni, többek között elő kell mozdítani azok használatát a tudományos szférán kívül és lehetővé kell tenni a kutatói szerepek ágazatok és tagállamok közötti könnyebb átjárhatóságát és összehasonlíthatóságát.
- A kutatók fontosnak tartják a transzverzális készségeket a munkaerő-felvétel és a karrierfejlődés szempontjából, de az EU-ban a PhD-jelölteknek csak kis része véli úgy, hogy a doktori képzésük során kapott képzés kielégítő szinten tartalmazza a transzverzális készségeket. Az érdekelt felek nagyon várják az európai kutatói kompetenciakeret bevezetését, amelynek nem kellene kötelező erejűnek lennie, és rugalmasságot kell biztosítania a felhasználók számára a végrehajtása tekintetében.
- A készségek alapvető fontosságúak a kutatók ágazatközi mobilitása szempontjából, és tanúsítható formális és informális képzést kell biztosítani a kutatók számára, többek között az üzleti vállalkozásokkal és más érintett munkaerő-piaci szereplőkkel való koordináció és együttműködés révén, a kutatók kereslete és kínálata közötti szakadék áthidalása érdekében. Ugyanilyen fontos azonban, hogy támogatást és iránymutatást nyújtsanak a kutatóknak a tudományos szférán kívüli karrierlehetőségekkel kapcsolatban, többek között mentorálási és karrierfejlesztési szolgáltatások révén.
- A nyílt, átlátható és érdemeken alapuló munkaerő-felvétel gyakori hiánya, a bizonytalan munkafeltételek és a karrierlehetőségek instabilitása akadályozza a kutatási humán tőke optimális fejlődését. Kezdeményezésekre van szükség, többek között egy ún. tenure track (határozatlan idejű munkaviszonyt kínáló) rendszer uniós

szintű modelljének vagy bármely más átlátható előbbrejutási és előmeneteli rendszernek a megfontolására.

- A rendszer szintjéhez, a kutatási környezethez, a munkaerő-felvételhez és a munkafeltételekhez, valamint a kutatási kiválósághoz kapcsolódó agyelszívás fő okainak feltérképezése, rámutatva a kiegyensúlyozottabb mobilitás feltételeire. A feltérképezést a tehetségek tagállami szintű kiegyensúlyozottabb áramlása felé vezető utaknak a tagállamokban vagy kutatószervezeteknél meglévő vagy a közeljövőben megjelenő gyakorlatok alapján történő azonosítása kíséri, valamint az uniós szintű pályák azonosítása, amelyek az összehangolás, az inspirálás és a támogatás dimenziói köré épülnek.
- Modellek, bevált gyakorlatok és ajánlások meghatározása az ágazatközi mobilitás előmozdítása érdekében három kategóriában: i. a tudományos szféra és a vállalkozások közötti együttműködés megerősítése, ii. a tehetségek továbbképzése és átképzése az üzleti igények kielégítése vagy a K+I-támogatás terén történő kapacitásépítés érdekében, iii. vállalkozói készség és vállalkozások létrehozása.
- A társadalombiztosítás és annak hordozhatósága megfoszthat a nemzetközi kutatási mobilitásra irányuló motivációtól, illetve megnehezítheti magát a mobilitást. A mobilitás miatt a szociális biztonsági rések számos típusa fordul elő, amelyek a mobil kutatókat érinti leginkább. Az első átfogó rést a különböző foglalkoztatási viszonyok jelentik, valamint azoknak a szociális biztonságra gyakorolt hatásai. Amikor valaki az egyik országból a másikba költözik és megváltozik foglalkoztatási viszonya, az eltérő társadalombiztosítási jogosultságokat eredményezhet. Ha például a PhD-kutatókat alkalmazottak helyett hallgatóknak minősítik, előfordulhat, hogy korlátozott társadalombiztosítási fedezettel fognak rendelkezni, vagy egyáltalán nem fognak fedezettel bírni. Továbbá a mobil kutatók információkhoz való hozzáférése, valamint a részükre nyújtott információknak a minősége gyakran korlátozott. A társadalombiztosítás egyes típusainak sajátos hiányosságai vannak. A nyugdíj, különösen a kiegészítő nyugdíj kétségtelenül komoly aggodalomra ad okot, mivel előfordulhat, hogy a gyakran rövid távú szerződésekkel rendelkező mobil kutatók esetében nem teljesülnek a kiegészítő nyugdíjrendszerekben meghatározott, a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszakok. Ami a munkanélküliséget illeti, a munkanélküli ellátásokhoz való hozzáférésről és az azok összegéről való döntéskor az országtól függetlenül figyelembe veszik a korábbi foglalkoztatási adatokat.
- A kutatói életpályák nyomon követésének módszertana és mutatói a meglévő adatok alapján, amelyet felmérésen alapuló megközelítés egészít ki négy dimenzióban: munkahelyek, feltételek, készségek és mobilitás (a kutatói életpályák megfigyelőközpontjának előkészítő munkája).

Az európai kutatási és innovációs paktumról szóló tanácsi ajánlásra irányuló bizottsági javaslattal⁴¹ kapcsolatban, valamint az EKT szakpolitikai programjával, nevezetesen annak 4. tevékenységével („A vonzó és fenntartható kutatói életpályáknak, a tehetségek kiegyensúlyozott cirkulációjának, valamint a nemzetközi, transzdiszciplináris és ágazatközi

⁴¹Több rendezvényen gyűjtötték össze számos érdekelt fél véleményét. Az átállással foglalkozó EKT-fórum (amely informális bizottsági szakértői csoportként jött létre) tanácsadást nyújtott a Bizottságnak, és lehetővé tette a tagállamok és az érdekelt felek véleményének strukturált módon történő figyelembevételét. A Bizottság felkérte az érdekelt feleket és az ernyőszervezeteket, hogy fejtsék ki véleményüket (például a 2021. április 20-i és 2021. május 25-i munkaértekezleten). 2021. április 15. és május 13. között nyilvános konzultációra is került a szélesebb nyilvánosság véleményének megismerése céljából.

mobilitásnak az előmozdítása az EKT-n belül”) kapcsolatban végzett munka összefüggésében további konzultációs tevékenységekre került sor a tagállamokkal, a Horizont Európa társult országaival és az érdekelt felekkel.

Ez a javaslat figyelembe veszi továbbá az Európai Kutatási Térséggel és Innovációval Foglalkozó Bizottság (ERAC) hármas összetételű munkacsoportjának a kutatói charta és kódex felülvizsgálatával kapcsolatos munkáját, az európai egyetemi stratégiával kapcsolatban az érdekelt felekkel folytatott konzultációk keretében kapott észrevételeket, valamint a harmadik felektől, többek között az OECD-től származó információkat és tanulmányokat. Emellett 2020 decemberében az ERAC hármas összetételű munkacsoportjával és az elnökségi trióval közösen szerveztek egy, a kutatókról szóló ERAC munkaértekezletet.

Javaslat

A TANÁCS AJÁNLÁSA

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

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) Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 179. cikke szerint az Unió célja az, hogy egy európai kutatási térség létrehozásával, amelyen belül a kutatók, a tudományos ismeretek és a technológiák szabadon áramlanak, erősítse tudományos és technológiai alapjait. E tekintetben az Európai Unió működéséről szóló szerződés 180. cikke kimondja, hogy az Unió számos tevékenységet folytat a tagállamokban végzett tevékenységek kiegészítése érdekében, ideértve az uniós kutatók képzésének és mobilitásának ösztönzését, valamint az uniós kutatási tevékenységek eredményeinek terjesztését és hasznosítását.
- (2) A 2005/251/EK bizottsági ajánlás⁴² fontos szerepet játszott a kutatók és a kutatói életpályák támogatásában az Unióban. A Kutatók Chartája és a kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexe (a továbbiakban: kutatói charta és kódex) referenciaponttá vált a kutatók és a munkáltatók, illetve a kutatók finanszírozói számára, hozzájárulva az Európai Kutatási Térség megerősítéséhez és támogatva a kutatók számára vonzóbb, nyitottabb és fenntarthatóbb európai munkaerőpiac kialakítását. 2008 óta létezik a kutatói humán erőforrás-stratégia (HSR4R), egy olyan európai eljárás, amely tanúsítja, amennyiben egy intézmény kötelezettséget vállalt a kutatói charta és kódex elveinek a végrehajtására, valamint tanúsítja a végrehajtás irányába tett előrehaladást.
- (3) A Bizottság 2020. július 1-jén elfogadott, „A fenntartható versenyképességre, a társadalmi méltányosságra és a rezilienciára vonatkozó európai készségfejlesztési program” című közleménye⁴³ 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 többek között előírja a készségek taxonómiájának meghatározását a kutatók számára, amely lehetővé fogja tenni a képzett munkaerő ideiglenes elvándorlásának statisztikai nyomon követését; az európai kompetencia keret kidolgozását a kutatók

⁴²A 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.).

⁴³A 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.

számára, valamint a kutatók ágazatközi mobilitáshoz szükséges készségekkel való felvértezésének támogatását. A készségfejlesztési program első kiemelt intézkedése, az európai 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.

- (4) A 2020. szeptember 30-án elfogadott, az „Új EKT a kutatás és az innováció szolgálatában” bizottsági közlemény⁴⁴ elismeri, hogy a tehetségekért folytatott globális versenyben szükség van olyan szakmai előmenetelre vonatkozó feltételekre, amelyek Európába vonzzák és maradásra bírják a legjobb kutatókat, valamint hogy a bizonytalan foglalkoztatás – különösen a pályakezdő kutatók esetében – nem javult számottevően az utóbbi években. Kiemeli továbbá a kutatók készségei, valamint a társadalom és a gazdaság – különösen az ipar és a vállalkozások – szükségletei közötti összhang gyakori hiányát, valamint annak fontosságát, hogy a kutatókat ösztönözni kell arra, hogy a tudományos életen kívüli szakmai előmenetelt folytassanak. A közlemény rámutat, 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 mobilitásra és cserékre, célzott képzési lehetőségekre, valamint egy olyan egyablakos portálra irányul, amelyen keresztül a kutatók támogatási szolgáltatások széles köréhez férhetnek hozzá. A közlemény a kutatásértékelési rendszer javítását is előírja.
- (5) Az új európai kutatási térségről szóló, 2020. december 1-jei tanácsi következtetések⁴⁵ hangsúlyozzák, hogy az új EKT létfontosságú elemei a vonzó és biztonságos munkakörülmények megteremtése, valamint a kutatói életpályák vonzerejének növelése, melyek során figyelembe veszik a nyílt tudományt, a nemek közötti egyenlőséget, a digitális készségeket, a kutatás értékelését, a kutatói életpályák diverzifikálását és a karrierlehetőségek sokoldalúságát, aminek eredményeként a kiváló kutatókat meg lehet nyerni e pálya számára és e pályán lehet tartani őket.
- (6) 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 következtetéseiben⁴⁶ elismerte, hogy a kutatók állnak az európai kutatási és innovációs rendszer középpontjában, és hogy európai szinten összehangoltabb fellépésre van szükség a kutatók előtt álló jelenlegi kihívások leküzdéséhez és a megfelelő és fenntartható kutatói életpályák biztosításához, a tehetségek kiegyensúlyozott áramlásának ösztönzéséhez, valamint ahhoz, hogy Európát vonzó célponttá lehessen tenni a kutatók számára. A következtetések javaslatot tesznek a kutatói charta és kódex egységes és átfogó keretté történő esetleges továbbfejlődésének elemzésére, amelynek során az értékeken és elveken túl a kutatói életpályákkal kapcsolatos valamennyi kihívással foglalkozni kell, és az összes lehetséges kutatási foglalkoztatási területre kell összpontosítani, továbbá felkéri a Bizottságot, hogy 2022-ben tegyen javaslatot. A következtetések olyan szempontoknak a javaslatba foglalását javasolják, mint például a munkaerő-felvétel, ösztönzők a pályakezdő kutatók számára, a karrierlehetőségek változatossága és a

⁴⁴A 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.

⁴⁵ A 13567/20. sz. tanácsi dokumentum.

⁴⁶ A 9138/21. sz. tanácsi dokumentum.

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 irányításának és szolgáltatásainak javítása.

- (7) Az (EU) 2021/2122 tanácsi ajánlás⁴⁷ a kutatói életpályákat és a kutatók mobilitását, valamint a kutatás, a kutatók és intézmények értékelését az Unió és a tagállamok együttes fellépésének prioritást jelentő területei összefüggésében fontos tevékenységi területekként tartalmazza, amelyek támogatják az Európai Kutatási Térséget, és közös elveket és értékeket határoz meg az európai kutatás és innováció megalapozására. Az ajánlás azt is hangsúlyozza, hogy nagyobb figyelemnek kell irányulnia a kutatói életpályára, főként a kutatói életpályák kezdetén és közepén, beleértve azokat a konkrét akadályokat, amelyekkel a nők ezekben a szakaszokban szembesülnek.
- (8) „Az Európai Kutatási Térség jövőbeli irányítása”, 2021. november 26-i tanácsi következtetések⁴⁸ 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 előirányozza a kutatói életpályára vonatkozó európai keretrendszer kidolgozását, valamint a meglévő eszközök és kezdeményezések korszerűsítését, valamint újak létrehozását. Ezek közé tartozik többek között a kutatói életpályák megfigyelőközpontjának elindítása; a kutatói charta és kódex értékelése; 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 EU-n 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.
- (9) A 2022. január 18-án elfogadott, az európai egyetemi stratégiáról szóló bizottsági közlemény⁴⁹ előirányozza a kutatói életpályákra vonatkozó keretrendszer kidolgozását, szinergiában a vonzó és fenntartható felsőoktatási életpályák európai keretrendszerével, amely keretrendszerre 2023-ig kell javaslatot tenni.
- (10) A 2022. július 5-én elfogadott, „Új európai innovációs menetrend” című bizottsági közlemény⁵⁰ elismeri, hogy az innováció a tehetségek gondozásának, vonzásának és megtartásának sikerétől, valamint a készségek sokféleségétől függ, továbbá hangsúlyozza az ágazatok közötti mobilitás jelentőségét.

⁴⁷A Tanács (EU) 2021/2122 ajánlása (2021. november 26.) az európai kutatási és innovációs paktumról (HL L 431., 2021.12.2., 1. o.).

⁴⁸A 14308/21. sz. tanácsi dokumentum.

⁴⁹A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK – Az európai egyetemi stratégia, COM(2022) 16 final.

⁵⁰A 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.

- (11) Az (EU) 2022/2415 tanácsi ajánlás⁵¹ 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 professzionalizációja elengedhetetlen ahhoz, hogy a kutatási és innovációs eredményeket a lehető legnagyobb mértékben lehessen a társadalom javát szolgáló megoldásokká alakítani. Az ipar és a tudományos körök közötti együttműködésre vonatkozó gyakorlati kódex fogja támogatni az ajánlás végrehajtását.
- (12) A kutatók a társadalom alapvető erőforrásai. Kutatásokat végeznek, előmozdítják az innovációt, hozzájárulnak a társadalmi kihívások, többek között a digitális és zöld átállás megoldásához, ezáltal pedig hozzájárulnak a Bizottság a „digitális korra felkészült Európa” és az „európai zöld megállapodás” átfogó prioritásainak megvalósulásához. A kutatók magasan képzett tehetségek, akik nagy potenciállal rendelkeznek a munkaerő-piaci kereslet kielégítésére, így hozzájárulnak „az emberközpontú gazdaság” másik átfogó prioritáshoz. Alapvető fontosságú általános munkafeltételeik javítása a kutatói életpályák és hatékonyságuk megerősítése, valamint az ágazatok közötti átjárhatóvá tételük révén.
- (13) A kutatói életpályák vonzerejének és stabilitásának Unió-szerte történő növelése az Európai Kutatási Térség kulcsfontosságú eleme. Ezért egyértelműen szükséges vonzóbbá tenni a kutatói pályát az iskolából kikerülők számára, valamint megteremteni a tehetséges kutatók Unióban tartásának keretfeltételeit, valamint az Uniót a nemzetközi kutatók számára vonzó és versenyképes célponttá tenni.
- (14) Az innováció középpontjában a tehetség áll. Ezért elengedhetetlen megteremteni azokat a feltételeket, amelyek lehetővé teszik a magasan képzett és reziliens szakemberek tehetségének kibontakozását és az olyan szakemberek ágazatok közötti áramlását, akik hozzá tudnak járulni Európa helyreállításához és versenyelőnyének biztosításához. Ehhez szorosabb kapcsolatokra van szükség a tudományos élet és az ipar között, valamint vállalkozói és innovációs kultúrára, amelyben a tehetségek képesek az általuk kidolgozott ötleteket a piacra vinni.
- (15) 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 karrierjük minden szakaszában, különös tekintettel a képzésre, a készségekre és a karrierfejlesztésre. A program a szervezetekre (egyetemek, kutatóközpontok, vállalkozások stb.) is strukturáló hatást gyakorolt a bevált gyakorlatok terjesztése, valamint nemzetközi vonzerejük és láthatóságuk növelése révén, amit nevezetesen a kiváló doktori programok kidolgozása útján ért el. Az MSCA a bevált gyakorlatok egy példája az ágazatközi, interdiszciplináris és földrajzi mobilitáshoz való hozzájárulás, a kutatók készségeinek fejlesztése, a nemek közötti egyensúlyhiány kezelése, a tehetséges kutatók megtartása és az új tehetségek Európába vonzása terén. Az MSCA ágazati doktori programok, amelyek esetében a doktorjelölt kutatási tapasztalta, helyszíne és felügyelete egyenlően oszlik meg a tudományos és nem tudományos létesítmények között, fontos példájául szolgálnak az ökoszisztéma szereplői közötti interakciónak és együttműködésnek, miközben előmozdítják a transzverzális készségeket és az ágazatközi mobilitást, valamint segítik az ipar magasan képzett tehetségek iránti igényeinek kielégítését.
- (16) Az Eurostat adatai szerint a kutatók száma Európában növekvő tendenciát mutat. 2021-ben a tagállamokban 2 millió kutató dolgozott (teljes munkaidős egyenértékben

⁵¹A Tanács (EU) 2022/2415 ajánlása (2022. december 2.) a tudás hasznosítására vonatkozó vezérelvekről (HL L 317., 2022.12.9., 141. o.).

kifejezve), azaz 627 ezerrel több, mint 2011-ben. A kutatók többsége az üzleti vállalkozási szektorban (56 %) és a felsőoktatási szektorban (32 %) dolgozott, amelyet a kormányzati szektor (11 %) követett. Ezt a növekvő tendenciát fontos fenntartani olyan nemzeti és uniós szintű megfelelő beruházásokkal, infrastruktúrákkal és szakpolitikákkal, amelyek támogatják a kutatói életpályák vonzerejét, többek között a sokszínűség és a nemek közötti egyenlőség tekintetében, továbbá a társadalom valamennyi ágazatában fontos előmozdítani a kutatói életpályák egyenértékűségének és egyenlő jutalmazásának kultúráját.

- (17) Szükség van a „kutató” fogalmának európai szintű egyértelmű és egységes meghatározására, mint amilyen például a széles körben elfogadott Frascati kézikönyvben foglalt fogalom meghatározás, valamint a kutatói hivatások egységes értelmezésére. A kutatói hivatásokat olyan foglalkozásokként kell érteni, amelyeket a kutatók valamennyi releváns ágazatban be tudnak tölteni, ideértve a tudományos szférát (egyetemek, politechnikumok és kutatóintézetek), a vállalkozásokat (beleértve az ipari laboratóriumokat, az induló vállalkozásokat, a spin-off vállalkozásokat vagy a kis- és középvállalkozásokat), a közigazgatási szerveket (beleértve az állami laboratóriumokat és az egészségügyi rendszert) és a nonprofit szektort. Erőfeszítésekre van szükség a kutatói szakma teljes körű elismeréséhez, valamint a kutatói hivatások tagállamok és ágazatok közötti összehasonlíthatóságának eléréséhez, többek között a 2011-ben bevezetett R1–R4 kutatói profilok aktualizálása és a betöltendő kutatói álláshelyek tekintetében történő szélesebb körű alkalmazásuk révén.
- (18) A magas szintű kutatás és innováció számos kutatásirányítási szerep támogatását igényli, amelyeket kutatók vagy más szakemberek látnak el. Ezek a rendkívül értékes foglalkozások megfelelő elismerést érdemelnek, többek között uniós szinten végzett további elemzések és összehangolás révén, azzal a céllal, hogy megerősítsük kapacitásukat, fejlesszük a releváns képzést, elősegítsük az összehasonlíthatóságot, és lehetővé tegyünk számukra a kutatás és az innováció hatékony irányítását és támogatását.
- (19) A készségek, kompetenciák, képesítések és foglalkozások európai osztályozását (ESCO) 2022-ben frissítették avégett, hogy a kutatói készségek és foglalkozások továbbfejlesztett taxonómiáját befoglalják, meghatározva ezáltal a kutatók számára releváns foglalkozásokat a munkaerőpiaci szektorokban, valamint azokat a transzverzális készségeket, amelyekre a kutatóknak szükségük van ahhoz, hogy sikeresek legyenek. Az ESCO az EUROPASS keretében és a foglalkoztatási szolgálatok európai hálózatában (EURES) történő végrehajtása megkönnyíti e továbbfejlesztett terminológia alkalmazását a munkaerőpiacon. A Bizottság és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet közötti interakcióra van szükség ahhoz, hogy a „kutató” speciális kategóriája bekerüljön a Foglalkozások Egységes Nemzetközi Osztályozási Rendszerének (ISCO) jövőbeli felülvizsgálataiba, amelyeken az ESCO alapul.
- (20) 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, a tudományos élet szabadságát és a tudományos kutatás szabadságát mint a kutatók számára a kutatás és az innováció előmozdításához szükséges alapvető előfeltételeket kell védeni. E tekintetben a Bizottság 2021 januárjában szolgálati munkadokumentumot tett közzé a kutatásba és innovációba való külföldi beavatkozás mérséklésének módjáról. A kiadvány felvázolja azokat a bevált gyakorlatokat, amelyekkel támogatni lehet a felsőoktatási

intézményeket és a kutatóintézeteket az alapvető értékeik – többek között a tudományos élet szabadsága, integritása és az intézményi autonómia – megóvásában, valamint alkalmazottaik, hallgatóik, kutatási eredményeik és eszközeik védelmében.

- (21) A nők továbbra is alulreprezentáltak a kutatók körében, mivel az Unió teljes kutatói sokaságának csupán 33 %-át teszik ki. Az adatokból továbbá az is kitűnik, a férfi kutatókhoz képest a női kutatókat nagyobb arányban foglalkoztatják a felsőoktatási ágazatban, míg a kormányzati 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 nők a vezető tudományos pozíciók csupán 26 %-át töltik be (egyetemi tanár vagy egyenértékű kutatói pozíció). Intézményi változások révén – többek között az inkluzív nemi esélyegyenlőségi tervek eszközén keresztül szükséges hatékonyan kezelni a kutatói életpályákon belül a nemek között továbbra is fennálló egyenlőtlenségeket – ideértve a nemek közötti bérszakadékot, az értékelés során érvényesülő nemi sztereotípiákat, a munka és a magánélet közötti egyensúly kérdését, valamint a nemi alapú erőszakot, amelyek mind hatással vannak a részvételre és a karrierfejlődésre. Emellett konkrét erőfeszítésekre van szükség a nőknek a kutatás és az innováció területén belül a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika (STEM) terén, valamint a felsőoktatási ágazatban fennálló alulreprezentáltságának kezelésére, amint azt az európai egyetemi stratégia is hangsúlyozza, amely javasolja a STE(A)M-tárgyak nemek közötti egyenlőség szempontjait érvényesítő oktatásáról szóló, a STE(A)M-területekre fókuszáló egyetemek kiáltványának kidolgozását.
- (22) Az Unióban a kutatók, és különösen a pályakezdő kutatók teljes személyes és szakmai fejlődésének 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 doktorjelöltek tagállamonként eltérő hallgatói/alkalmazotti státusza, a nyílt, átlátható és érdemeken alapuló munkaerő-felvétel gyakori hiánya, a rövid távú projektalapú szerződésekhez kapcsolódó bizonytalanság, az esélyegyenlőség, a munka és a magánélet közötti egyensúly és a jóléti intézkedések nem kielégítő volta, valamint a szociális védelmi eszközök gyengeségei, többek között a jogosultságok ágazatok és tagállamok közötti hordozhatóságával kapcsolatos nehézségek.
- (23) Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv szándékával összhangban a pályakezdő kutatók foglalkoztathatóságát és szakmai előmenetelét a felvételüket előmozdító célzott ösztönzők, például pénzügyi és szociális védelmi ösztönzők segítenék, ideértve az állandó vagy határozatlan idejű munkaszerződések lehetőségét is⁵². E tekintetben a projektalapú finanszírozás mellett elő lehetne mozdítani az alapfinanszírozás vagy az életcikluson alapuló kutatásfinanszírozás szélesebb körű alkalmazását. Az alapfinanszírozás bizonyos eredmények és minőségi előírások teljesítéséért cserébe garantált pénzügyi támogatás nyújtását vetíti előre az egyetemeknek vagy kutatóközpontoknak; az életciklus-alapú finanszírozást a finanszírozásért folytatott kezdeti verseny jellemzi, amely kiújul, ha a nyomkövetési folyamat keretében kedvező értékelés született. Ez lehetővé teszi a kutatószervezetek számára, hogy hosszabb távú kutatási stratégiákat dolgozzanak ki és

⁵²A 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.).

fenntartható kötelezettségvállalásokat tegyenek a munkavállalók felé, miközben projektalapú finanszírozást használnak fel az új útvonalak feltárásának folytatására.

- (24) Amint 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. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 9. cikke megállapítja, hogy politikái és tevékenységei meghatározása és végrehajtása során az Unió figyelembe veszi a megfelelő szociális védelem biztosítását. 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 a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszakok, a magas átutalási díjak, a korlátozott pénzügyi műveltség és a nyugdíjkorhatárnál jelentkező adminisztratív terhek miatt nehézségekbe ütköznek a megfelelő kiegészítő nyugdíjak felhalmozása terén. Ezért a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről szóló, 2019. november 8-i tanácsi ajánlás⁵³ alapuló biztosítékokat kell biztosítani a kutatók számára.
- (25) A RESAVER, a Bizottság által támogatott páneurópai intézmény, amely a kutatást végző szervezetekre vonatkozó, foglalkoztatói nyugellátási rendelkezésekkel foglalkozik, és amely a küszöbön álló EKT-tehetségplatform egyik alkotóeleme lesz, teljes mértékben képes a mobil kutatók szociális védelmi kérdéseinek kezelésére, de elterjedését akadályozza a vele kapcsolatos korlátozott tájékozottság, valamint a jelentős adminisztratív és jogi akadályok. A mobil kutatók foglalkoztatóin nyugdíjjogosultságának védelme érdekében tájékoztatást kell nyújtani arról, hogy az esetleges mobilitás hogyan befolyásolhatja a nyugdíjjogosultságokat, és elő kell mozdítani a kutatást végző szervezetek részvételét a RESAVER-ben.
- (26) Az ágazatközi, interdiszciplináris és földrajzilag kiegyensúlyozott mobilitás nélkülözhetetlen ahhoz, hogy az Unióban a kutatói életpályákat eredményesebbé, fenntarthatóbbá és vonzóbbá tegyék. A kiegyensúlyozott mobilitásnak köszönhetően az általános kutatási és innovációs rendszer versenyképesebbé válik, és az ilyen mobilitás elősegíti a jobb tudáselőállítást, áramlást és felhasználást. A mobilitás e formáit elő kell mozdítani, ösztönözni kell és megfelelően integrálni kell a kutatók szakmai fejlődésébe, továbbá intézkedéseket kell hozni bármilyen jellegű fennálló akadály megszüntetésének előmozdítására, ideértve például a támogatások korlátozott hordozhatóságát.
- (27) A tudományos körökben és a kutatók körében szemléletváltásra van szükség, amelynek eredményeként a kutatói életpályákat teljes mértékben átjárhatónak és ágazatközinek tekintik, a jutalmazási rendszer egyenlő értéket tulajdonít a bejárt életpályáknak valamennyi ágazatban, és nem bünteti a földrajzi, interdiszciplináris és ágazatközi mobilitást vagy a karriermegszakításokat, ideértve az alkotói szabadságokat (ún. sabbatical) vagy a szülői szabadságokat, és a kutatók megkülönböztetés nélkül veszik figyelembe a tudományos világban belüli és azon túli karrierlehetőségeket.
- (28) Egyes esetekben a doktori képzés továbbra is főként a jövőbeli tudományos életpályára irányul, és nem veszi kellőképpen figyelembe a kutatók számára releváns foglalkozások szélesebb körét az egyes ágazatokban, valamint a kutatók vállalkozói készsége előmozdításának fontosságát. Az erős kutatási készségek mellett a kutatók

⁵³A 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.).

transzverzális készségekkel való felvértezése formális és informális képzések révén rendkívül fontos a jobb karrierlehetőségek, az ágazatközi mobilitás és innováció, valamint az Unióban a kutatói pályák vonzóbbá tétele szempontjából. Fontos lenne továbbá, hogy a kutatók világosan megértsék társadalmi felelősségüket és az általuk végzett kutatások társadalmi hatását, ideértve a fenntarthatósággal kapcsolatos szempontokat is.

- (29) A Bizottság által a tagállamokkal és az érdekelt felekkel konzultálva kidolgozott európai kutatói kompetenciakeret (ResearchComp) kulcsszerepet fog játszani a kutatók transzverzális készségek széles körével való felvértezésében, valamint a tudományos körök és az összes többi érintett ágazat közötti készséghiány megszüntetésében. A doktori képzést és a célzott képzési lehetőségeket az abban leírt kompetenciáknak megfelelően kell kialakítani, többek között a bevált gyakorlatok cseréje alapján, hogy lehetővé váljon a kutatók egész életen át tartó továbbképzése és átképzése. Biztosítani kell a formális és informális képzési lehetőségek – többek között a munka közbeni képzés – megfelelő elismerési és validálási mechanizmusait.
- (30) Annak biztosítása érdekében, hogy a kutatók képzését a tényleges készségigények alapján fejlesszük, illetve fejlesszük együtt tovább, elő kell mozdítani a tudományos körök, a vállalkozások, a közigazgatás, a nonprofit szektor és az összes többi érintett ökoszisztéma-szereplő közötti interakciót és együttműködést, többek között például a szakmai gyakorlatok, a gyakorlatok vagy a szakmai látogatások tekintetében.
- (31) 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 termékekévé való átalakításához, amelyek nagyobb potenciállal rendelkeznek a piaci elterjedés, a fenntartható növekedés, az innováció és a társadalmi előnyök szempontjából. A sikeres vállalkozói pálya érdekében a szellemi javakat, például a kiadványokat, az adatokat, a know-how-t és a szellemi tulajdont a 2008/416/EK tanácsi ajánlásban⁵⁴ foglaltakkal összhangban megfelelően kell értelmezni és hatékonyan kell kezelni.
- (32) A tehetségek ágazatközi áramlása, a kutatási és innovációs munkahelyek ágazatok közötti jobb interoperabilitása, valamint a tudományos világ és a vállalkozások közötti megerősített együttműködés mind a tudás-, mind a tehetségtranszfer terén nemzeti és uniós szinten különböző és kiegészítő intézkedések együttesét teszi szükségessé, ideértve a rendszer reformját is. Az ágazatközi mobilitási rendszerek sikeres modelljein alapuló kölcsönös tanulást magában foglaló szakpolitikai megközelítés hozzájárulhat i. a tudományos körök/nem tudományos körök közötti együttműködés megerősítéséhez és az innovációs ökoszisztémák megerősítéséhez, ii. a kutatók, innovátorok és más kutatási és innovációs tehetségek képzésének és egész életen át tartó tanulásának továbbfejlesztéséhez, ideértve a támogatási kapacitás fejlesztését célzó továbbképzést, valamint iii. a kutatók vállalkozói készségeinek fejlesztését.
- (33) Fel kell hívni a kutatók figyelmét a kutatás területén a szakpolitikai döntéshozatal és a szakpolitikai intézkedések alapvető fontosságára, valamint arra, hogy milyen hatással lehetnek az általános kutatói életpályákra, valamint a kutatási és innovációs rendszerre. Fontos lenne, hogy a doktori képzés magában foglalja és sugalmazza ezt az

⁵⁴A Bizottság 2008/416/EK ajánlása (2008. április 10.) a szellemi tulajdon kezeléséről a tudásátadás során, valamint az egyetemeknek és más állami kutatószervezeteknek szóló gyakorlati útmutatóról (HL L 146., 2008.6.5., 19. o.).

értelmezést annak biztosítása érdekében, hogy a kutatók nagyobb mértékben vegyenek részt a kutatási területtel kapcsolatos szakpolitikai döntéshozatali tevékenységekben.

- (34) A kutatókat, különösen a pályakezdő kutatókat tájékoztatni kell az összes ágazatban várható kilátásokról, valamint arról a lehetőségéről, hogy ezeket az opciókat ki lehet 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 a vállalkozói tevékenységek fejlesztésének lehetőségét. Elő kell mozdítani az intézményközi mobilitást, különösen a felsőoktatási és kutatóintézetek különböző profiljai között, valamint a különböző és rugalmas egyetemi pályák mentén, többek között az előző intézményben kifejlesztett kompetenciákhoz kapcsolódó, illetve az új intézményben megkövetelt kompetenciákhoz kapcsolódó akadályok felszámolása révén.
- (35) A kutatásértékelésnek lehetővé kell tennie a kutatók teljesítményének értékelését, valamint azt, hogy a kutatás a lehető legjobb minőséget és hatást érje el. Amint azt a kutatásértékelésről szóló 2022. évi párizsi felhívás, a Bizottság által 2021-ben közzétett és az érdekelt felekkel folytatott széles körű konzultáción alapuló, „A kutatásértékelési rendszer reformja felé” című, megalapozó jelentés, a „Kutatásértékelés és a nyílt tudomány megvalósítása” című, 2022. június 10-i tanácsi következtetések⁵⁵, valamint a kutatásértékelés reformjáról szóló, 2022 júliusában közzétett megállapodás is kiemelte: a teljesítmény megfelelő értékeléséhez 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. 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.
- (36) A kutatók értékelésének elő kell mozdítania a kutatók karrierjének egyenlő elismerését és jutalmazását, függetlenül a foglalkoztatási vagy tevékenységi ágazattól, és elfogulatlan tehetségalapú megközelítésen kell alapulnia. A földrajzi, ágazati, és szervezetközi mobilitással jellemezhető többszörös karrierút, illetve az ágazatok egyidejű kombinációjával jellemezhető hibrid karrierutak teljes elismerést és figyelembevételt érdemelnek a lineáris karrierutakkal egyenértékűen.
- (37) 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 előbbrejutási és előmeneteli rendszer szükséges. 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 szerződésekként értendők, melyek esetében kedvező értékeléstől függően kilátás van a határozatlan idejű munkaviszonyba való előrelépésre.
- (38) Az uniós, nemzeti és regionális szintű erőfeszítések ellenére továbbra is problémát jelent a tehetségek elvándorlása az Unió kevésbé fejlett régióiból, amint arra „A tehetségek kiaknázása az európai régiókban” című bizottsági közlemény⁵⁶ is rámutat,

⁵⁵ A 10126/22. sz. tanácsi dokumentum.

⁵⁶A 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.

és további intézkedésekre van szükség a kutatók kiegyensúlyozottabb földrajzi mobilitásának eléréséhez. 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 tartós kihívásokat is azonosítanak, és lehetőségeket kínálnak az agynerésre. A kiváló kutatási környezet, a vonzó munkafeltételek, valamint a szakmai képezésekkel és az elvégzett tevékenységekkel arányos javadalmazás nagyon fontos szerepet játszanak ebben az összefüggésben, de ezek gyakran a nemzeti kutatási és innovációs rendszerek reformját teszik szükségessé. Olyan szakpolitikai megközelítést kell alkalmazni, amelynek célja az ilyen rendszerátalakítások támogatása és ösztönzése, és amely a tehetségek tagállamokon belüli kiegyensúlyozottabb áramlását lehetővé tevő sikeres útvonalakon alapuló kölcsönös tanulási gyakorlatokat foglal magában.

- (39) Az EURAXESS – egy egyedülálló páneurópai kezdeményezés, amely ingyenes tájékoztatási és támogatási szolgáltatásokat nyújt a kutatók és családjaik számára – fő célkitűzése a kutatók mobilitásának és karrierfejlesztésének támogatása, miközben biztosítja a fenntartható tehetségkínálatot a kutatás és az innováció területén, valamint fokozza az Unió és a világ közötti tudományos együttműködést. E célkitűzés további támogatása érdekében az EURAXESS-nek ki kell terjesztenie a kutatók, a felsőoktatás és a kutatóintézetek számára nyújtott információszolgáltatási és támogatási tevékenységeit, optimalizált szolgáltatási és irányítási struktúrával, jobb digitális és felhasználói élményekkel, valamint más uniós kezdeményezésekkel, például az Europass-szal és az EURES-sel való interoperabilitással. Az EURAXESS információs portálok és szolgáltatások hatékonysága és koherenciája szempontjából előnyös lenne a nemzeti áthidaló szervezetek pénzügyi és emberi erőforrásainak megerősítése, különösen az uniós vagy nemzeti szintű kezdeményezések végrehajtása tekintetében, kihasználva a szakértői bázist és az EURAXESS szervei közötti nemzeti szintű feladatmegosztást, a teljesítmény nyomon követése és az eredmények mérése mellett.
- (40) A globális versenyképesség megőrzése érdekében az EU-nak vonzóbbá kell válnia a világ minden tájáról érkező tehetséges munkavállalók számára. „A képzett és tehetséges munkavállalók EU-ba vonzása” című, 2022. április 27-én elfogadott bizottsági közlemény⁵⁷ hangsúlyozza, hogy az EU-nak növelnie kell a globális tehetségek iránti vonzerejét, különösen az innováció és a vállalkozói készség EU-ban történő előmozdítása, valamint az EU-ba irányuló jogszerű migráció további közép- és hosszú távú lehetőségeinek feltárása révén. Az (EU) 2021/1883 európai parlamenti és tanácsi irányelv⁵⁸ felülvizsgálata fontos lépés volt az EU vonzerejének javítása felé, lehetővé téve a magas szintű képzettséggel rendelkező migránsok számára, hogy jobb jogokat, valamint gyorsabb és egyszerűbb eljárásokat élvezzenek. Az (EU) 2016/801 európai parlamenti és tanácsi irányelv⁵⁹ is hozzájárul ezekhez a célkitűzésekhez azáltal, hogy megkönnyíti és vonzóbbá teszi a hallgatók és kutatók számára az EU-ba

⁵⁷A 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.

⁵⁸Az 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.).

⁵⁹AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2016/801 IRÁNYELVE (2016. május 11.) a harmadik országbeli állampolgárok kutatás, tanulmányok folytatása, gyakorlat, önkéntes szolgálat, diákcseriprogramok vagy oktatási projektek, és au pair tevékenység céljából történő beutazásának és tartózkodásának feltételeiről (HL L 132., 2016.5.21., 21. o.).

való belépést, miközben az EU-n belüli mobilitási jogok megerősítése révén előmozdítja a tudás és a készségek áramlását.

- (41) A kutatói chartát és kódexet felül kell vizsgálni az új realitásoknak, valamint a kutatók és az intézmények előtt álló jelenlegi kihívásoknak való megfelelés érdekében, ideértve a nemek közötti egyenlőség és az inkluzivitás, valamint a nyílt tudomány gyakorlatainak jobb integrálását is. Az új változatot egyszerűsíteni kell a végrehajtás egyszerűsítése érdekében, és elő kell mozdítani a tudományos ágazaton túlmutató felhasználást. A felülvizsgálat nem sértheti azokat az intézményeket, amelyek jóváhagyták a meglévő kutatói charta és kódex elveit. Úgy kell tekinteni, hogy továbbra is támogatják a kutatói chartát és kódexet az új változatában. Ennek különösen azokra az intézményekre kell vonatkoznia, amelyek beléptek a HRS4R folyamatába, amelynek első lépése a kutatói charta és kódex jóváhagyása.
- (42) A kutatói életpályák és a rendszerreformok megerősítését célzó intézkedések végrehajtásának nyomon követéséhez szükség van a kutatói életpályák megfigyelőközpontjára, amely egyetlen helyen egyesíti a legjobb aktuális uniós adatokat. Támogatnia kell a tagállamoknak és a kutatást végző szervezeteknek a kutatói életpályákra vonatkozó szakpolitikák adaptációja és kidolgozása szempontjából releváns adatigényét. Hasonlóképpen támogatnia kell a kutatókat abban, hogy jobban megértsék a kihívásokat és a lehetőségeket, és elő kell mozdítania a kutatást végző európai szervezetek vonzerejét a legkiválóbb tehetségek számára. Figyelembe kell venni az európai egyetemi stratégiában javasolt, az európai felsőoktatási ágazat megfigyelőközpontjával fennálló releváns kapcsolatokat. Az (EU) 2019/1700 európai parlamenti és tanácsi rendelet⁶⁰ alkalmazásában gyűjtött adatokat ki lehetne igazítani annak érdekében, hogy megfeleljenek a kutatói életpályák megfigyelőközpontja felhasználói igényeinek.
- (43) Ahhoz, hogy az európai keret Európába vonzza és ott megtartsa a kutatási, innovációs és vállalkozói tehetségeket, a tagállamok és az összes érdekelt fél elkötelezettségére szükség van. Különösen a felsőoktatási intézmények szövetségeit – például az „Európai Egyetemek” kezdeményezés keretében létrehozott és az Erasmus+ program és a kutatási és innovációs keretprogramok által támogatott szövetségeket, valamint a tágabb felsőoktatási ágazatot és az összes érdekelt felet – lehetne önkéntes alapon és alulról felfelé építkező megközelítést követve arra ösztönözni, hogy a releváns tevékenységek kísérleti bevezetésével hozzájáruljanak a keret széles körű végrehajtásához,

ELFOGADTA EZT AZ AJÁNLÁST:

A kutatók fogalommeghatározása az Európai Kutatási Térségben, valamint a kutatói hivatások fogalommeghatározása

1. Ezen ajánlás alkalmazásában:

A „kutatók” olyan szakemberek, akiknek hivatása új tudás megalkotása vagy létrehozása. Kutatást végeznek, koncepciókat, elméleteket, modelleket, technikákat, műszereket, szoftvereket vagy működési módszereket fejlesztenek tovább vagy alkotnak. A kutatók teljes mértékben vagy részben részt vehetnek különböző típusú

⁶⁰Az 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 261I., 2019.10.14., 1. o.).

tevékenységekben (például alap- vagy alkalmazott kutatásban, kísérleti fejlesztésben, kutatási berendezések működtetésében, projektmenedzsmentben) a gazdaság vagy a társadalom bármely ágazatában. A kutatók azonosítják az új kutatási és fejlesztési tevékenységekre irányuló lehetőségeket, és a formális oktatás és képzés révén kifejlesztett, vagy kutatás végzése során szerzett gyakorlati tapasztalatból származó magas szintű készségek és tudás felhasználásával terveznek azokra vonatkozóan és kezelik azokat.

2. A kutatói hivatások egyenlő értékkel előfordulhatnak a kutatást és innovációt végző valamennyi ágazatban, ideértve a tudományos köröket, az üzleti szférát, a kormányzati laboratóriumokat és a közigazgatást, valamint a nonprofit ágazatot, ahol a kutatók készségei, ismeretei és attitűdjei előnyösek lehetnek az európai társadalom, a kutatási és innovációs rendszer és a gazdaság számára.
3. A kutatói hivatások közé tartoznak a kutatásirányítási karrierek is, amelyeket kutatók és más szakemberek tölthetnek be a kutatási és innovációs tevékenységek irányítása és támogatása érdekében. Ezek az alábbi nem kimerítően felsorolt feladatok bármelyikét magukban foglalhatják:
 - a) a kutatás és innováció tervezésének, fejlesztésének, irányításának, igazgatásának, 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 K+I-projektek/rendszer hatékonyságának és eredményességének javítása;
 - d) a K+I társadalomra gyakorolt hatásának fokozása.
4. A kutatási tevékenységet végző valamennyi kutatót – tényleges 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 kutatásokat felügyelet alatt végző kutatók.
 - b) R2 – Elismert kutató: Doktori fokozattal (PhD) vagy azzal egyenértékű szintű kompetenciával és tapasztalattal rendelkező kutatók, akik még nem teljesen függetlenek 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 saját kutatásuk fejlesztésére, finanszírozás vonzására vagy kutatócsoport vezetésére való képességük tekintetében bizonyos fokú függetlenséget értek el.
 - d) R4 – Vezető kutató: Doktori fokozattal (PhD) vagy azzal egyenértékű szintű kompetenciával és tapasztalattal rendelkező kutatók, akiket társaik a kutatási területük vezetőjeként ismernek el.
5. Ezen ajánlás alkalmazásában az R1 és R2 profilokat pályakezdő kutatóknak, az R3 és R4 profilokat pedig rangidős kutatóknak kell tekinteni.

Ajánlott, hogy a tagállamok minden, kifejezetten a kutatóknak szóló betöltendő álláshely esetében ösztönözzék a profilokra való hivatkozások használatát.

A pályakezdő kutatón kívül a profilokat nem feltétlenül kell egy progresszív karrierút szakaszainak tekinteni.

A példák nem kimerítő felsorolását az I. melléklet tartalmazza.

A kutatói hivatások elismerése, és a kutatói életpályák átjárhatósága és összehasonlíthatósága

6. Ajánlott, hogy a tagállamok biztosítsák a kutatói hivatások teljes körű elismerését, mozdítsák elő a különböző kutatói életpálya-utak egyenlő megítélését és jutalmazását, függetlenül a foglalkoztatási vagy tevékenységi ágazattól, és hozzanak intézkedéseket a kutatói életpályák tagállamok, ágazatok és intézmények közötti teljes interoperabilitásának és összehasonlíthatóságának lehetővé tételére érdekében.
7. A kutatásirányítási karriereket uniós szinten megfelelően keretbe kell foglalni és megfelelő elismerésben kell részesíteni kapacitásuk megerősítése érdekében, a releváns képzés fejlesztése, és az összehasonlíthatóság előmozdítása érdekében.
8. A tagállamoknak ösztönözniük kell és támogatniuk kell a nem lineáris és többszörös karrierutakat, amelyek a földrajzi, diszciplináris, ágazatközi, és szervezetközi mobilitással jellemezhető karrierutakként értendők, illetve a különféle ágazatokat egyidejűleg kombináló hibrid karrierutakat, és azokat a többféle szakmai kimenettel járó lineáris karrierutakkal egyenértékűnek kell elismerni. A jutalmazási rendszert ennek megfelelően ki kell igazítani.
9. A Tanács azt ajánlja a tagállamoknak, hogy hajtsák végre a készségek, kompetenciák, képesítések és foglalkozások európai osztályozásának új verzióit és frissítéseit, különös tekintettel a kutatói foglalkozásokra és készségekre.
10. Ajánlott, hogy a tagállamok minden ágazatban ösztönözzék a humán erőforrás-irodákat arra, hogy az ezen ajánlás 4. 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 az ágazatközi mobilitást.
12. Ajánlott, hogy a tagállamok biztosítsák a kollektív szerződések és a hatékony szociális párbeszéd tiszteletben tartását, és tegyenek meg minden szükséges lépést annak érdekében, hogy a kutatók munkáltatói és/vagy finanszírozói vonzó és versenyképes kutatási és munkafeltételeket garantáljanak, ahol a kutatókat valamennyi karrierszakaszban és szerződésük állandó vagy határozott idejű jellegétől függetlenül értékelik, ösztönzik és támogatják. Ennek a következőket kell magában foglalnia:
 - a) arányos díjazás, a munka és a magánélet közötti egyensúly, valamint a személyes élet, a család, a gyermekek és a karrierök összehangolását lehetővé tevő rugalmas munkavégzési feltételek, valamint általános jóllét, a szakmai életpályák sérelme nélkül;
 - b) a nemek közötti egyenlőség, az esélyegyenlőség és az inkluzivitás biztosítása a különböző háttérű kutatók számára, ideértve az alulreprezentált és

marginalizált csoportokat is, valamint a kutatást végző és finanszírozó szervezetek körében az intézményi változás eszközeinek, például a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó inkluzív tervek használatának előmozdítása, amelyek 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 intézkedések meghozatala a bizonytalanság jelenségének leküzdése, valamint a munkahelyek biztonságának és stabilitásának támogatása érdekében. Ennek magában kell foglalnia egy, a határozott idejű megbízásokra vonatkozó maximális teljes időtartamot, valamint egy olyan maximum küszöbérték ösztönzését, amely szerint a munkavállalók kutatói humánerőforrás-állományának legfeljebb egyharmadát határozott idejű munkaszerződésekkel kellene foglalkoztatni. A Tanács azt ajánlja, hogy azok a munkáltatók, akik ezen ajánlás elfogadásakor már elmaradnak az egyharmados küszöbérték teljesítésétől, célozzanak meg alacsonyabb küszöbértéket. Állandó, hosszú távú vagy rendkívül ismétlődő kutatási feladatok teljesítése esetén az állandó vagy határozatlan idejű munkaszerződések jelentik a megfelelő eszközt;
 - f) a projektalapú finanszírozás mellett az alapfinanszírozás vagy az életciklus-alapú kutatásfinanszírozás szélesebb körű alkalmazásának előmozdítása annak érdekében, hogy a kutatószervezetek hosszabb távú kutatási stratégiákat dolgozhassanak ki és fenntartható kötelezettségvállalásokat tehessenek a munkavállalók felé;
 - g) a megfelelő szociális védelemhez való hozzáférés biztosítása a foglalkoztatás formájától függetlenül (pl. állandó, határozatlan idejű, határozott idejű vagy támogatáson alapuló szerződés), a tagállamok azon jogának sérelme nélkül, hogy meghatározzák szociális biztonsági rendszereik alapelveit. Ezeknek az intézkedéseknek a következő szociális biztonsági ágakra kell vonatkozniuk, 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 – megőrizték, felhalmozzák és hordozhassák a foglalkoztatási és az önfoglalkoztatási státuszok valamennyi típusa között, valamint a földrajzi határokon, a gazdasági ágazatokon át, az érintett személy munkával töltött életszakasza során és a különböző rendszerek között az adott szociális védelmi ágon belül.

14. Azon tagállamoknak, amelyek arra törekszenek, hogy növeljék a befizetésekkel meghatározott kiegészítő rendszerekben a megtakarításokat, ajánlott előmozdítaniuk a RESAVER nyugdíjalap biztosította megoldások használatát, amely alap biztosítja a megszolgálati időszak és az eszközátruházási díjak hiányát.
15. Ajánlott, hogy a tagállamok egyedi intézkedéseket biztosítsanak az ezen ajánlás 4. pontjában említett R1 és R2 profiloknak megfelelő pályakezdő kutatók támogatására. Ilyen egyedi intézkedés lehet többek között:
 - a) a doktorjelöltek számára az életpálya egyéb szakaszában lévő kutatókra alkalmazandó munkafeltételek, jövedelem és szociális biztonsági jogok biztosítása;
 - b) a pályakezdő kutatókat célzó ösztönzők alkalmazásának előmozdítása és támogatása, ideértve a pénzügyi és szociális védelmi ösztönzőket is;
 - c) a pályakezdő kutatók felvételére irányuló ösztönzők alkalmazásának előmozdítása és azok támogatása a munkáltatók által valamennyi ágazatban, különösen állandó vagy határozatlan idejű munkaszerződésekkel;
 - d) az intézményközi, ágazatközi, interdiszciplináris és földrajzi mobilitás, ezen belül a virtuális mobilitás előmozdítása és értékelése;
 - e) a felsőoktatási intézmények, a kutatásfinanszírozók és az ökoszisztéma egyéb érintett szereplői – különösen az ipar és más vállalkozások – közötti együttműködés előmozdítása a készségigények és a készségkínálat tekintetében, az érintett ágazatokban a magasan képzett és az igényeknek megfelelően képzett kutatók felvételének elősegítése érdekében.

Az ágazatközi és interdiszciplináris karrierrek befutására és a vállalkozói készségekre és az innovációra képzett kutatók

16. A Tanács ajánlja a tagállamoknak, hogy tegyék meg a megfelelő lépéseket annak ösztönzésére, hogy a doktori képzést hozzáigazítsák az összes érintett ágazatban az interoperábilis karrierrekhez és a nyílt tudomány gyakorlatához, többek között az európai kutatói kompetenciakeret (ResearchComp), az innovatív doktori képzés alapelvei, valamint a Bizottság által a jövőben a kutatók transzverzális készségeinek megerősítése érdekében megtett egyéb jövőbeni kezdeményezések kiaknázása révén.
17. A Bizottság számára ajánlott, hogy tegyen lépéseket az európai kutatói kompetenciakeret (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. Ajánlott, hogy a tagállamok fektessenek különös hangsúlyt azokra a rendszerekre, amelyeknek az a célja, hogy megerősítsék azokat a készségeket, amelyekre a kutatóknak az életpályájuk kezdetétől szüksége van ahhoz, hogy tudáshasznosítási

tevékenységekben vegyenek részt. Ezeknek a rendszereknek a releváns témákra – ideértve többek között a szellemi javak kezelésére, a szabványosításra, az ipar és a tudományos körök együttműködésére, valamint a társadalom bevonására – vonatkozó tájékoztató tevékenységeket és képzéseket is magukban kell foglalniuk.

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 példáira építve.

Az ilyen interakciót és együttműködést különösen azokon a területeken kell 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 innováció és a vállalkozói szellem, ezen belül a befektetéskereséshez szükséges készségek kutatók körében történő előmozdítása érdekében 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.

Különös figyelmet kell fordítani a nők vállalkozói készségének és a nők által megvalósított innováció előmozdítására, valamint a nők által vezetett egyetemi spin-off vállalkozások létrehozására.

A tagállamoknak fontolóra kell venniük olyan intézkedések meghozatalát, amelyek csökkentik a vállalkozói karriert vállaló kutatók által vállalt kockázatokat, többek között a korábbi karrierútjukhoz való visszatérés lehetősége révén.

21. A Bizottság és a tagállamok számára ajánlott, hogy tegyenek lépéseket a célzott képzések kidolgozásának és biztosításának támogatása érdekében, ideértve a mikrotanúsítványokhoz⁶¹ vezető képzéseket is, és adott esetben egyéni tanulási számlák⁶² támogatásával, hogy átképzési és továbbképzési lehetőségeket biztosítsanak az élethosszig tartó perspektívával rendelkező kutatók számára és hogy előmozdítsák az ágazatközi és interdiszciplináris mobilitást. Ajánlott továbbá, hogy a tagállamok és a Bizottság tegyenek meg minden szükséges lépést a formális és informális képzési lehetőségek – többek között a munka közbeni képzés – harmonizált kritériumokon alapuló, tisztességes és átlátható validálási eljárásának biztosítása 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:

⁶¹A Tanács 2022/C 243/02. sz. ajánlása (2022. június 16.) az egész életen át tartó tanulást és a foglalkoztathatóságot célzó mikrotanúsítványokra vonatkozó európai megközelítésről (HL C 243., 2022.6.27., 10. o.).

⁶²A Tanács 2022/C 243/03. sz. ajánlása (2022. június 16.) az egyéni tanulási számlákról (HL C 243., 2022.6.27., 26. o.).

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 készségének fokozása;
- b) a kutatói mobilitás meglévő eszközei ágazatközi mobilitási összetevőinek megerősítése és szükség esetén új eszközökkel való kiegészítése;
 - c) az ágazatközi mobilitási rendszerekkel kapcsolatos figyelemfelkeltés az ezen ajánlás 32. 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 Tanács ajánlja a tagállamoknak, 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 támogatják a szakmai életpályák ágazatok közötti átjárhatóságát, és megkönnyítik az ideiglenes vagy állandó mobilitást.

Szakmai előmenetel és előrelépés

25. Ajánlott, hogy a tagállamok támogassák a földrajzi, ágazatközi, intézményközi, inter- és transzdiszciplináris és virtuális mobilitás mint a tudományos ismeretek és a szakmai fejlődés a kutatói életpálya bármely szakaszában történő előmozdítása fontos eszközei értékének elismerését.
26. Ajánlott, hogy a tagállamok támogassák azokat az intézkedéseket, amelyek felhívják a kutatók, különösen a pályakezdő kutatók figyelmét az összes érintett ágazatban rendelkezésre álló lehetőségekre, és hogy mozdítsák elő a karrierek diverzifikálásának kultúráját a jobb személyes és szakmai fejlődés érdekében. Ebben a tekintetben a tagállamoknak és a Bizottságnak támogatnia kell a karrier-tanácsadási és támogatási szolgáltatások nyújtását az ágazatközi, interdiszciplináris és földrajzi mobilitás ösztönzése érdekében, valamint a vállalkozói tevékenységek létesítését és továbbfejlesztését.
27. A Tanács azt ajánlja a tagállamoknak, hogy mozdítsák elő és támogassák azokat a kutatókat értékelő és jutalmazó rendszereket, amelyek:
- a) kvantitatív mutatók felelősségteljes alkalmazásával alátámasztott, szakértők által végzett kvalitatív megítélésen alapulnak;
 - b) jutalmazzák kutatásaik minőségét és azoknak a társadalomra, a tudományra és az innovációra gyakorolt különböző lehetséges hatásait;
 - c) elismerik az eredmények (többek között kiadványok, adatkészletek, szoftverek, módszertanok, protokollok, szabadalmak), a tevékenységek (többek között mentorálás, kutatásfelügyelet, vezetői szerepek, vállalkozói készség, adatkezelés, 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 az ezen ajánlás 25. pontjában említett valamennyi mobilitási tapasztalatot;

- d) biztosítják, hogy a kutató szakmai tevékenysége megfeleljen a magas szintű etikai és feddhetetlenségi 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 alkalmaz, amelyek tiszteletben tartják a kutatási területek és a nemzeti környezetek sokféleségét;
- f) támogatják a kutatói profilok és karrierutak sokféleségét, és értékeli az egyedi hozzájárulásokat, ugyanakkor a csapatok, az együttműködésen alapuló munka és keresztdiszciplinaritás szerepét is;
- g) biztosítják a nemek közötti egyenlőséget, az esélyegyenlőséget és az inkluzivitást.

Ezen ajánlások következetes végrehajtásának biztosítása érdekében a Tanács azt ajánlja a tagállamoknak, 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 számolják fel a kutatásértékelés ilyen irányú fejlődését gátló nemzeti akadályokat, és segítsenek megelőzni az ezen ajánlás 27. pontjában felsorolt ajánlások alkalmazása során a kutatás, a kutatók és a kutatóintézetek értékelése között esetlegesen felmerülő ellentmondásokat vagy összeegyeztethetlenségeket.
- 29. A Tanács azt ajánlja a tagállamoknak, hogy tegyenek lépéseket annak érdekében, hogy a tudományos szférában dolgozó kutatók számára tisztességes, egyenlő, inkluzív, átlátható, strukturált és a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő előbbrejutási és előmeneteli rendszer jöjjön létre, egészen a legmagasabb pozíciókig. E tekintetben a tagállamoknak ajánlott fontolóra venniük egy olyan ún. tenure track (határozatlan idejű munkaviszonyt kínáló) rendszer elfogadását, amely olyan határozott idejű szerződésként értendő, mely esetében kedvező értékeléstől függően kilátás van a határozatlan idejű munkaviszonyba való előrelépésre.

A tehetségek kiegyensúlyozott áramlása és az Unió vonzó célponttá tétele

- 30. Ajánlott, hogy a tagállamok tegyenek határozott lépéseket annak érdekében, hogy kedvező, vonzó és versenyképes feltételeket teremtsenek a kutatási és innovációs tevékenységek végzéséhez, valamint ahhoz, hogy a külföldön tapasztalatot szerzett kutatók visszatérhessenek hazájukba. Ezek az intézkedések többek között – de nem kizárólag – a következőket foglalhatják magukban:
 - a) ösztönzők a kutatási tevékenységek vonzóbbá tételére, figyelembe véve a tehetségek közötti tisztességes verseny szükségességét;
 - b) a kutatókra vonatkozó jogi és adminisztratív követelmények egyszerűsítése;

- c) a kutatási és innovációs rendszerbe történő beruházások, beleértve az Unión belüli és kívüli hálózatépítés támogatását is, a nemzeti kutatási és innovációs rendszerek európai kutatási hálózatokkal való összekapcsolása és integrálása, valamint a nemzeti képességek és a magas szintű infrastruktúrák nagyobb láthatóságának biztosítása érdekében;
- d) a vonzó és versenyképes kutatási és innovációs környezet megteremtésével kapcsolatos bevált gyakorlatok cseréje, többek között a javadalmazás, a munkafeltételek és a szolgáltatások javítása, valamint a külföldi és nemzetközi kutatók előtt álló adminisztratív és nyelvi akadályok csökkentése tekintetében;
- e) visszatérési támogatások és vonzó álláshelyek a visszatérő kutatók számára;
- f) annak lehetősége, hogy a különböző tagállamokban létesített intézményekben kettős pozíciót töltsenek be, ezáltal előmozdítva a tudástranszfert, az együttműködést és a tehetségek elvándorlásának megakadályozását.

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

31. A Bizottság számára ajánlott, hogy a tehetségek kiegyensúlyozottabb áramlását elősegítő következő intézkedéseket hozza meg:

- a) 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 a tagállamok számára képzést és iránymutatást nyújtó gyakorlatközösségnek a tehetségek kiegyensúlyozottabb áramlását lehetővé tevő sikeres utak és megoldások alapján történő létrehozására irányulnak;
- b) a mobilitási áramlások nyomon követése az ezen ajánlás 39. pontjában említett kutatói életpályák megfigyelőközpontjában a tehetségek áramlását bemutató interaktív térkép segítségével;
- c) a tudományos diaszpóráközösségekkel való transznacionális kapcsolatok elősegítése és a tehetségek odavonzásának vagy visszatérésének elősegítése az EKT-tehetségplatformnak az ezen ajánlás 32. pontjában említett ágán keresztül;
- d) a tehetségek kiegyensúlyozott áramlásának előmozdítása a pályakezdő kutatók körében olyan uniós szintű új eszközök révén, amelyek megerősítik a humántőke-alapot a részvétel szélesítésében érintett országokban, a vállalkozásra, és a vezetésre képesebb és jobban képzett kutatókkal és innovátorokkal.

A kutatói életpályákat támogató intézkedések

32. 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 olyan új irányítási kerettel, amely kötelező erejű kötelezettségvállalásokat támaszt és a szolgáltatásnyújtásban részt vevő érintett nemzeti szervek és intézmények koordinációs szerepét látja el.

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 kell terjeszteni a tehetségfejlesztési és életpálya-menedzselési szolgáltatásokra, a társadalom valamennyi releváns ágazatában, többek között a tudományos világban működő kutatókra összpontosítva.

33. 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, hozza létre az EU belépési hitelesítési rendszert, és gondoskodjon a platform és az alapjául szolgáló szolgáltatási központok hálózatának jobb irányítási modelljéről, hogy jobban megfeleljen a kutatók és a kutatást végző szervezetek igényeinek.
34. Ajánlott, hogy a tagállamok és a Bizottság ismerjék el az ezen ajánlás 35. pontjában említett, a kutatói charta és kódex, valamint a kutatói charta jóváhagyásának és végrehajtásának fontosságát.
35. 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 munkáltatói és finanszírozói általi jóváhagyását és végrehajtását függetlenül attól, hogy melyik ágazatról van szó, annak érdekében, hogy az a kutatók és a kutatói életpályák támogatását szolgáló strukturális eszközzé váljon.
36. 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.
37. 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.
38. A Bizottság és a tagállamok számára ajánlott, hogy ösztönözzék és támogassák a felsőoktatási intézmények szövetségeit, például az európai egyetemek szövetségeit, a teljes európai felsőoktatási ágazatot és valamennyi érdekelt felet, hogy önkéntes és alulról felfelé építkező megközelítés alapján kísérleti jelleggel teszteljék az ezen ajánlásban előírt releváns intézkedéseket.

A kutatói életpálya nyomon követése

39. Az Európai Kutatási Térség átfogó nyomonkövetési rendszerei mellett a Bizottság és a tagállamok számára ajánlott, hogy az európai és nemzeti szintű politikai döntéshozók, szervezetek, közigazgatási szervek és kutatók javát szolgáló, a kutatói életpályákkal foglalkozó külön megfigyelőközponton keresztül kövessék nyomon az uniós kutatói életpályákat és ezen ajánlás végrehajtását. A megfigyelőközpontnak támogatnia kell a tagállamoknak és a kutatást végző szervezeteknek a kutatói életpályákra vonatkozó szakpolitikák adaptációja és kidolgozása szempontjából releváns adatigényét. Hasonlóképpen támogatnia kell a kutatókat abban, hogy jobban megértsék a kihívásokat és a lehetőségeket, és elő kell mozdítania a kutatást végző európai szervezetek vonzerejét a legkiválóbb tehetségek számára.
40. Ajánlott, hogy a tagállamok hatékonyan és fenntartható módon működjenek együtt a megfigyelőközpont létrehozása szempontjából releváns adatok összegyűjtése érdekében.
41. Ajánlott, hogy a Bizottság vegye fontolóra az európai egyetemi stratégiában javasolt Európai Felsőoktatási Ágazati Megfigyelőközponttal való releváns kapcsolatokat, és ezáltal fokozza az Európai Kutatási Térség és az európai oktatási térség közötti szinergiákat.
42. Ajánlott, hogy a tagállamok és a Bizottság mérlegeljék az (EU) 2019/1700 rendelettel összefüggésben gyűjtött adatoknak az ezen ajánlás 39. pontjában említett megfigyelőközpont adatigényeihez való hozzáigazítását.

Kelt Brüsszelben, -án/-én.

*a Tanács részéről
az elnök*