

PUBLICATIONES UNIVERSITATIS MISKOLCINENSIS

SECTIO JURIDICA ET POLITICA

TOMUS XXV/2.

**MISKOLC UNIVERSITY PRESS
2007**

A KUTATÓKRA VONATKOZÓ MUNKAJOGI SAJÁTOSSÁGOK

NÁDAS GYÖRGY*

A felsőoktatási intézmény feladatai közé tartozik a tudományos kutatás, amelyre a magas szintű oktatás épülhet. A feladat végrehajtása érdekében az egyetem kutatóintézetet tarthat fenn, kutatócsoportokat alakíthat, illetőleg közalkalmazottakat, munkavállalókat kutatóként foglalkoztathat. A két alaptevékenység, az oktatás és kutatás fejlesztése kölcsönösen segítik, kiegészítik, feltételezik, több összefüggést tekintve befolyásolják is egymást. Problémát jelenthet azonban, hogy a felsőoktatás adott kapacitása mellett a növekvő oktatási feladatok elvonhatják az erőforrásokat a kutatástól. Ez elsősorban a humán erőforrás gazdálkodás tekintetében okozhat gondokat. A felsőoktatási integráció megteremtette a szervezeti kereteket a szellemi erőforrások koncentrálására, az együttműködés fejlesztésére. Természetesen az egyetemek funkciójához jobban illeszkedik a kutatás, mint a gyakorlat-orientált rövidebb képzési idejű főiskolákéhoz.

Az Európai Bizottság 2003 februárjában közleményt adott ki „Az egyetemek szerepe a tudás Európájában” címmel. A dokumentum leszögezi, hogy az Európai Kutatási Térség és az Európai Felsőoktatási Térség létrehozására irányuló uniós erőfeszítéseket össze kell hangolni – mindkettő sikerének az európai egyetemek a kulcsai.¹ A minőség minden szintjén az egyetemek adják az ország tudományos emberi kapacitásának mintegy kétharmadát. A kutatási és a felsőoktatási térség fejlesztésének összehangolása feladatként megjelenik az új felsőoktatási törvényben is.

Papp Eszter és Groó Dóra adatai szerint² a kibővült Európai Unióban 1.084.726 kutató dolgozik, 47%-uk az iparban, 15%-uk az állami szektorban és 36%-uk a felsőoktatásban. Horváth Pál megállapítja,³ hogy az akadémiai kutatóbázisok helyenkénti örvendés és eredményes felfutása ellenére a tudományt művelő szellemi erők súlypontjai még mindig az egyetemeken nyugszanak. Ezt a KSH Kutatás és fejlesztésre vonatkozó 2005. adatai is egyértelműen bizonyítják.⁴

* DR. NÁDAS GYÖRGY

egyetemi adjunktus

Debreceni Egyetem ÁJK, Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék

¹ Forrás: Európai bizottság közleménye COM (2003) 58., 2003. február 5.

² Papp Eszter–Groó Dóra: A nők helyzete a magyar tudományban, Magyar Tudomány, 2005/11. 1450-1457. o.

³ Horváth Pál: Gondolatok az egyetemi autonómia ügyéhez, Magyar Tudomány, 2005/7. 901-905. o.

⁴ Kutatás és fejlesztés, KSH, Budapest, 2005. 15. o.

Év	A kutató- fejlesztő helyek száma összesen	Ebből		
		kutató-fejlesztő intézet, egyéb kutatóhely	felsőoktatási kutatóhely	vállalkozási kutató- fejlesztő hely
1990	1 256	142	940	174
1991	1 257	133	1 000	124
1992	1 287	118	1 071	98
1993	1 380	124	1 078	178
1994	1 401	112	1 106	183
1995	1 442	107	1 109	226
1996	1 461	121	1 120	220
1997	1 679	131	1 302	246
1998	1 725	132	1 335	258
1999	1 887	130	1 363	394
2000	2 020	121	1 421	478
2001	2 337	133	1 574	630
2002	2 426	143	1 613	670
2003	2 470	168	1 628	674
2004	2 541	175	1 697	669

A vizsgált időszakban folytatódott a felsőoktatási kutató helyek elaprózódása, amelyet egy kutatóhelyre jutó létszám alakulása is bizonyít.

Felsőoktatási kutatóhelyek⁵

Megnevezés	1992	1995	1998	2001
Összes foglalkoztatott száma ^{a)}	7 317	6 310	7 561	8 397
Az összes kutatóhelyi foglalkoztatott %-ában	32,7	32,2	37,2	36,6
Kutatók száma	4 754	4 044	4 398	5 938

⁵ Felsőoktatás és felsőoktatási kutatás, KSH, Budapest, 2002, 10. o.

Kutatók száma az összes kutató %-ában	38,6	38,5	37,5	40,5
Egy felsőoktatási kutatóhelyre jutó létszám	7,4	5,7	5,7	5,3
Ebből kutató	4,4	3,6	3,3	3,8
a) A kutató-fejlesztő munkára fordított idő arányában teljes munkaidejű dolgozóra átszámított létszám				

A felsőoktatási szektorban a kutatási, fejlesztési tevékenység tudományágak szerinti megoszlásáról csak 2000 és 2001. évi adat található, melynek %-os megoszlását a következő táblázat adatai szemléltetik.⁶

	2000.	2001.
Természettudomány	14,9	14,3
Műszaki tudomány	12,9	13,6
Orvostudományok	17,3	18,3
Agrártudományok	6,2	6,3
Társadalomtudományok	18,6	22,1
Bölcsészettudományok	23,6	25,4
Tudományáganként nem részletezhető	6,5	-

A KSH feldolgozásában szereplő kutatással-fejlesztéssel foglalkozók fogalma sokkal szélesebb, mint amit – a kutatók vonatkozásában – a felsőoktatási törvény használ.

A klasszikus értelemben vett kutatók létszámát az oktatási minisztérium részére készített statisztikai jelentés tartalmazza. A statisztikai jelentések adatbázisa folyamatosan változott. A kutatókra vonatkozó adatokat a 2003/2004 és a 2004/2005. tanévről szóló jelentés tartalmazza, s ez az alábbiakban összegezhető:⁷

⁶ Felsőoktatás és felsőoktatási kutatás KSH, Budapest, 2002. (saját számítás)

⁷ Oktatási Minisztérium Felsőoktatási Statisztikai Tájékoztató, 2003/2004, 221. o, 2004/2005, 212. o.

	<i>Kutatók száma (fő)</i>	
	<i>2003/2004</i>	<i>2004/2005</i>
Állami intézmények		
- Teljes munkaidős	939	827
- Részmunkaidős	205	215
Egyházi intézmények		
- Teljes munkaidős	9	9
- Részmunkaidős	2	2
Alapítványi intézmények		
- Teljes munkaidős	3	2
- Részmunkaidős	3	0
Összesen		
- Teljes munkaidős	951	838
- Részmunkaidős	210	217

Az állami intézményeken belül a kutatók döntő többsége az egyetemen dolgozik. A 2004/2005-ös tanévben ez a teljes munkaidőben foglalkoztatott kutatóknál 96,3%, a részmunkaidősöknél 97,2% volt.

A tudományos tevékenység igen fontos mutatói a publikációk száma és az idézettség. A magyar tudomány aránya a világ teljes tudományos publikációs tevékenységében az 1990. évi 0.44%-ról 1999-re 0.52%-ra nőtt. Az idézettség területén 0.25%-ról, 0.40%-ra való emelkedést regisztrál a független nemzetközi adatbázis. 1 millió USD egyetemi és kutatóintézeti ráfordításra Magyarországon 1999-ben 107 nemzetközi publikáció jutott, amivel hazánk kutatói közössége világelső volt.⁸ A felsőoktatási kutatóhelyek egyéb adatait mutatja be a következő táblázat.⁹

<i>Megnevezés</i>	<i>1992</i>	<i>1995</i>	<i>1998</i>	<i>2001</i>
Kutatási témák száma összesen	6 262	7 215	8 521	9 796
Ebből alapkutatás	2 799	3 436	4 089	4 661
<i>alkalmazott kutatás</i>	2 468	2 865	3 164	3 647
<i>kísérleti fejlesztés</i>	995	914	1 268	1 488
Megjelent könyvek száma				
<i>magyar nyelvű</i>	849	1 319	2 094	2 605
<i>idegen nyelvű</i>	320	355	498	654

⁸ Fábri György: Képzetek és akaratok: a magyar felsőoktatás hosszú évtizede 1988-2002. Kutatási jelentés, Budapest Oktatókutatató Intézet, 2003, 17. o.

⁹ Felsőoktatás és felsőoktatási kutatás, KSH, Budapest, 2002. 11. o.

Megjelent cikkek száma				
<i>magyar nyelvű</i>	9 259	9 513	11 458	14 474
<i>idegen nyelvű</i>	4 469	6 974	8 031	9 084
Találmányok száma	148	100	95	50
Szabadalmak száma	147	67	82	60

Horváth Pál idézett tanulmányában¹⁰ valamiféle célravezető megoldást sürget abban – z egyébként jogos elvárásban, hogy az akadémiai kutatóbázisok neves szakemberei egyre nagyobb teret kapjanak a közvetlen tudományos személyiségformáló tevékenységben. A törvényi lehetőség ehhez már korábban is biztosított volt, sőt a 2003. évi módosítás ezt ki is szélesítette, amikor az MTA intézetein túl más kutatóhelyeken is lehetőség volt kihelyezett tanszékek szervezésére. Éppen ezért nem érthető, hogy a 2005. évi felsőoktatási törvény miért szűkítette újra az MTA adott intézményben kihelyezett szervezeti egységére a kihelyezett tanszék szervezésének lehetőségét.

1. Kutatói jogviszony munkajogi eltérései

A kutatók munkajogi megítélése alapvetően eltér az egyetemen oktatói munkakörben foglalkoztatottak helyzetétől. A feladatokhoz, illetőleg a kutatók által képviselt szellemi potenciálhoz képest a jogszabályok igen mostohán bánnak a kutatókkal, ráadásul az eltérő munkajogi szabályoknak köszönhetően komoly feszültség forrása is lehet, hogy valaki kutató, vagy oktató munkakörben kerül alkalmazásra. Ez is oka lehet, hogy a hallgatók nem motiváltak a kutatói pálya iránt, a tudományos kutatói tevékenység tekintélye az elmúlt évek során folyamatosan csökkent.

Miben rejlik a szabályozás eltérő jellege? A kutatókra alapvetően a közalkalmazotti törvény szabályai az irányadóak, ebből következően a jogviszonyuk határozatlan időre jön létre. Alapvető elvárás lenne a kutatókkal szemben a tudományos teljesítmények elérése, a tudományos fokozatok megszerzése, de miután a jogviszony – egyes kivételektől eltekintve – határozatlan időre jött létre, a kutatók „biztonságban” érezhették magukat és ez nem ösztönözte őket kellőképpen magasabb tudományos fokozat megszerzésére. Ezen lényegesen az új szabályozás sem módosít, a kinevezés továbbra is határozatlan idejű. A kinevezési feltételeket az oktatókkal ellentétben nem a törvény, hanem majd kor-

¹⁰ Horváth Pál: Gondolatok az egyetemi autonómia ügyéhez, Magyar Tudomány, Budapest, 2005/7. 901-905 o.

mányrendelet határozza meg. Ugyancsak nem ismert, hogy melyek azok a kutatói munkakörök, amelyek csak nyilvános pályázati eljárás alapján tölthetők be.

A kutatói munkakörök közül a magasabb beosztásban lévő foglalkoztatottakat minden esetben az intézményvezető nevezi ki, dacára annak, hogy bizonyos esetekben a kutatókkal szemben támasztott követelmények magasabbak az oktatókkal szemben támasztott követelményeknél. A határozatlan idejű kinevezések rendszeréből az is következik, hogy a tudományos fokozat megszerzését követően szinte automatikusan magasabb munkakörbe kerül a kutató.

A kutatói munkakörben foglalkoztatott vezető beosztást gyakorlatilag nem tölthet be, hiszen például rektor, vagy dékán egyetemi tanár, míg tanszékvezető tanár, vagy docens lehet. A szabályozás ilyen volta a kutatóprofesszort, vagy a tudományos tanácsadót a tisztség betöltése elől elzárja. A hátrányos megkülönböztetés ilyen módja semmivel sem magyarázható, annál is inkább, mert a kutató munkakörben foglalkoztatott dolgozó nagyon gyakran oktatási feladatokat is ellát, míg az oktatónak természetesen munkaköri kötelezettsége a tudományos kutatás is. A 2005. évi felsőoktatási törvény a rektor esetében már lehetővé teszi, hogy a tudományos kutató is elnyerje a főiskolán e megbízást. Miután más szervezeti egységvezetői megbízások esetén nem ír elő munkaköri címet a feltételrendszer meghatározása, a megbízáshoz szükséges munkaköri cím az intézményi szabályozás hatáskörébe kerül.

Ugyancsak diszkriminatív a kutatóval szemben, hogy tudományos munkatárs, illetőleg tudományos főmunkatárs munkakörbe, csak az nevezhető ki, akinek legalább három éves kutató, oktató gyakorlata van. További problémát jelent, hogy a kutatói követelményrendszert tartalmazó 53/2006. (III. 14.) Korm. rendelet a kutatóprofesszor, a tudományos tanácsadó és a tudományos főmunkatárs munkaköri követelményei között kiemelt feladatként jelöli meg az oktató munkában való részvételt. Ez a kutató intézetekben dolgozó tudományos kutatók esetében rendkívül nehezen teljesíthető. Gondot jelent a jövőben az is, hogy jelentős különbségek vannak a felsőoktatási intézményben, illetve felsőoktatási intézményhez nem tartozó kutatók követelményrendszere között. Különösen a tudományos segédmunkatársi, illetve munkatársi követelmények eltérők.

Az egyenlő bánásmód követelményét az is sértette, hogy a felsőoktatási törvény szerint az intézmény szervezeti és működési szabályzata korábban meghatározhatott olyan oktató munkaköröket, amelyek kivételes esetben főiskolai végzettséggel is betölthetők. A kutatók vonatkozásában a kormányrendelet egyértelműen egyetemi végzettséget ír elő. A 2005. évi felsőoktatási törvény mind az oktatók, mind a kutatók vonatkozásában mesterfokozatot és szakképzettséget tesz kötelezővé. Annyi különbség azonban megmaradt, hogy a tudományos segédmunkatárs gyakornokként nem foglalkoztatható.

Az egyetem a vele közalkalmazotti, illetőleg vele munkaviszonyban nem álló habilitált tudományos kutatónak egyetemi magántanári címet adományozhat. Az ilyen címmel rendelkező kutató figyelembeveendő az egyetem akkreditációja szempontjából. Az egyetemi magántanár, illetőleg főiskolai magántanár joga, hogy az őt alkalmazó intézményben előadást hirdessen. Az új törvény ebben sem rendelkezik egyértelműen. Magántanári cím csak óraadó oktatónak adományozható, ez úgy értelmezhető, hogy kutató nem nyerheti el a kitüntető címet. Nem vagyok benne biztos, hogy ez volt a jogalkotó szándéka. Pusztán megjegyzem, hogy Németországban, illetőleg Ausztriában a magántanár munkaviszonyban is állhat szemben a hazai szabályokkal.

A kutatói munka nyilvánvalóan másfajta munkarendet követel, mint az oktatási tevékenység, éppen ezért a kutató munkakörben foglalkoztatott a 49/1993. (III. 26.) kormányrendeletben foglaltak alapján két teljes munkanapot köteles munkahelyén tölteni, amennyiben a kutató munkája nem kizárólag az intézményben folytatható. 2006. március 22-től ez is jelentősen módosul.

A 2005. évi törvény e kérdéskörben is több új rendelkezést tartalmaz. Előírja, hogy a kutató teljes munkaidejének legalább 90%-át az intézmény tudományos tevékenységének ellátására köteles fordítani. Feladata továbbá az oktató munkában való részvétel. E kötelezettség fentiek szerinti ellátása problematikusnak tűnik. Intézményi szinten kell majd kidolgozni a kettős (oktatói-kutatói) munkakörben történő alkalmazás feltételrendszerét. Ez minimálisan két kérdést vet fel:

- úgy tűnik, mintha az oktatónak nem lennének kutatási feladatai, pedig ez a különböző oktatói munkakörben történő alkalmazás feltételrendszerében jelentős helyet kap,
- nem foglal állást a törvény abban sem, hogy a kettős alkalmazás esetén melyik követelményrendszernek van prioritása.

Ahogy arról már esett szó a felsőoktatási intézmények nagyon gyakran a kutató munkakört menekülő útvonalnak használják és a kormányrendelet szabályait megkerülve, kutató munkakörbe határozott időre nevezik ki a munkavállalót, mind addig, amíg az oktatói követelményrendszerben meghatározott feltételeknek eleget nem tesz.

Az oktatókkal összefüggésben már szó volt a különböző professzori ösztöndíjakról. A korábbi Széchenyi Professzori Ösztöndíj kutatók számára nem volt elérhető, a jelenleg működő Széchenyi István és Békésy György Ösztöndíjak viszont már a kutatók számára is pályázhatóak. Talán ez az egyetlen terület, ahol teljes mértékben érvényesül az egyenlő bánásmód elve.

A 2001. évi oktatói, kutatói bérreformot megelőzően a jövedelmi viszonyokat illetően is jelentős különbségek voltak e két kategória között. Prugberger Tamás már 1998-ban felhívta a figyelmet arra, hogy a tudományos kutatói beso-

rolású dolgozók anyagi elismerése jelentősen elmarad az oktató kategóriába tartozóktól, esetenként még magasabb tudományos fokozattal rendelkezés esetén is.¹¹ Szövényi Zsolt véleménye szerint a felsőoktatásban kutatói munkakörben dolgozók jövedelme nem csak az oktatóéktól, de az akadémiai kutató hálózatban dolgozó kutatókétól is jelentősen elmarad.¹² 2001. január 1-jén hatályba lépett törvényi szabályozás

- egységesítette az oktató és kutatói bérrendszert,
- ehhez igazította az akadémiai szektor bérrendszerét,
- figyelemre méltóan növelte a kutatók jövedelemét.

2. A kutatókénti foglalkoztatás formái

A kutatói munkakörök vonatkozásában – tekintettel a munkaidő különös szabályaira – ugyancsak felmerül a többes jogviszony létesítésének kérdése. A tudományos kutatók munkájának segítésében jelentős szerepet vállalt a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj. Az ösztöndíj növelte a legkiválóbb fiatal kutatók hazai egzisztenciális lehetőségeit. A Bolyai Ösztöndíj nem pusztán beépült a hazai ösztöndíjak rendszerébe, hanem generálója volt az ösztöndíjrendszer átgondolásának és módosításának, esetenként kialakításának. Ez is hozzájárult, hogy ma az ösztöndíjak rendszert alkotnak, többet egyidejűleg nem lehet elnyerni. Ugyanakkor nem hátrány, hogy közöttük bizonyos átfedések vannak.

A kutatók vonatkozásában azt is érdemes végiggondolni, hogy a jogszabályi felhatalmazás alapján egy-egy konkrét kutatási témára létrehozott kutatócsoportban történő közreműködés milyen jogi keretek mellett történjen. A meghatározott kutatási téma feldolgozása, egyrészt történhet határozott idejű közalkalmazotti, illetőleg munkaviszony keretében, de szóba jöhet, a polgári jogi jogviszony létrehozása is. Ez lehet vállalkozás, vagy megbízás is. A szerződés alanya ebben az esetben lehet maga a kutató, de lehet egy olyan gazdasági társaság is, amellyel a kutató jogviszonyban áll. Az, hogy milyen jogviszonyt hoznak létre a felek, annak nagyon komoly következményei lesznek.

Mik lehetnek ezek? Abban az esetben, ha a felek között munkajogviszony jön létre, úgy a kutatói alkotói szabadság elvileg csorbát is szenvedhet, hiszen a munkavállaló a munkavégzés során a munkáltató utasításait köteles végrehajtani. Másrésről a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása a

¹¹ Prugberger Tamás: A tanári és docensi címek odaítéléséről. Magyar Felsőoktatás, Budapest, 1998/3. sz. 9-10. o.

¹² Szövényi Zsolt: A felsőoktatási oktatói-kutatói bérrendszer reformjának elvei. Magyar Felsőoktatás, Budapest, 2000/9. sz. 18-19. o.

munkáltató kötelezettsége, így különösen nagy költségigényű kutatások esetén az eszközök, berendezések biztosítása a munkáltató felelőssége.

Akkor, ha polgári jogi jogviszony jön létre a felek között, még mindig a felek akaratán múlik, hogy ez a jogviszony eredménykötelem, vagy gondossági kötelem lesz-e.

Ha a felek vállalkozási szerződést kötnek, úgy a Polgári Törvénykönyv rendelkezései értelmében¹³ a vállalkozó kötelezettsége a költségek, a szükséges eszközök biztosítása, amelynek megtérítését a vállalkozói díjban igényelheti, feltéve, hogy a megrendelő által kívánt eredmény létrejön. A vállalkozási jogviszony keretében elvileg az alvállalkozó igénybevétele is megengedett, sőt a vállalkozó nem köteles személyes közreműködésre sem.

A felek között létrejövő megbízási szerződés¹⁴ a megbízó számára a vállalkozáshoz képest szélesebb utasítási jogot, ezzel együtt a munkabérhez hasonló díjfizetési kötelezettséget hordoz. A feleknek megállapodásukban rögzíteniük kell a megbízás teljesítéséhez szükséges költségek viselésének szabályait, valamint célszerű a teljesítési segéd kérdésében is megállapodni. Az a megbízási jogviszony esetén szinte nem is kérdés, hogy kinek kell a megbízást teljesíteni, mert a megbízás alapvetően bizalmi viszony, így a nem személyes ellátási kötelezettség nagyon korlátozott körben lehetséges. A jogviszonyok megválasztása a fentiekén túl, azért is fontos kérdés, mert egy-egy kutatás kapcsán, olyan szellemi termékek jöhetnek létre, amelynek jogi sorsa nagyban függ attól, hogy milyen jogviszony keretében hozta létre azt a kutató. Nem hagyhatjuk figyelmen kívül, hogy a kutatások, illetőleg a kutatási feladatok az emberi életre, testi épiségre is veszélyt jelenthetnek, ezért sem közömbös annak a jogviszonynak az egyértelmű meghatározása, amelynek keretében a kutatási feladatokat végzik.

A munkavédelemről szóló törvény¹⁵ meghatározza ugyan a szervezett munkavégzés fogalmát, azt azonban, hogy kit kell munkáltatónak tekinteni például vállalkozási jogviszony keretében folytatott és alvállalkozó igénybevétele mellett történő munkavégzéskor, de a felsőoktatási intézmény telephelyén, és annak eszközeivel végzett tevékenység során, nem egyszerű feladat. A kérdésre adandó válasz jelentősége abban foglalható össze, hogy a munkavédelemmel járó kötelezettségek teljesítése kit terhel, illetőleg egy esetleges munkabaleset, vagy foglalkozási megbetegedés következményeiért ki a felelős. A jogviszony megválasztását nagyon gyakran nem az ellátandó feladat, hanem a felek finansziális érdeke határozza meg, így jönnek létre polgári jogi szerződések, amelyek ténylegesen munkaviszonyt lepleznek. A különféle – és a felsőoktatási intézmény, illetőleg annak alkalmazottai között létrejövő – egyéb jogviszonyok tiltá-

¹³ 1959. évi IV. törvény (Ptk.) 389. §

¹⁴ Ptk. XL. fejezet

¹⁵ 1993. évi XCIII. törvény 87. § 9.

sa, illetőleg megengedése munkajogi szempontból is jelentős. Abban az esetben, ha az intézmény egyik karára kinevezett kutató, egy másik karon oktatási feladatokat lát el, akkor kinevezését, munkaköri leírását kell-e módosítani, vagy az oktatási feladatokra újabb jogviszony létrehozása szükséges. Miután a munkáltató a felsőoktatási intézmény, az újabb jogviszony létesítése szerintem nem járható jogi lehetőség, mert ilyen esetben a kinevezés módosítását kell végrehajtani, annak megfelelően, hogy mik azok a feladatok, amelyeket a munkavállaló a munkáltató más szervezeti egységében folytat.

3. Kutatóegyetemek, nemzetközi kutatási lehetőségek

A kutatással összefüggésben Wilhelm von Humboldt rámutatott arra, hogy „a tudományt mindig úgy kezelik, mint egészen meg nem oldott problémát, és ezért az állandó kutatás állapotában vannak, ellentétben az iskolával, melynek csupán kész és befejezett ismeretekkel van dolga és csak ilyeneket tanít. Ezért a tanár és a tanuló viszonya is egészen más lesz, mint addig. Az előbbi nem az utóbbiért van, hanem mindketten a tudományért.”¹⁶ Az új törvény rendelkezése alapján a tudományos munkában kiemelkedő és az Európai Kutatási Térség kutatásaihoz kapcsolódó egyetem – kormányrendeletben meghatározott feltételek alapján – „kutatóegyetem” minősítést kaphat. Patkós András véleménye szerint¹⁷ Magyarországon egy-két egyetemnek lehet esélye arra, hogy európai jelentőségű kutatási, fejlesztési intézménnyé fejlődjék. A cím elnyeréséhez minimálisan három feltételt határoz meg:

- évente 150 feletti számú európai színvonalú PhD fokozatot ítéljen oda, legalább 15 tudományágban,
- oktatói, kutatói alkalmazottainak legalább fele PhD fokozattal rendelkezzen,
- intézményi költségvetésének legalább 1/3-át kutatási, fejlesztési bevételei és ráfordításai adják, felhasználásukat önálló tudományos tanács felügyeli.

A kutatók helyzetét, foglalkoztatását jelentősen befolyásolja nemzetközi mobilitásuk fokozása, mely a tudomány fejlődésének fontos feltétele. Két, egy 1989-ben, és egy 1999-ben készült felmérésből – amelyet tudományos kutatók körében végeztek – kiderült, hogy a kutatók külföldi tartózkodásának időtartama,

¹⁶ Wilhelm von Humboldt: A berlini felsőbb tudományos intézmények külső és belső szervezetéről 1985., 250. In: Békés Vera: A kutatóegyetem prototípusa: a XVIII. századi göttingeni egyetem, Az európai egyetem funkcióváltásai: Felsőoktatástörténeti tanulmányok, szerk.: Tóth Tamás, Budapest, Professzorok Háza, 2001, 2. o.

¹⁷ Patkós András: Kutatás és egyetem kapcsolata Európában és Magyarországon, Magyar Tudomány, Budapest, 2003/8. szám, 1025-1041. o.

fenti időszak alatt 60%-kal meghosszabbodott, s ezen belül átlagosan kétszer annyi időt töltöttek angol nyelvi országokban, mint másutt.¹⁸

Az EU-6 Keretprogramban is jelentős támogatást kap az Európai Unión belüli kutatási mobilitás. Ennek keretében az Európai Bizottság támogatja a Kutatói Mobilitási Központok Hálózatát (ERA-MORE), amelynek célja a mobilitás elősegítése mellett az információszerzés megkönnyítése, illetve a külföldi szakmai tapasztalatszerzés lehetőségének elérhetőbbé tétele. Jelenleg a 25 EU tagállam mellett 8 országban (Horvátország, Izland, Izrael, Bulgária, Norvégia, Románia, Svájc, Törökország) működik nemzeti kapcsolattartó iroda. Hazánkban a Tempus Közalapítvány koordinálja a hálózat szolgáltatásait. Az ERA-MORE szakemberei többek között általános információval szolgálnak a kutatóknak szóló támogatásról, ösztöndíjakról – például a Marie Curie akciókról -, álláslehetőségekről és segítenek a pályázatok elkészítésében. A mobilitással kapcsolatban, gyakran megfogalmazódik a kérdés, hogy nem növeli-e az ún. „agyelszívást”. Viszt Erzsébet szerint¹⁹ igenis van agyelszívás és ez leginkább az egyetemi tanszékek, kutatócsoportok esetében tapasztalható. Elemzése alapján elsősorban a fiatal, friss fokozatosok maradnak külföldön. Megfogalmazta azt az aggályát, hogy az agyelszívást többek között az is növelni fogja, hogy várhatóan a műszerigényes, drága infrastruktúrát igénylő tudományágak kutatása a gazdag EU országokba kerül.

Az EU programja a kutatók visszatérését is ösztönzi. A nemzetközi reintegrációs támogatásra azok pályázhatnak, akik legalább öt évet dolgoztak harmadik országban. A bizottság az intézménnyel szerződik, az kaphat legfeljebb 80 ezer eurós támogatás két éven át, ha legalább három évre vállalja a kutató foglalkoztatását. A mobilitás jogi kereteit, a feltételeket és azok biztosítását az intézményi szabályzatok tartalmazzák. Ezek általában nem tesznek különbséget oktatók és kutatók között. Alkotó szabadságban az 1993. évi törvény alapján csak oktatók részesülhettek. A 2006. március 1-jén hatályba lépő törvény rendelkezése szűkítette az oktatók körét az egyetemi és főiskolai tanárra, illetve egyetemi és főiskolai docensre. Ugyanakkor úgy rendelkezik, hogy ezt a kutatókra is alkalmazni kell, de nem határozza meg, hogy milyen kutatói munkaköri címmel rendelkezők részesülhetnek ebben a kedvezményben.

Az EU-6 Keretprogram céljai között kiemelt szerepet kap a kiválósági hálózatok létrehozása. Ezek – melyek új együttműködési forrásnak számítanak – tulajdonképpen virtuális központok, melyek több tudományos iskola, kutatóhely szellemi és anyagi forrásait integrálja egy-egy közösen megválasztott tudomá-

¹⁸ Medgyes Péter-László Mónika: A magyar kutatók idegen nyelv tudása az 1990-es évek végén. Magyar Tudomány, Budapest, 2000/8. szám 1065-1073. o.

¹⁹ Viszt Erzsébet: A kutatók nemzetközi mobilitása. Magyar Tudomány, Budapest, 2004/8. szám 886-908. o.

nyos probléma megoldásához. Ez a résztvevő szervezeti egységeket pótlólagos forrásokhoz juttathatja, ezzel is javítva a kutatás és a kutatók helyzetét, ugyanakkor kikényszeríti a kutatási kapacitások minél hatékonyabb kihasználását. A kiemelt célok megvalósításának alapfeltétele, sikerül-e koncentrálni a rendelkezésre álló forrásokat a kutatási kiválóság és a hatékony humán erőforrás létrehozására. Erre is megoldást kínálhat a későbbiekben – a szervezetelméleti rész keretében – ismertetésre kerülő department típusú szervezet.

Az Európai Unió Strukturális Alapok felhasználására a Gazdasági és Közlekedési Minisztérium Gazdasági Versenyképesség Operatív Program Irányító Hatóság pályázatot írt ki – 2004. június 15-ei beadási határidővel – kooperációs kutató központok (KKK) létrehozására. A program célja olyan központok létrehozása, amelyben a felsőoktatási intézmények, az üzleti innovációs szféra szerves kapcsolata jön létre, amelyben megvalósulhat az oktatás, a gazdasági és társadalmi célorientált kutatás-fejlesztés és a tudás, valamint a technológiai hálózatok stratégiai célú integrálása. A KKK a felsőoktatási intézmény szervezetén belüli gazdaságilag elkülönített, önálló finanszírozású szervezeti egység lehet. Ez az új szervezeti forma jelentős hatást gyakorol a kutatással, fejlesztéssel foglalkozó alkalmazottak tevékenységére, tudományos karrierjére, megalapozza és fejleszti kapcsolatrendszerüket.

A felsőoktatási intézményekben foglalkoztatott kutatók helyzetét, lehetőségeit, s így közvetve a foglalkoztatással kapcsolatos kérdéseket befolyásolja az alapkutatás és az alkalmazott kutatás/fejlesztés viszonya. Az alapkutatás célja a körülöttünk lévő világ – benne maga az ember, a társadalom – törvényeinek, működésének megismerése. Az alkalmazott kutatás-fejlesztés célja a megszerzett tudás „hasznosítása”. Magyarországon mindkét szintet döntően az állam finanszírozza. Ezért érdemes megvizsgálni, hogy milyen forrásokat biztosít az állam a kétfajta tevékenységre. Az alapkutatásokat az Országos Tudományos Kutatás Alapprogramtól elnyert pályázatok finanszírozzák. Az alap nagyságát az Országgyűlés határozza meg a költségvetési vita során. A legnagyobb probléma, hogy a felhasználható pénz nagysága folyamatosan csökken. Az alkalmazott kutatások központi finanszírozása sokkal szebb képet mutat. Az Országgyűlés által létrehozott Kutatási és Technológiai Innovációs Alapba a vállalkozásokra kivetett innovációs járulékból gyűlik a pénz.

A rendelkezésre álló források következtében a kétféle kutatási szint egyenlőtlenül fejlődik. Az alapkutatás visszavonulóban van. Ennek hatása alól az alapkutatással foglalkozó kutatók nem vonhatják ki magukat. Ez megjelenik a munka elismerésében és feltételrendszerében is. Erre hívja fel a figyelmet többek között Vitányi Iván is²⁰ amikor megfogalmazza „Újabb kísértet járja be a ma-

²⁰ Vitányi Iván: Vissza a méltóságot! Népszabadság, 2006. március 4. Hétféle 3. o.

gyar értelmiségi közéletet a tudományos kutatás helyzetének kísértete.” A kutatók jelentős része érzi úgy, hogy munkájukhoz nem kapják meg a szükséges támogatást. Mások azt fogalmazzák meg, hogy a tudomány szervezete elavult, ezen a téren elmaradt a rendszerváltás. Abban viszont teljesen egységes a véleményük, hogy vissza kell adni a tudomány rangját, megbecsülését és nyilvánosságát. Az új felsőoktatási törvény – az oktatókhoz hasonlóan – a kutatók részére is biztosítja a teljesítmény alapján szétosztható intézményi keretösszeget. Ennek pozitív hatását, ösztönző jellegét néhány év távlatában lehet majd elemezni.

Az európai kutatási politika megszilárdítása és szerkezetének kialakítása az Európai Kutatási Térségen belül a kutatók foglalkoztatásával kapcsolatban 2005. március 11-én nagyon lényeges dokumentum született. Az Európai Bizottság²¹ ekkor fogadta el ajánlását a Kutatók Európai Chartájáról és a kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexéről. A Bizottság az ajánlás célját többek között az alábbiakban fogalmazta meg:

- Európának sokkal vonzóbbá kell válnia a kutatók számára, erősíteni kell a női kutatók részvételét,
- álljon rendelkezésre elegendő humánerőforrás a tudományos ismeretek haladásához,
- új eszközök, bevezetésével járuljon hozzá a kutatók karrierjének fejlesztéséhez,
- motiválja a fiatalokat, hogy karrierjük építését a kutatás területén kezdjék el,
- ösztönözze a mobilitás minden formáját az átfogó humánerőforrás-politika részeként,
- felhívja a figyelmet arra, hogy a kutatók számára nyitott, átlátható és nemzetközileg összehasonlítható kiválasztási eljárást biztosítsanak.

Az ajánlásban – melyből csak néhány szempontot emelek ki – felhívják a tagállamokat, hogy tegyenek erőfeszítéseket:

- olyan kutatási környezeti és munkakörülmények kialakítására, amelyben a kutatókat, kutatócsoportokat ösztönzik,
- az egyenlőbb karrierfejlesztési rendszer kialakítására,
- a Kutatók Európai Chartájának és a felvételi etikai kódex alkalmazására, a nemzeti, intézményi előírásokban történő megjelenésére,
- az elvek beépülésére a minőségbiztosítási rendszerbe,
- a mobilitás jogi és adminisztratív akadályainak leküzdésére,
- az ajánlás végrehajtásának méréséhez szükséges monitoring rendszer létrehozására.

²¹ 2005/251/EK ajánlás

Az Európai Kutatói Charta lényegét illetően általános elvek és követelmények összefoglalása, amely meghatározza a kutatók, a kutatók munkaadóinak és/vagy finanszírozóinak szerepét, felelősségét, jogait. A Charta meghatározza és értelmezi a kutatók esetében alkalmazandó általános elveket és követelményeket, mint pl. a kutató szabadsága, a kutatók szakmai felelőssége és hozzáállása, szerződésben foglalt kötelezettségük, felelősségük, a kutatási eredmények felhasználása, a folyamatos szakmai fejlődés követelménye.

Részletesen foglalkozik a munkaadókra és finanszírozókra alkalmazandó általános elvekkel és követelményekkel. Ezek kiterjednek a szakma elismerésére, a megkülönböztetés tilalmára, a kutatási környezetre, munkafeltételekre, a foglalkoztatás legfontosabb kérdéseire, a karrierfejlődésre és a karrier-tanácsadásra, a szellemi tulajdonjogra, az értékelés rendszerére stb. A kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexe azokat az elveket és követelményeket tartalmazza a vonzó és nyitott európai kutatói munkaerőpiac fejlődése tekintetében, biztosítják a felvételi folyamat átláthatóságát és a pályázók egyenlő bánásmódját.

A Magyar Tudományos Akadémia Tudományetikai Bizottsága 2/2005 (XII. 12.) TeB határozatában egyetért a Kutatók Európai Chartája általános etikai alapelveivel, követelményeivel. Szükségesnek tartja, hogy a széles tudományos közvélemény megismerje az Európai Bizottság ajánlását. A 3/2005 (XII. 12.) TeB számú állásfoglalásában azonban felhívja a figyelmet arra, hogy a munkaadókra és finanszírozókra háruló jogszabályi és anyagi fedezetet nem látja biztosítottnak és ezzel kapcsolatban, a magyar államra hárulnak a jogalkotói és a költségvetési források biztosításával kapcsolatos feladatok.