

CSEHŐ JULIANNA:

Doktori képzések, fiatal kutatók helyzete

EURÓPAI DIMENZIÓ

Az Európai Unió 2000 óta deklarált célja egy versenyképes, tudásalapú, innovatív európai gazdaság és társadalom feltételeinek megteremtése.¹ Ennek megvalósításához egyrészt nélkülözhetetlen egy – ezt a célt támogató – összeurópai szinten hatékonyan és jól működő európai tudományrendszer, másrészt elengedhetetlen, hogy Európában elegendő számban álljon rendelkezésre a megfelelő szakmai tudással és tapasztalattal rendelkező kutatói réteg. Ezen belül nagyon lényeges kérdés, hogy milyen a most még csak kezdő, fiatal kutatók helyzete: mit gondolnak jövőendő életpályájukról, munka- és karrierlehetőségeikről, látnak-e maguk előtt számukra vonzó vagy éppen kevésbé vonzó feltételeket, körülményeket az európai kutatói munkaerőpiacon. Az MTA Kutatásszervezési Intézetében 2007-től az NKTH Jedlik Ányos pályázat támogatásával folyt egy kutatás Fiatal kutatók: doktori képzések és életpályamodellek címmel.² A kutatás alapvetően a magyar helyzetet, azon belül is a biológia tudományterületen működő doktori képzéseket és a fiatal biológus kutatók életpályával kapcsolatos kérdéseit vizsgálta, de sor került a vizsgált kérdéskör – a doktori képzések, valamint a fiatal kutatók helyzete – európai dimenziójának feltárására is.³ Jelen tanulmány a Fiatal kutatók: doktori képzések és életpályamodellek című kutatás eredményeit bemutató workshop⁴ előadásai közül ezen európai dimenziót bemutató előadást foglalja össze.

Politikai környezet

A vizsgált témakör - Fiatal kutatók: doktori képzések és életpályamodellek - európai dimenziójának elemzéséhez először meg kell határozni azt a politikai környezetet, amelyben ezek a kérdések az európai politikaalkotás szintjén felmerültek, amelyekben belül az észlelt problémákra, kihívásokra, változásokra politikai megoldások születtek, születnek. A doktori képzésekkel kapcsolatosan ez a politikai környezet a Bologna-folyamat, míg a fiatal kutatók helyzetével, életpályájukkal kapcsolatos

(1) Az ún. Lisszaboni Stratégián keresztül.

(2) A kutatás eredményeivel kapcsolatos további tanulmányok olvashatók a Felsőoktatási Műhely 2009/1 számában.

(3) A kutatás során két tanulmány készült az EU-dimenzió feltárására. Az első címe: Doktori képzések és a tudományos kutatók életpályája - Az EU tudománypolitikai stratégiája mentén. A tanulmány fókuszában az állt, hogy az Európai Unió miként és hogyan foglalkozik a kezdő és fiatal kutatók helyzetével, illetve a doktori képzések kérdésével, a politikaalkotás folyamata során milyen kérdéseket és problémákat azonosítottak, és ezekre milyen politikai megoldások születtek, illetve vannak születőben. A második tanulmány címe Mobilitás, a fiatal kutatókat segítő pénzügyi konstrukciók, munkaügyi konstrukciók és teljesítményértékelés az EU tudománypolitikai stratégiájában: az első tanulmányra alapozva néhány gyakorlati eredményt (EURAXESS portál, Európai Kutatási Tanács - „Starting Grant”, „Charta és Kódex”) mutatott be részletesebben, esettanulmány jelleggel.

(4) A workshopot 2009. május 12-én rendezték, az előadások bemutatóit elérhetők a következő weboldalon (letöltés: 2009. június. 29.): http://www.mtak.szi.hu/news/news_36.html

kérdésekkel összefüggésben ez a politikai környezet az Európai Unió kutatási és fejlesztési politikája, és azon belül is az Európai Kutatási Térség.

Bologna-folyamat

Európában a doktori képzésekkel kapcsolatos politikai döntéshozatal alapvetően a tagállamok szintjén történik, magának az Európai Uniónak a kompetenciája ezen a területen mindösszesen csak kiegészítő, támogató jellegű politika elfogadására koncentrálódik.⁵ Mindemelllett a tagállamok oktatási minisztereinek kezdeményezésére elindult egy összeurópai folyamat, a jól ismert Bologna-folyamat, amely a felsőoktatással kapcsolatos kérdések egy részét, kiemelve a tagállami szintről - önkéntes alapon -, összeurópai szintre helyezte. A Bologna-folyamat tulajdonképpen nem európai uniós kezdeményezés, de mindenképpen az Európai Unió támogatását élvezzi, és az Európai Bizottság révén aktív résztvevőként részben alakítja is.

A Bolognai Nyilatkozatot 1999-ben 29 ország oktatási minisztere írta alá (mára már 46 ország vesz részt benne). A cél egy olyan felsőoktatási reformfolyamat elindítása és véghezvitelének kidolgozása volt, amelynek eredményeképpen 2010-re létre kell jönnie egy közös Európai Felsőoktatási Térségnek. (EFT, angolul European Higher Education Area, EHEA). A Bologna-folyamat nyomán követésére, az elért eredmények számbavételére és amennyiben szükséges, új célok kitzűzésére a résztvevő országok oktatási miniszterei két évente konferenciát szerveznek, amelynek végén mindig kiadnak egy Kommunikét. 2001-ben Prágában, 2003-ban Bergenben, 2005-ben Berlinben, 2007-ben Londonban találkoztak, 2009-ben Leuvenben és Louvain-la-Neuveben.

A doktori képzések először 2003-ban a berlini konferencián kerültek szóba. A konferenciát lezáró Berlini Kommuniké „cselekvési területté”⁶ nyilvánította a doktori képzések területét, és egyben kiemelte az Európai Felsőoktatási Térség és az Európai Kutatási Térség közötti szinergia fontosságát. Az oktatási miniszterek szükségesnek tartották, hogy a Bologna-folyamat eddigi két oktatási ciklusába harmadik ciklusként beiktassák a doktori képzést. Kiemelték, hogy a felsőoktatási intézményekben zajló kutatási tevékenység, a kutatók képzése és a multidiszciplinaritás támogatása hozzájárul a felsőoktatásban folyó képzések színvonalának fenntartásához, javításához, és általában, az európai felsőoktatási rendszer versenyképességéhez

(5) Az Európai Unió közösségi oktatási, szakképzési és ifjúsági politikája csak a Maastrichti Szerződéssel (1992/93) jelent meg, amelyet az Amszterdami Szerződés (1997/99) megerősített. A közösségi oktatási, szakképzési és ifjúsági politika azt teszi lehetővé az Európai Unió számára, hogy ezen a területen az Unió ösztönöz intézkedéseket hozzon, azaz közösségi programokat, kezdeményezéseket fogadjon és indítson el, de ezek az intézkedések semmilyen módon nem jelenthetik a tagállamok jogszabályainak harmonizációját. (Horváth, 2007.)

(6) 1999-ben a Bolognai Nyilatkozatban hat cselekvési célterületet („action line”) jelöltek meg: (1) könnyen érthető és összehasonlítható fokozatokat adó képzési rendszer bevezetése; (2) két fő képzési ciklusból álló (alapképzés/Bachelor és azon alapuló mesterképzés/Master) képzési rendszer bevezetése; (3) kreditrendszer bevezetése az európai uniós ECTS rendszer alapján; (4) a hallgatók, tanárok, kutatók és az adminisztratív dolgozók mobilitása, feltételeinek megvalósítása; (5) együttműködés a minőségbiztosítás területén; és végül (6) az európai dimenzió beépítése a felsőoktatásba (tantárgyak, intézményközi együttműködések, mobilitás, integrált programok stb.). 2001-ben a Prágai Kommunikében kiterjesztették a korábbi hat cselekvési célterületet, így bekerült közéjük: (7) az élethosszig tartó tanulás célja; (8) felsőoktatási intézmények és hallgatók bevonása az Európai Felsőoktatási Térség kialakításába, formálásába; valamint (9) az Európai Felsőoktatási Térség vonzónóvá tételének célja mind az európai, mind a világ más részeinek hallgatói számára. Végül a doktori képzéseket 2003-ban a berlini konferenciát lezáró Berlini Kommuniké tette cselekvési területté. Ezen kívül a felsőoktatás szociális dimenziójával, társadalmi kohézióban játszott fontos szerepével kapcsolatos célokat az összes cselekvési területet átfedő, általános célú nyilatvánították.

a világban. A miniszterek szerint nélkülözhetetlen, hogy növekedjen a mobilitás mind a doktori képzésben részt vevők, mind a posztdoktorok szintjén, és bátorították a felsőoktatási intézményeket, hogy fokozzák az egymás közötti kooperáció mértékét a doktori képzések kialakítása, a fiatal kutatók képzése területén.

A Berlieni Kommuniké kiadását követően élénk vita alakult ki a doktori képzések jövőjével kapcsolatban. A vita eredményei a doktori képzésekkel kapcsolatos ún. salzburgi „tíz alapelvben” kristályosodtak ki.⁷ A salzburgi „tíz alapelv” jelentős hatással volt a Bologna-folyamat során 2005-ben Bergenben megrendezett következő miniszteri találkozó munkájára, így azok lényegét tekintve belekerültek az ott elfogadott Bergeni Kommuniké szövegébe is.

A doktori képzésekkel kapcsolatos salzburgi „tíz alapelv” a következő:

1. A doktori képzések alapvető eleme továbbra is az eredeti kutatásokon keresztül elért újszerű tudományos eredmények létrehozása, ugyanakkor figyelembe kell venni, hogy a doktori képzéseknek egyre nagyobb mértékben meg kell felelniük az akadémián kívüli munkaerő-piaci elvárásoknak is.

2. Beépülés az intézményi stratégiákba és politikákba: az egyetemeknek mint intézményeknek felelősséget kell vállalniuk azért, hogy az általuk kínált doktori programok és kutatási képzések úgy vannak kialakítva, hogy azok megfelelnek az új kihívásoknak, és megfelelő szakmai karrierfejlődési lehetőségeket kínálnak a résztvevők számára.

3. A sokféleség fontossága: az európai doktori képzések sokféleségében rejlik (beleértve a közös doktori fokozatokat is) a színvonal erőssége, amelyet a minőségi képzések és a jó gyakorlatok csak fokoznak.

4. A doktori hallgatók életpályájuk elején lévő kutatók: már karrierjüknek ebben a korai fázisában is azonos jogokkal rendelkező szakemberként kell rájuk tekinteni, akik jelentős mértékben hozzájárulnak az új tudományos eredmények létrehozásához.

5. A felügyelet és az értékelés kritikus szerepe: doktori hallgatókat illetően, a felügyeletre és az értékelésre vonatkozó rendelkezéseknek átlátható, szerződéses viszonyokon kell alapulniuk a jelöltek, a felügyeletet ellátó tanárok (témavezetők) és az intézmények (illetve ha szükséges egyéb partnerek) között.

6. El kell érni a „kritikus tömeget”: az egyes doktori programokban részt vevők számának el kell érniük egy kritikus tömeget. Ez alapulhat az európai egyetemek különböző típusú innovatív megoldásain, tekintetbe véve, hogy különböző helyzetekre más-más megoldások lehetnek megfelelőek, és különösen figyelemmel kell lenni a nagyobb és kisebb országok eltérő lehetőségeit. Ezek a megoldások átfogják a nagyobb egyetemeken létező fokozatot adó iskoláktól kezdve (mj.: ahol nem probléma a kritikus tömeg elérése) a különböző nemzetközi, nemzeti vagy regionális szintű egyetemi közötti együttműködéseket.

7. A képzés hossza: a doktori képzések hosszának megfelelő időkorláton belül kell maradniuk (3-4 év, teljes idős képzés esetén).

8. Innovatív megoldások támogatása: interdiszciplináris képzések feltételeinek megteremtése; általános készségek (transferable skills) képzésének beépítése a doktori programokba.

9. Mobilitás növelése: a doktori programoknak keresniük kell a lehetőséget, hogy hogyan tudnák támogatni mind a földrajzi, mind a tudományágak közötti, mind a különböző szektorok közötti mo-

(7) Külön kiemelő a European University Association (EUA, Európai Egyetemi Szövetség) által végzett kutatómunka. Alapvetően az ő munkájukon alapul a 2005 áprilisában Salzburgban tartott ún. Bologna Szemináriumon elfogadott salzburgi „tíz alapelv”.

bilitást, továbbá a nemzetközi együttműködések. Mindezt egy, az egyetemek és az egyéb partnerek együttműködésén alapuló integrált kereten belül.

10. Megfelelő finanszírozás biztosítása: magas szintű doktori programok kialakításának, végrehajtásának feltétele, hogy biztosítva legyen a megfelelő mértékű és fenntartható szintű finanszírozás: csak így várható el, hogy a képzés végén sikeresen fejezzék be tanulmányaikat a doktori iskola hallgatói.

2007-ben Londonban és 2009-ben Leuven-ben, ha nem is ennyire hangsúlyozottan, de részkérdésekben szintén foglalkoztak a doktori képzések rendszerével. Összességében elmondható, hogy Európában a doktori képzésekkel összefüggő legfontosabb kérdések 2003 óta folyamatosan napirenden vannak, és az ezzel kapcsolatos kutatási eredmények, az érintettek által kidolgozott javaslatok egyre nagyobb mértékben beépülnek a Bologna-folyamat rendszerébe - egyre nagyobb nyomást fejtve ki az egyes felsőoktatási intézményekre, egyetemekre, hogy ez alapján alakítsák át, modernizálják doktori képzéseiket.

Európai Kutatási Térség

A fiatal kutatók helyzetével kapcsolatos európai politikai környezet elemzéséhez az Európai Unió kutatási és fejlesztési politikáját, azon belül is a 2000-ben elindított Európai Kutatási Térség (EKT, angolul European Research Area, ERA) megvalósítási folyamatát kell megvizsgálni.

Röviden az Unió kutatási és fejlesztési politikájával⁸ kapcsolatban azt fontos kiemelni, hogy az Európai Unióban bár nagyon elenyésző módon, de már a kezdetektől fogva létezett közösségi kutatási és fejlesztési tevékenység. Azonban alapvetően az Egységes Európai Okmány (1986/1987) módosította úgy az uniós szerződéseket, hogy uniós szinten is megjelent a kutatás és a technológiai fejlesztés kérdése. Az Egységes Európai Okmány alapján a közösségi kutatási és technológiai fejlesztési politika többéves keretprogramok (framework programme) segítségével valósul meg. A Maastrichti Szerződés (1992/93) kiszélesítette a közösségi kutatási és fejlesztési politika látókörét, és utat nyitott az alapkutatások, valamint a társadalomtudományok támogatásához is. Az uniós szintű kutatási és fejlesztési politikáról alapvetően az mondható el, hogy ez a politika ma az Európai Unióban nagyrészt nemzeti hatáskörben van, de az Unió használhat bizonyos, alapvetően koordinációs módszereket a nemzeti kutatási és fejlesztési politikák befolyásolására.

Az Európai Unió kutatási és fejlesztési politikájában a következő nagy lépést 2000-ben tették meg, mikor is a Lisszaboni Stratégia kapcsán az Unió elkötelezte magát az Európai Kutatási Térség megteremtése mellett. Az EKT alapjául szolgáló gondolat, azaz hogy szükséges lenne létrehozni egy „egységes térséget az európai tudomány számára” a „tudományos kutatás terén meglévő nemzeti korlátok csökkentésének” segítségével, nem teljesen új, már az 1970-es években és azóta is többször felmerült.⁹ Ugyanakkor csak 2000-ben vált olyan kedvezővé a gazdasági és a politikai környezet, hogy az egységes európai kutatási „belső piac” koncepciója közös céllá válhatott, és ezzel együtt elkezdődött gyakorlati megvalósítása is.¹⁰ Az európai unióban sokszor „ötödik szabadságként” hivatkoznak erre a folyamatra, mondván: a tudás szabad áramlását („freedom of knowledge”) kell megvalósítani (a már meglé-

(8) Forrás Horváth (2007).

(9) Idézet Banchoff (2002).

(10) Az Európai Kutatási Térségről bővebben lásd: Csehó Julianna: Az európai kutatási „belső piac” kialakítása; In: Mosoniné Fried Judit - Tolnai Márton (szerk.): Tudomány és politika. Typotex Kiadó, Budapest, 2008. (pp. 193-219.)

vő „négy szabadság” - az áruk, a szolgáltatások, a tőke és a személyek - szabad áramlásának megvalósítása mellett).

Az Európai Bizottság 2007 áprilisában kiadott egy Zöld Könyvet az Európai Kutatási Térség jövőjével kapcsolatban *Európai Kutatási Térség: új perspektívák*¹¹ címmel. Elemezték, hogy milyen eredményeket sikerült addig elérni, mik az új kihívások, amelyek 2000 óta megjelentek, és meghatározták azt a hat területet, amely alapján újjára indították az EKT jövőjével kapcsolatos széles körű társadalmi vitát. Ez a hat terület/dimenzió a következő volt: (1) kompetens kutatók mobilitása („kutatók” dimenzió); (2) világszínvonalú kutatási infrastruktúra; (3) kiváló kutatóintézmények; (4) eredményes tudásmegosztás; (5) megfelelően koordinált kutatási programok és prioritások; és végül (6) az Európai Kutatási Térség megnyitása a világ felé.

A társadalmi vita lezárását követően 2008-ban kezdődött az Európai Kutatási Térség jövőjét meghatározó konkrét jogi lépések és kezdeményezések kidolgozása. Ki kell emelni az új kezdeményezések politikai keretét, az ún. Ljubljana-folyamatot, az EKT jövőjét 2020-ig meghatározó „jövőképet”, az ún. „2020 ERA Vision”-t, és a 2008-ban elindított öt új kezdeményezést, amelyek közül az egyik, a kutatókat érintő „Európai Partnerség a Kutatókért” elnevezést kapta.¹²

Végignézve az Európai Kutatási Térség dokumentumain, a kutatókkal kapcsolatos legfontosabb témák és dokumentumok 2000 és 2008 között a következők voltak: az egyik leglényegesebb a kutatói mobilitás kérdése. A kutatói mobilitással az Európai Bizottság 2001-ben kiadott *A Mobility Strategy for the European Research Area*¹³ című közleménye foglalkozott részletesen. A másik európai uniós dokumentum, amelynek témája már kimondottan a kutatói életpályával kapcsolatos kérdések köré épült, az Európai Bizottság 2003-ban kiadott *Researchers in the European Research Area: One Profession, Multiple Careers*¹⁴ című közleménye. A *Kutatók Európai Chartája és a kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexe*¹⁵ elnevezésű (továbbiakban Charta és Kódex), az Európai Bizottság általános elveket és követelményeket tartalmazó ajánlása 2005 márciusában került elfogadására. A Charta és Kódex célja, hogy hozzájáruljon például a kutatók karrierfejlesztésének területén új eszközök bevezetéséhez; a kutatók számára vonzó, nyitott és fenntartható európai munkaerőpiac kialakításához; a kiváló kutatók felvételéhez és megtartásához; ahhoz, hogy a kutatók karrierjük minden szintjén fenntartható karrierlehetőségekkel találkozzanak, és ezáltal javuljanak a kutatók európai karrierkilátásai; a mobilitás minden formájának ösztönzéséhez, a mobilitás előtt álló közigazgatási és jogi akadályok leküzdéséhez, vagy a mobilitás értékének elismeréséhez. A 2007-es Zöld Könyv kiadását követően - a széles körű társadalmi vita keretében - minden dimenzióhoz, így a kutatók dimenzióhoz is létrehoztak egy neves szakértőkből álló bizottságot, amely egyrészt a szakma szempontjai szerint kielemezte az adott témát, másrészt a társadalmi vita eredményeit is figyelembe véve 2008 elejére elkészített egy összegző szakértői jelentést. A kutatók dimenzióival foglalkozó szakértői jelentés címe *Realising a single labour market for researchers*¹⁶ volt. Végül 2008 során az Európai Bizottság elkészítette az egyes dimenziókkal kapcsolatos kezdeményezéseket. A kutatókkal

(11) European Commission: Green Paper - The European Research Area: New Perspectives (2007), COM(2007) 161 final

(12) A másik négy kezdeményezés a kutatási infrastruktúrára vonatkozó European Research Infrastructure (ERI), a kutatási programokat érintő Joint Programming, a tudásmegosztással kapcsolatos Recommendation on the Management of IPR, és a nemzetközi tudományos kapcsolatokat érintő European Framework for International Science and Technology Cooperation. A Ljubljana-folyamatról, a 2020 ERA Vision-ról és az öt új európai uniós kezdeményezésről lásd: http://ec.europa.eu/research/era/specific-era-initiatives_en.html

(13) COM(2001) 331 final

(14) COM(2003) 436 final

(15) Lásd: http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/kina21620b2c_hu.pdf

(16) Szakértői jelentéseket lásd itt: http://ec.europa.eu/research/era/progress-on-debate/expert-groups-analyses_en.html

kapcsolatos kezdeményezéseket (a már említett „Európai Partnerség a Kutatókért” elnevezésűt) a *Better Careers and MoreM: a European Partnership for Researchers*¹⁷ című közlemény tartalmazta.

A dokumentumok alapján az európai „közbeszéd” a tudományos kutatókkal, életpályájukkal kapcsolatban a következő négy terület köré csoportosítható:

- kutatók képzése;
- kutatói munkaerőpiac - felvételi eljárások kérdése;
- kutatói mobilitás kérdése;
- foglalkoztatási és munkakörülmények kérdése.

A következőkben röviden - a teljesség igénye nélkül - bemutatjuk, hogy a fenti dokumentumok (valamint a kutatók képzésével kapcsolatban, a fentieket kiegészítve a korábban már említett Bologna-folyamat, illetve az azt előkészítő kutatómunka dokumentumai¹⁸) alapján a tudománypolitika e négy területén leginkább milyen kérdések merültek fel a fiatal kutatókkal, a fiatal kutatók életpályájával összefüggésben, és ezekre a kérdésekre milyen megoldások születtek eddig.

Tudománypolitikai vetület

Kutatók képzése

A kutatók képzésével kapcsolatban leggyakrabban a változó munkaerőpiac kérdése merül fel.¹⁹ Ezen azt kell értenünk, hogy a doktori képzéseken végzettek egyre nagyobb számban helyezkednek el ma már az akadémián kívüli szférában (vállalatok, nonprofit szervezetek, független magán kutatóintézetek stb.), és sokszor probléma, hogy a doktori képzések végzőseinek túlságosan specializált a tudása. Ebből adódik, hogy a képzéseket szükségszerűen úgy kell megreformálni, hogy a végzősök tudása megfeleljen a tágabb értelemben vett munkaerőpiaci elvárásainak is. Épp ezért kell az egyetemeknek a tantárgyi struktúrájukat hozzáigazítaniuk a frissen megjelenő igényekhez is. Az egyetemek ezért új (jellemzően szabadon választható) kurzusokat indítanak, mind a speciális kutatói készségek kialakítása (pl. módszertani ismeretek, kutatómenedzsment, problémamegoldás, akadémiai angol elsajátítása, tudományos etikai kérdések, szellemi tulajdonjogokkal kapcsolatos ismeretek), mind általánosan használható (generic, transferable skills) ismeretek megszerzése érdekében (pl. kommunikációs készségek fejlesztése, team-munka és hálózatépítés, vezetői képességek kialakítása, idő/emberi erőforrás/pénzügyi menedzsment, karriertervezés/építés stb.).

A doktori iskolák reformja kapcsán határozottan elsőbbséget élvez a szervezett képzés igénye, azaz a strukturált doktori képzések elterjedésének támogatása a hagyományos (mester-tanítvány) modellel szemben. A doktori képzések struktúrájával kapcsolatban két, alapjaiban különböző típusú megközelítés létezik Európában. Az egyik a hagyományos „mester-tanítvány” modell (apprenticeship model), ahol a doktori hallgatók formális vagy informális módon kapcsolódnak a tevékenységüket felügyelő

(17) COM(2008) 317 final

(18) Például a már említett European University Association Doctoral Programmes for the European Knowledge Society (Doctoral Programmes Project, 2004-2005) kutatási programja és annak eredményei.

(19) A kutatók képzésével kapcsolatos lásd például a Researchers in the European Research Area: One Profession, Multiple Careers című dokumentumot (pp. 14-16.), a Realising a single labour market for researchers című dokumentumot (pp. 21-27.), vagy a European University Association Doctoral Programmes for the European Knowledge Society (Doctoral Programmes Project, 2004-2005) kutatási programjának azonos című zárójelentését.

tanárhoz (témavezetőjükhöz), előmenetelük a felügyelő tanárukkal végzett közös munkájuktól függ, és a képzésük során nem vesznek részt semmilyen előre meghatározott formális oktatási fázisban. A másik modell a strukturált vagy szervezett doktori képzés (structured programme), melynek során a doktori hallgatók kétfázisú képzésben vesznek részt: egy oktatási fázisban, kötelező és szabadon választható kurzusokkal, modulokkal, és egy kutatási fázisban, amikor a doktorjelöltek a doktori értekezésüket készítik el, fejezik be.

Emellett a doktori képzéseknek a jelenlegi gyakorlat, a kutatásra való felkészítés helyett el kell mozdulniuk a kutatói képzés (training by research) irányába, és az az elvárás is megfogalmazódott már, hogy még a képzés alatt, a karrierjük elején álló kutatókat is szakemberként kell kezelni, munkájukat már ebben az időszakban is el kell ismerni. Az egyetemeknek olyan kutatói környezetet kell teremteniük, amely lehetővé teszi interdiszciplináris, intézményközi és nemzetközi kutatócsoportok létrehozását, doktori hallgatóik számára az azokban való részvételt. Magas színvonalú kutatómunka, a leendő kutatók képzése nem képzelhető el anélkül, hogy aktívan ne vennének részt kutatócsoportok, kutatási klaszterek és hálózatok munkájában. Továbbá fontos, hogy az egyes egyetemeken, az egyes doktori iskolákban, a doktori képzésben részt vevő hallgatók száma elérje a „kritikus tömeget”, valamint a doktori hallgatók kutatómunkájuk során ne szigetelődjenek el.

Lényegesek továbbá a doktori hallgatók munkájának irányításával, felügyeletének színvonalával kapcsolatos kérdések, valamint, az ellenőrzés és értékelés végiggondolása. Sok szó esik a doktori hallgatók jogállásáról, a képzésük finanszírozási módjáról, illetve alapvetően a pénzügyi források szükségéről. Emellett az is szóba kerül, hogy ideális esetben milyen hosszú is legyen a doktori képzések időtartama, vagy hogy milyen (jogi, adminisztratív, pénzügyi, személyes vagy kulturális) akadályok állnak a doktori képzésben részt vevő doktori hallgatók mobilitása előtt.

A doktori képzések modernizálásával kapcsolatban alapvetően a Bologna-folyamat az iránymutató, ezen belül is külön ki kell emelni ebből a szempontból a már korábban bemutatott salzburgi „tiz alapelveit”. Az európai uniós eredmények közül elsősorban a 2005-ös Charta és Kódexet kell megemlíteni, amely szintén követendő példával szolgál a doktori képzésekkel kapcsolatban is. Mindenesetre bármilyen javaslat is született eddig a doktori képzések modernizációjával összefüggésben, azt mindig mindenhol első helyen emelték ki, hogy semmilyen reform nem érintheti a doktori képzések legalapvetőbb elemét, vagyis azt, hogy a kutatás, és így a doktori képzésekben való részvétel legfőbb célja az „eredeti kutatásokon keresztül elért újszerű tudományos eredmények létrehozása”, és ettől semmilyen körülmények között nem lehet eltekinteni.

Kutatói munkaerőpiac - felvételi eljárások kérdése

A felvételi eljárásokat nehezítő két legfőbb tényező²⁰ a kutatói pozíciók nyitottságának hiánya, valamint a felvételi jelentkezési eljárások átláthatatlansága, bonyolultsága. Az első problémát az elérhető kutatói pozíciókról való információk hiánya okozza, illetve ezzel összefüggésben a kutatói álláshelyek betöltésének meglehetősen „belterjessége” Európában (azaz, hogy a szabad álláshelyeket végül általában az adott országból, de még inkább az adott intézetből töltik be, ritka a más országból vagy más szektorból érkező pályázó). A kutatók egy relative kisszámú és meglehetősen spe-

(20) Ebben a kérdésben lásd például a Realising a single labour market for researchers (pp. 19-20.) és Better careers and more mobility: a European partnership for researchers (pp. 5-6.) című dokumentumokat.

ciális szaktudással rendelkező munkavállalói réteget alkotnak. Viszont egy adott kutatói pozícióra nem biztos, hogy mindig meg lehet találni a legmegfelelőbb embert egy adott nemzeti kutatási rendszerből, és főleg nem egy adott intézetből. Egy adott pozíció széles körben való meghirdetése több szempontból is hasznos: egyrészt az arra legalkalmasabb jelölt megtalálásával hozzájárulhat az európai kutatási rendszer egésze teljesítményének javulásához, növekedéséhez, másrészt egyéni szinten, az egyes kutatók számára is előnyös, mivel a megpályázható kutatási lehetőségek számának emelkedésével bővülnek a kutatói karrierlehetőségek is.

A felvételi jelentkezések bonyolultsága szintén akadályozza, hogy más tagállamokból érkezők is sikerrel pályázhassanak egy-egy meghirdetett pozícióra. Ezen a téren azt szeretnék elérni, ha a fizikai jelenlétet igénylő (pl. szóbeli interjú, helyszínen szervezett írásbeli vizsga) felvételi eljárások helyett inkább áttérnének a jelentkezők „dosszié-alapú” értékelésére, kiválasztására. Ráadásul sok tagállamban a kutatóintézetek, és főleg az egyetemek idejétmúlt nemzeti jogszabályok és gyakorlatok következtében kevés autonómiával rendelkeznek felvételi eljárásaik önálló alakítása során, és ez alapvetően akadályozza, gátolja a versenyzetetésen alapuló felvételi eljárások általánossá válását.

Emellett a felvételi eljárások egyik fontos értékelési kritériuma a jó kutatói CV megléte.²¹ Amíg hagyományosan az önéletrajzokban a megszerzett képesítéseket, tapasztalatokat, egyéb készségeket időrendben szokás feltüntetni, a felvételnél sokszor az a döntő, hogy a kutató az adott pillanatig meddig jutott el „lineáris karrierútján” („linear” carrier path), hol tart a kutatói „ranglétrán”, és mindezt időbeli szakadások nélkül érte-e el. Ez az értékelési eljárás viszont „büntetést” jelent azon kutatók számára, akik például egyik tudományterületről a másikra térnek át (ami viszont egyébként az innováció szempontjából különösen kívánatos mozgás lenne), vagy családi (például gyermekvállalás) és egyéb személyes okokból megszakítják kutatói karrierjüket. A javaslat tehát az, hogy át kellene térni az olyan CV-írási gyakorlatra, ahol a kutató kihagyhatja az adott pozíció szempontjából irreleváns éveket, és mintegy támogatva a „nem lineáris” karrierutakat („non-linear” carieer path), a CV csak az adott pozícióhoz szükséges információkat tartalmazná.

Végül szintén itt kell megemlítenünk azt a jelenséget,²² hogy egy adott ország kutatásokat finanszírozó szervezete sokszor nem teszi lehetővé, hogy egy kutató a megnyert ösztöndíját, támogatását az országon kívülre is magával vigye, még akkor sem, ha a másik országban végzett kutatások nagymértékben hozzájárulnának az adott kutatási projekt eredményességéhez.

Ebben a kérdésben a problémák orvoslására két kezdeményezést érdemes kiemelni: egyrészt az EURAXESS portált,²³ másrészt a Charta és Kódex felvételi eljárásokkal foglalkozó részét. Az EURAXESS portál a jelenlegi formájában 2008 közepe óta működik.²⁴ A portál részben az állaskeresésben kíván segítséget nyújtani a kutatók számára (célja például, hogy felületükön rövid időn belül - 2010-re - az összes kutatói álláslehetőséget feltüntessék), részben információkat nyújt a fogadó országban való tartózkodás megtervezésével, megszervezésével kapcsolatban, informál a Charta és Kódexről, valamint a külföldön dolgozó európai kutatók számára például interaktív webes szolgáltatást nyújt az egymással való kapcsolattartásra, informálódásra az európai karrierlehetőségekről. A Charta és Kódex „Kódex” része a „Kutatók Felvételi eljárásának Magatartási Kódexe”. A Kódex a fel-

(21) Ebben a kérdésben lásd például a *Researchers in the European Research Area: One Profession, Multiple Careers* (pp. 16-18.) című dokumentumot.

(22) Ebben a kérdésben lásd például szintén a *Better careers and more mobility: a European partnership for researchers* (pp. 6.) című dokumentumot.

(23) <http://ec.europa.eu/euraxess/>

(24) Az EURAXESS portál a korábbi European Researchers Mobility Portal továbbfejlesztett változata.

vételi folyamat átláthatósága, a pályázók egyenlő bánásmódja érdekében egészíti ki a Charta elveit és követelményeit. Alapvetően a munkaadók és/vagy a finanszírozók számára fogalmaz meg elveket és követelményeket egy vonzó, nyitott és fenntartható európai kutatói munkaerőpiac kialakítása érdekében.

Kutatói mobilitás kérdése

A kutatói mobilitás (fizikai/földrajzi, szektorok közötti, tudományágak közötti, de fontos a virtuális mobilitás;²⁵ és a „demográfiai mobilitás”²⁶ is) növelése Európában nem egy önmagáért való cél, növekedése több módon is hozzájárulhat az európai kutatási rendszer teljesítményének javulásához, növekedéséhez.²⁷ A kutatói mobilitás javítja a kutatók képzését mind a képzés minősége, mind az elérhető képzések mennyisége szempontjából; előmozdítja a tagállamok, régiók és szektorok közötti együttműködést a kutatás területén (networking); fokozza a tudás- és technológia transzfer mértékét az európai kutatási és innovációs rendszer különböző szereplői között; növeli az egyes kutatók szakmai kiválóságát, valamint előmozdítja nemzetközileg is elismert kiválósági központok létrejöttét, amelyek azután kutatókat vonzhatnak a világ minden részéből Európába; elősegíti a kevésbé fejlett európai régiók számára is, hogy hozzáférjenek a legújabb kutatási eredményekhez; vagy például javítja a kutatói munka hatékonyságát, az eredmények gyorsabb elterjesztését (dissemination); hozzájárul a kutatási infrastruktúra és a rendelkezésre álló pénzügyi források jobb kihasználásához. Összességében tehát elmondható, hogy a mobilitás ismert és hatékony módja a kutatók képzésének, az eredmények elterjesztésének, központi eleme a tudományos kutatások előrehaladásának.

A kutatói mobilitást egy sor nehézség gátolhatja: például a mobilitás különböző pénzügyi, adminisztratív, személyi akadályai; a mobil kutatók anyaországba történő visszatérése, visszailleszkedése; a társadalombiztosítással, valamint a (kiegészítő) nyugdíjbiztosítással kapcsolatos problémák (pl. megszerzett jogok hordozhatósága, információhiány, jogosultsági problémák); a már említett kutatói pozíciók meghirdetésének hiánya, felvételi követelmények bonyolultsága, átláthatatlansága; a mobil kutatók családját érintő kérdések, a női kutatók nehézségei, a családi és szakmai élet összeegyeztethetőségének buktatói; vagy éppen a más országban szerzett képesítések elismertetése. A mobilitás kérdése a kutatói életút során változik, a fizikai, földrajzi mobilitás alapvetően a kutatói karrier korai szakaszában játszik fontos szerepet. Mivel a kezdő, fiatal kutatóktól egyre inkább elvárják a mobilitást (akár fizikai, akár szektorok, akár tudományágak között),²⁸ várható, hogy a mobilitásnak a kutatói önéletrajzokban, a kutatói eredmények értékelésekor a jövőben nagyobb jelentősége lesz, mint jelenleg. A kutatók számára fontossá válik a mobilitást elősegítő általános készségek elsajátítása már a képzésük során is.

(25) Virtuális mobilitás alatt értendő például e-konferenciák, e-szemináriumok szervezése, elektronikus hírlevelek, tematikus portálok kialakítása, videokonferenciák infrastruktúrájának kialakítása, virtuális laboratóriumok létrehozása stb.

(26) A „demográfiai mobilitás” a már nyugdíjas kutatók tudásának, tapasztalatának, idejének hasznosítását jelenti. Ennek érdekében az életpályájuk e szakaszában lévő kutatók (nyugdíj mellett, ingyenes, önkéntes tevékenység formájában) részt vehetnek mentorként a kezdő, fiatal kutatók segítségével; iskolákban gyerekek számára előadások tartásában, hogy a gyerekek figyelmét, érdeklődését a kutatói pálya irányába fordítsák; konferenciaanyagok feldolgozásában, tankönyvek írásában stb.

(27) Ebben a kérdésben lásd például a *A Mobility Strategy for the European Research Area* című dokumentumot.

(28) Ebben a kérdésben lásd például a *Better careers and more mobility: a European partnership for researchers* (pp. 6-8.) című dokumentumot.

A kutatói mobilitást segítő kezdeményezések, megoldások közül mindenképpen ki kell emelni a már említett EURAXESS információs és szolgáltató portált, valamint a munkaerő-mobilitást általánosságban segítő EURES²⁹ hálózatot és portált. Emellett a már szintén említett Charta és Kódex javasolja a mobilitás értékének elismerését is a kutatói teljesítményértékelés során. A képesítések kölcsönös elismerésében jelentős szerepet játszanak a Bologna-folyamat eredményei, illetve ebben a kérdésben mindenképpen döntő lépés lesz például az Európai Képesítési Keretrendszer³⁰ bevezetése. A kutatói mobilitást pénzügyi forrásokkal támogatják a (jelenleg hetedik) Marie Curie kutatási keretprogram pályázati lehetőségei, és a társadalombiztosítással kapcsolatos problémák orvoslására is folyamatban van egy akcióterv (The European Job Mobility Action Plan³¹, 2007–2010).

Foglalkoztatási és munkakörülmények kérdése

A kezdő, fiatal kutatók foglalkoztatási és munkakörülményekkel kapcsolatos egyik leggyakrabban említett problémája, hogy nem állnak rendelkezésre számukra világos, hosszú távú karrierutak, és ez különösen igaz a közszektorban.³² A doktori fokozatszerzést általában egy hosszú ideig tartó, bizonytalan posztdoktori periódus követi. Nem igazán világos, hogy egy kezdő, fiatal kutató hogyan jut el a posztdoktori időszakból egy határozatlan idejű (tenure jellegű) kutatói pozícióig, még azon kutatók esetében sem, akik teljes mértékben elkötelezettek a kutatás iránt. A tagállamok nagy részében a kutatói munkaerő két csoportra osztható:³³ egyrészt a fiatal kutatókra, akik alapvetően rövid távú szerződésekkel állnak munkába, szemben a rangidős (senior) kutatók csoportjával, akik határozatlan idejű szerződésekkel rendelkeznek, és akiknél a kutatói mobilitás szintje igen alacsony. Bár a fiatal kutatók alkalmazása a rövid, határo-

(29) European Employment Service hálózat és weboldal: www.eures.europa.eu

(30) Az Európai Képesítési Keretrendszer (European Qualifications Framework, EQF) 2008 áprilisában lépett hatályba. Ez egy nem kötelező jellegű ajánlás a tagállamok számára, amelynek célja, hogy egy olyan közös viszonyítási keretrendszert hozzon létre, amely „megfeleltetési eszközként szolgál a különböző képzési rendszerek és szintjeik között a közoktatásban, a felsőoktatásban, illetve a szakoktatásban és a szakképzésben”. Az EQF tulajdonképpen egy 8 szintű skála, amely mind a nyolc szinthez meghatározza, hogy az azzal a képzési szinttel rendelkező állampolgár milyen tudással, készségekkel és kompetenciákkal rendelkezik, függetlenül attól, hogy a képzését melyik tagállam, milyen képzési rendszerében szerezte. Az első szint például a közoktatási végbizonyítványokkal, míg a nyolcadik szint a doktori fokozattal rendelkezők referenciaszintje. Az EQF-t a Bologna-folyamattal összhangban állították össze, a hatos szint az első ciklus (alap/Bachelor), a hetes szint a második ciklus (mesterképzés/Master), míg a nyolcadik szint a harmadik ciklus (doktori/PhD) tanulási eredményeinek felel meg. Az ajánlás 2010-et határozza meg határidőként, ameddig minden tagállamnak ajánlott összekapcsolnia nemzeti képzési rendszereit az Európai Képzési Keretrendszerrel, és 2012-ben azt a határidőt, ameddig a tagállamokban minden újonnan kiadott bizonyítvány, oklevél egyértelmű hivatkozást kell tartalmazzon az EQF-re vonatkozóan.

(31) A mobil munkavállalók társadalombiztosításának szabályozásával foglalkozik egy 1971-es tanácsi rendelet, de ez a rendelet még az akkori viszonyokra, és így az alapvetően hosszú távon, más tagállamban dolgozni kívánó munkavállalókra vonatkozik. Ez a rendelet nem segíti hatékonyan a mobilitás új formáját, amikor a munkavállalók sűrűn, rövidebb időszakokra szóló szerződések alapján vállalnak munkát különböző tagállamokban. Ez az új típusú mobilitás különösen jellemző a kutatói mobilitásra, úgyhogy az itt felmerülő problémák alapvetően érintik a mobil kutatókat. A probléma orvoslására indították el az európai munkaerő mobilitását támogató akciótervet (The European Job Mobility Action Plan, 2007–2010).

(32) Ebben a kérdésben lásd például a Realising a single labour market for researchers (pp. 22.) című dokumentumot.

(33) Ebben a kérdésben lásd például a Better careers and more mobility: a European partnership for researchers (pp. 8-9.) című dokumentumot.

zott időre szóló munkaszerződésekkkel a projekt-típusú kutatások kivitelezése során hasznos, de a tehetséges kutatók rendelkezésére álló rövid idő nem teszi lehetővé, hogy önálló, függetlenül dolgozó kutatókká váljanak. Ez viszont egyrészt arra ösztönözheti a kiválóbb és ambiciózusabb kutatókat, hogy szakmai fejlődésük érdekében Európán kívüli lehetőségek után néznek, másrészt késlelteti a kutatásvezetők következő generációjának megjelenését az európai kutatási rendszerben.

A foglalkoztatási és munkakörülményekkel kapcsolatban a következő probléma a javadalmazás kérdése.³⁴ Miközben a fizetések mutatják az egyik legkézenfekvőbb jelét egy munka társadalmi elismertségének, általánosságban megállapítható, hogy a kutatói fizetések láthatóan jóval alacsonyabbak, mint a más szektorban foglalkoztatottak – például a menedzseri pozíciókat betöltők – fizetései. Az Európai Bizottság egy 2007-es tanulmánya szerint³⁵ az átlagos kutatói jövedelem Európában (40 100 euró) éves szinten³⁶ majdnem 23 000 euróval volt kevesebb, mint az Egyesült Államokban (62 800 euró), de Európán belül is nagyok voltak az eltérések (Bulgária: éves szinten 9 800 euró; Nagy-Britannia: 52 800 euró; Svájc: 60 000 euró).³⁷ A kezdő, fiatal kutatók szakmai élete szempontjából további probléma, hogy a fiatal kutatók jövedelmei sokszor atipikus formát öltenek (ösztöndíjak, „stipend” stb.), amelyek így gyakran csak korlátozottan foglalják magukba a társadalom- vagy nyugdíjbiztosítást.

A kezdő, fiatal kutatók körében gyakran fordul elő, hogy³⁸ a kutatói függetlenségük alapvetően abban merül ki, hogy kiválasztanak egy kutatási projektet, a posztdoktori időszakban csatlakoznak hozzá, de önálló ötleteik megvalósításához már kevés lehetőséget kapnak. Projekt alapú kutatások elterjedésével a kezdő, fiatal kutatókat a kutatási projektekben alapvetően „rendelkezésre álló munkaerőnek” használják, de fejlesztésük, szakmai fejlődésük kevés figyelmet kap.

Emellett szintén sokszor felmerül a kutatói karrierек értékelési rendszerének elavultsága.³⁹ Fontos lenne például, hogy a hagyományos értékelési kritériumokon felül (publikációk, idézettségi mutatók) a kutatók értékelésénél figyelembe lehessen venni az ún. „egyéb mutatókat” is. Ezek lehetnek például különböző tudományos tevékenységek, eredmények, díjak; konferencia-előadások, részvétel kiállításokon, szemináriumokon, workshop-okon, valamint ezek megszervezése; professzori kinevezések, oktatási tevékenység; nemzeti és nemzetközi kutatási együttműködésekben való részvétel; vagy kutatások menedzselése stb. Azt is meg kell nézni, hogy a már említett mobilitás hogyan építhető be a kutatói karrierек értékelési rendszerébe.

Végül mindenképpen meg kell még említeni, hogy a kutatói karrierutak során sokszor komoly nehézséget okoz az egészséges arány megteremtése a munkahelyi elvárások és a családi élet követelményei között (work-life balance).⁴⁰ Ez a probléma leginkább a fiatal kutatónőket érinti.

(34) Ebben a kérdésben lásd például a *Realising a single labour market for researchers* (pp. 21–22.) című dokumentumot.

(35) *Renumeration of Researchers in the Public and Private Sector* címmel, lásd: http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/final_report.pdf

(36) Vásárlóerő-paritáson, 2006-ban.

(37) A 27 uniós tagországot figyelembe véve Magyarországon az átlagos kutatói jövedelem (27 700 euró) alulról a hetedik legalacsonyabb kutatói jövedelemszintet jelentette a felmérés időpontjában. Mindössze hat országban alacsonyabb az átlagos kutatói jövedelem: Bulgária (9 800 euró), Románia (13 500 euró), Szlovákia (18 300 euró), Észtország (21 000 euró), Lettország (21 600 euró), Lengyelország (21 600 euró).

(38) Ebben a kérdésben lásd például a *Realising a single labour market for researchers* (pp. 22–23.) című dokumentumot.

(39) Ebben a kérdésben lásd például a *Researchers in the European Research Area: One Profession, Multiple Careers* (pp. 21–22.) című dokumentumot.

(40) Ebben a kérdésben lásd például a *Realising a single labour market for researchers* (pp. 21.) című dokumentumot.

A kezdő, fiatal kutatók foglalkoztatási és munkakörülményeivel kapcsolatban mindenképpen ki kell emelni a Charta és Kódexet. A Charta és Kódex foglalkozik a kutatók munkafeltételeivel, karrierértékelési kritériumok kérdésével, taglalja a foglalkoztatás feltételeinek, a foglalkoztatás állandóságának és folyamatosságának kérdését, említést tesz a finanszírozásról és a bérekről, ezen belül a vonzó, tisztességes bérezésről és a megfelelő és jogos társadalombiztosítási ellátásról, szóba hozza a nemek közötti egyensúly megteremtésének lehetőségét, a családi élet és a szakmai munka összeegyeztethetőségének elősegítését.

A Charta és Kódex a szakmai és családi élet összeegyeztethetősége - amely különösen érinti a fiatal kutatókat - érdekében (is) javasolja például, hogy egy-egy kutatói pozíció betöltésekor ne a „publikációk teljes listáját” kérvényezik a munkáltatók, hanem csak az adott pozícióhoz leginkább releváns 5-10 kutatói eredményt (amely lehet publikáció, de lehet például akár szabadalom is). Szeretnének elmozdulást elérni a kutatói eredmények „mennyiségi” értékelése felől a „minőség” értékelésének irányába, és hogy az „abszolút teljesítmény” helyett inkább az „adott pozícióhoz relative legjobb teljesítmény” értékelése kerüljön előtérbe. A szakmai és családi élet összehangolása érdekében szintén fontos lehet az innovatív, ún. kettős karrierstratégiák (dual career strategies) támogatása, amelyet a 2008-as „Kutatói Partneriség” is ajánl. Ez azt jelenti, hogy miután egy kutató megnyert egy kutatói ösztöndíjat, a kutató partnere, házastársa is kap segítséget abban, hogy az adott régióban megfelelő szintű munkát találjon a saját maga számára is.

A legtehetségesebb fiatal kutatók szakmai fejlődésének elősegítése szempontjából nagyon fontos az Európai Kutatási Tanács (EKT) tevékenysége.⁴¹ Az EKT célja, hogy egy európai szintű versenyen keresztül a tudományos kutatások valamennyi területén a tudományos ismeretek határain folytatott (the frontier research) legkiválóbb alap kutatásokat támogassa. Nem határoznak meg előre támogatandó témákat, feladatokat, hanem az a cél, hogy a legjobb kutatók javaslatai alapján, alulról felfelé építkezve kerüljenek ki a támogatott kutatási projektek. A javasolt kutatási projektek elbírálásánál csak egy szempont, a tudományos kiválóság (scientific excellence) számít. Az Európai Kutatási Tanács két típusú támogatást nyújt: a már tapasztalt kutatóknak nyújtott támogatása (Advanced Grants) mellett pénzügyi forrásokkal támogatja az induló, fiatal kutatókat is (Starting Grant) azzal a céllal, hogy segítse őket saját, önálló kutatócsoportjuk kialakításában vagy megszilárdításában, saját, önálló kutatási programjaik megvalósításában, érett, független kutatóvá válásukban.

Összefoglalás

Európában a kutatókkal, a kutatókat érintő kérdésekkel, a kutatói karrierekkel az Európai Kutatási Térség koncepciójának elindítása - 2000 - óta kezdtek el részletesen foglalkozni. Mivel az Európai Kutatási Térség koncepciója, azaz egy „egységes térség az európai tudomány számára”, az Európai Unió versenyképességi stratégiájának, a Lisszaboni Stratégiának az egyik alappillére, így az EKT koncepciója is azt célozza meg, hogy megvalósításával világviszonylatban létrejöjjön egy nyitott, versenyképes és vonzó európai kutatási rendszer. Ezen belül a „kutatók dimenzióban” azt a célt

(41) Az Európai Kutatási Tanács működésének első évében, 2007-ben a rendelkezésre álló forrásait teljes egészében a fiatal kutatók számára kiírt pályázatra fordította. Az EKT költségvetése a teljes költségvetési időszakra (2007-2013) 7,51 milliárd euró, a teljes hetedik kutatási keretprogram költségvetésének körülbelül 15%-a. Az első évben körülbelül 290 millió euró állt az EKT rendelkezésére (ez az összköltségvetés 4%-a, de az egész időszak alatt ez évről évre fokozatosan növekszik). Az összköltségvetésüket a teljes időszak alatt úgy szeretnék felhasználni, hogy körülbelül 1/3-a jusson a fiatal kutatók, 2/3-a pedig a tapasztalt kutatók támogatására.

szolgálja, hogy kialakuljon az egységes európai kutatói munkaerőpiac, ahol a kutatók vonzó munkafeltételeket találnak, és ahol a kutatói mobilitás a kutatói karrier mindennapos része. A kutatók egységes és nyitott európai munkaerőpiacának megvalósítása érdekében kiemelten foglalkoznak a kutatói munkalehetőségek, pozíciók felvételi eljárásainak sajátosságaival, a kutatói mobilitás minden formájával (földrajzi, szektorok közötti, tudományágak közötti, virtuális, „demográfiai”), a mobilitást gátló tényezőkkel, a kutatók foglalkoztatási és munkakörülményeivel, valamint a kutatók képzésének kérdéseivel. A kutatók képzésével 2003 óta a Bologna-folyamat keretén belül is részletesen foglalkoznak.

Összességében elmondható, hogy az Európai Unió a kutatói munkaerőpiac oldaláról közelíti meg a kutatókat érintő kérdéseket, és nem kutatói életpályákat, karrierutakat akar felvázolni számukra. Fontosnak tartják az egységes európai munkaerőpiac megteremtését, a felvételi eljárások megváltoztatását, és hogy ennek segítségével a kezdő, fiatal kutatók számára jóval több elérhető, megpályázható munkalehetőség, kutatói pozíció váljon hozzáférhetővé. Emellett szeretnének számukra kedvezőbb foglalkoztatási és munkakörülményeket teremteni (nagyobb munkahelyi biztonság, kevesebb és rövidebb ideig tartó határozatlan idejű szerződéses viszony, kedvezőbb jövedelmek, nagyobb kutatói szabadság stb.). Fontosnak tartják az akadémián kívüli munkaerőpiac számára is képző doktori képzéseket, mindezt nagyobb kutatói mobilitással, és új típusú kutatói értékelési rendszerekkel, új szempontokkal, szemlélettel. Az, hogy ez tagállami szinten hogyan és miként fog megvalósulni, nagyban függ attól, hogy ezeket az alapvetően nem kötelező jellegű kezdeményezéseket a tagállamok saját kutatási rendszerükbe miként és hogyan fogják a jövőben beépíteni.

FELHASZNÁLT FORRÁSOK

- Az Európai Parlament és a Tanács ajánlása (2008. április 23.) *Az egész életen át tartó tanulás Európai Képzési Keretrendszerének létrehozásáról*. Az Európai Unió Hivatalos Lapja, 2008. május 6.
- Banchoff, Thomas: *The Politics of the European Research Area*. ACES (American Consortium on European Union Studies) Working Paper. 2002/03; http://www.american.edu/aces/aces_papers/2002.3.pdf, 2002. augusztus.
- *Doctoral Programmes for the European Knowledge Society* - Final Report. European University Association (EUA), Brüsszel, 2005.
- Európai Bizottság: *A Kutatók Európai Chartája - A kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexe*. 2005.
- European Commission: *A Mobility Strategy for the European Research Area*. COM(2001) 331 final, 2001. június 20.
- European Commission: *Better Careers and More Mobility: A European Partnership for Researchers*. COM(2008) 317 final, 2008. május 23.
- European Commission: *Green Paper - The European Research Area: New Perspectives*. COM(2007) 161 final; 2007. április. 4.
- European Commission: *Realising a single labour market for researchers - Report of the ERA Expert Group*. 2008.
- European Commission: *Researchers in the European Research Area: One Profession, Multiple Careers*. COM(2003) 436 final, 2003. július 18.
- Horváth Zoltán: *Kézikönyv az Európai Unióról*. Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., (hetedik, átdolgozott, bővített kiadás), 2007.
- Mosoniné Fried Judit - Tolnai Márton (szerk.): *Tudomány és politika*. Typotex Kiadó, Budapest, 2008.

- *Realising the European Higher Education Area* - Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education. Berlin, 2003. szeptember 19.
- *The Bologna Declaration of 19 June 1999* (The European Higher Education Area) - Joint declaration of the European Ministers of Education
- *The Bologna Declaration of 19 June 1999* (The European Higher Education Area) - Joint declaration of the European Ministers of Education
- *The European Higher Education Area - Achieving the Goals* - Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education. Bergen, 2005. május 19-20.
- *Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world* - London Communiqué. London, 2007. május 18.