

A FIATAL KUTATÓK AKADÉMIÁJÁNAK JAVASLATAI A MAGYARORSZÁGI FIATAL KUTATÓK HELYZETÉNEK JAVÍTÁSÁRA

PROPOSALS OF THE HUNGARIAN YOUNG ACADEMY FOR THE IMPROVEMENT OF THE STATUS OF HUNGARIAN YOUNG RESEARCHERS

Wilhelm Imola¹, Dékány Éva², Hatvani István Gábor³, Fröhlich Georgina⁴, Micskei Zoltán⁵,
Pach Péter Pál⁵, Toldy Andrea⁶, Solymosi Katalin⁷, Szentgáli-Tóth Boldizsár⁸, Lengyel Balázs⁹

¹PhD, Szegedi Biológiai Kutatóközpont, Szeged, wilhelm.imola@brc.hu

²PhD, Nyelvtudományi Kutatóközpont, Budapest; Eötvös Loránd Tudományegyetem, Budapest

³PhD, Csillagászati és Földtudományi Kutatóközpont, Budapest

⁴PhD, Országos Onkológiai Intézet, Budapest; Eötvös Loránd Tudományegyetem, Budapest

⁵PhD, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Budapest

⁶az MTA doktora, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Budapest

⁷PhD, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Budapest

⁸PhD, Társadalomtudományi Kutatóközpont, Budapest

⁹PhD, Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Budapest; Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest

ÖSSZEFOGLALÁS

Magyarországon a fiatal kutatóknak számos rendszerszintű problémával kell megküzdeniük, amelyek a hazai innovációs rendszer fejlődését is gátolják. A kutatói pálya veszít népszerűségéből, már a pályaválasztás során is egyre kevesebben döntenek mellette, így a kutatói-oktatói munkakörökben fokozódott, sőt az utóbbi években kritikussá vált a munkaerőhiány. A fiatal kutatók problémái közül a legfontosabbak az alacsony és méltánytalanul egyenlőtlen jövedelmek, a túlterheltség, a túlburjánzó bürokrácia, valamint a minőségbiztosítás és a transzparencia hiánya. Kiemelt problémaként merül fel a nők és a kisgyermeket nevelő kutatók, valamint az egyetemi oktatók különösen nehéz helyzete, akik többek között a Máté-elv, valamint a gyermekneveléssel, illetve az oktatással töltött idő kiesése miatt nehezebben és lassabban tudnak előrejutni a karrierjükben, vagy hosszú távon nem fenntartható önkizsákmányolás révén próbálnak a pályán maradni. Mindezek a tényezők bizonytalansághoz, kiégéshez és a kiszolgáltatottság érzéséhez, végső soron pedig pályaelhagyáshoz vezethetnek. A Fiatal Kutatók Akadémiája két széles körű felmérés segítségével világított rá ezekre a problémákra. Jelen tanulmányban megoldásokat keresünk a hazai fiatal kutatók nehézségeire olyan javaslatok megfogalmazásában, amelyek segíthetik a döntéshozókat a szükséges változtatások bevezetésében.

ABSTRACT

In Hungary, young researchers face a number of systemic problems that also hamper the development of the domestic innovation system. Research careers are becoming less popular, with fewer and fewer people choosing them even during the phase of career choice, and the

shortage of researchers and teachers has increased and become critical in recent years. The main problems faced by early-career researchers are low and unfairly unequal pay, overwork, over-bureaucratic red tape, and lack of quality assurance and transparency. A particularly acute problem is the difficult situation of women and researchers as well as university professors with young children. Among other things, due to the Matthew Effect and the time spent on childcare and teaching, they find it harder and slower to advance in their careers, or try to stay in the profession through—in the long run unsustainable—self-exploitation. All of these factors can lead to insecurity, burnout, a sense of vulnerability, and ultimately, the abandonment of the career path. The Hungarian Young Academy has highlighted these problems through two comprehensive surveys. In this study, we seek solutions to the difficulties faced by early-career researchers in Hungary by making recommendations that can help decision-makers to introduce the necessary changes.

Kulcsszavak: alacsony jövedelmek, egyenlőtlenség, túlterheltség, minőségbiztosítás és transzparencia hiánya, adminisztratív terhek

Keywords: low income, inequality, work overload, lack of quality assurance and transparency, administrative workload

ELŐZMÉNYEK

A 2017. évi I. Fiatal Kutatók Fórumán (URL1) felmerült igények alapján, 2018 tavaszán kérdőíves felmérés készült a hazai fiatal kutatók munkakörülményeiről és nehézségeiről. Az eredményeket Alpár Donát és munkatársai *Fiatal kutatók Magyarországon. Felmérés a 45 év alatti kutatók helyzetéről, karrierterveiről, nehézségeiről* címmel egy részletes kutatási jelentés (URL2), valamint egy kvantitatív adatokat tartalmazó cikk (Alpár et al., 2019) formájában tették közzé. Több mint 1500 válaszadó adatai alapján összefoglalták a fiatal kutatók legfontosabb problémáit, és megfogalmaztak egy tizenkét pontból álló javaslatcsomagot a kutatói pálya vonzóbbá tételéhez, valamint a magyarországi kutatás-fejlesztés színvonalának növeléséhez.

A javaslatok közül a 12. pont maradéktalanul megvalósult, hiszen 2019-ben megalakult a Fiatal Kutatók Akadémiája (FKA), a fiatal és középgenerációs kutatók egyedi élethelyzetével foglalkozó, a Magyar Tudományos Akadémia (MTA) köztestületén belül alapított, annak fő célkitűzéseivel összhangban működő tudományos társaság.

Az FKA kiemelt céljai és feladatai közé tartozik, hogy feltárja az akadémiai pálya korai szakaszában lévő kutatók nehézségeit, javítsa a helyzetüket, valamint elősegítse az akadémiai pályán maradásukat. Ezzel összhangban 2021-ben az FKA a Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, a Budapesti Corvinus Egyetem, az MTA Könyvtár és Információs Központ és a Társadalomkutatási Intézet (TÁRKI) munkatársaival együttműködésben egy újabb felmérést

készített az MTA 45 év alatti köztestületi tagjainak körében. A több mint ezer kitöltő adatai alapján készült felmérés eredményei *A fiatalok helyzete az akadémiai pályán* című kutatási jelentésben olvashatók (Németh et al., 2022).

A válaszadók a 2018. és a 2021. évi felmérés során egyaránt szöveges formában is kifejtették véleményüket a fiatal kutatók helyzetéről. A két felmérés nagyon hasonló, egymással szoros összefüggésben álló, rendszerszintű problémákra világított rá, amelyek (i) az alacsony, illetve méltánytalanul egyenlőtlen jövedelmek, (ii) a túlterheltség, (iii) a stabil és kiszámítható kutatási ökoszisztéma hiánya, (iv) a transzparencia hiánya és (v) a túlburjánzó bürokrácia kulcsszavakkal írhatók le.

A kutatói pálya vonzerejének folyamatos hanyatlása mellett ezek a rendszerszintű problémák nagymértékben hozzájárulnak a bizonytalanság és kiszolgáltatottság érzéséhez a tudományos karrier korai szakaszában, amely növeli a korai pályaelhagyás valószínűségét. Azt tapasztaljuk, hogy a szektorban egyre égetőbb problémaként jelentkezik a munkaerőhiány, elsősorban a doktoranduszok és a fiatal kutatók szintjén, és ez, változások hiányában, akadályt gördít a hazai kutatókat felemelni kívánó törekvések elé. Ezenkívül féltő, hogy a munkaerőhiány hatása néhány éven belül a tudományos kutatómunka színvonalának csökkenésében is meg fog mutatkozni.

MI VÁLTOZOTT AZ ELMÚLT ÉVEKBEN?

1. A 2018. évi felmérés rákérdezett arra, hogy az akkor még alapítás előtt álló FKA milyen fő tevékenységekre fókuszáljon. A válaszok három irányvonalat vázoltak fel, amelyek azóta is meghatározzák az FKA aktivitását. Ezek az érdeklépviselet, a hazai és nemzetközi kapcsolatépítés és az ismeretterjesztés.

Kiemelt probléma a nők és a kisgyermeket nevelő kutatók hátránya, melyet a 6. javaslati pontban mutatunk be részletesen. Bár az elmúlt időszakban nem változott látványosan a fiatal kutatók helyzete Magyarországon, az FKA-nak sikerült néhány biztató eredményt elérnie. Példaként említhető, hogy az FKA alapító tagjainak a Tudományos és Innovációs Dolgozók Szakszervezetével való együttműködése kapcsán a Magyar Állami Eötvös Ösztöndíj kiírója 2019-től korhatárkedvezményt biztosít a kisgyermekes kutatóknak. Egyrészt az FKA, másrészt a Tanácsadó Testületünk tagjai közbenjárásának köszönhetően a 2023. évi pályázati kiírástól kezdődően a Bolyai János Kutatói Ösztöndíj Kuratóriuma is figyelembe veszi a gyermekneveléssel töltött időszakot a pályázati korhatár meghatározásánál: a 45 éves korhatár gyermekenként két évvel kitolható. A Lendület- és az OTKA-pályázatok esetében is elfogadottá vált, hogy kutatónőknek gyermekenként két év, hosszabb gyermekgondozás esetén pedig a megfelelő időszak jár korhatárkedvezményként. A férfi kutatók pályázati korhatárának

meghatározásánál szintén be lehet számítani a valóban gyermekgondozással töltött időszakot. Az FKA kezdeményezésének is köszönhető, hogy elindult egy előkészítő munka az MTA, a *Magyar Tudományos Művek Tára* (MTMT) és az FKA képviselőinek részvételével, amely az MTMT rendszerében is lehetővé teszi majd a karriermegszakítás megjelölését. Célunk, hogy a tudásmetriai értékelés során – amennyiben a kutató ehhez hozzájárul – a bírálók egyéb adat igénylése nélkül is figyelembe vehessék a gyermekgondozással töltött időszakot.

2. A pozitív változások közé sorolhatók egyes kormányzati családbarát intézkedések is, például a munkahelyek védelme a gyermeknevelésből visszatérők számára, a munkavállalás lehetőségének megteremtése a gyermekgondozási díj (GYED) mellett, valamint a családi adó-, hitel- és utazási kedvezmények, amelyek elősegíthetik a nők és a kisgyermeket nevelők akadémiai pályán maradását is.

3. A 2020–2021-es évek a Covid19 miatti lezárások jegyében teltek. A 2021-es felmérésünk eredményei azt mutatják, hogy a pandémia hatásai a kisgyermekes nőket az átlagnál sokkal jobban sújtották. Ugyanakkor a kompenzációs mechanizmusok, mint például a pályázati határidők meghosszabbítása, nem vették figyelembe a lezárások egyenlőtlen hatását, hanem mindenki számára egyformán elérhetőek voltak.

4. 2019 óta jelentős átalakítások zajlottak a kutatóintézetek és az egyetemek fenntartóinak tekintetében is. Az MTA intézményhálózata a Magyar Kutatási Hálózat (Hungarian Research Network, HUN-REN) (korábbi nevén Eötvös Loránd Kutatási Hálózat, ELKH) irányítása alá került, míg számos felsőoktatási intézmény alapítványi fenntartásúvá vált. Ezen változások ugyan jövedelemkorrekcióval jártak együtt az egyes intézményekben, azonban tovább növelték a bérek közötti különbségeket a teljes akadémiai rendszer szintjén. Mindezek mellett az akadémiai fizetések továbbra sem érik el az iparban vagy a magánszektorban dolgozó, hasonló kvalitásokkal és képzettséggel rendelkező munkavállalók bérszínvonalát.

5. A 2022 óta elszabadult jelentős infláció tovább rontotta az alacsony jövedelmű kutatók és oktatók helyzetét, a béremelések jelentős részét pedig elértéktelenítette. Megjegyezzük, hogy nemcsak a kutatók bérei hatnak a szektorra. A tudományos pálya iránti érdeklődés csökkenésében fontos szerepet játszhat a szaktanárok fogyatkozó létszáma, a pedagógusok anyagi és erkölcsi megbecsülésének hiánya is, amint erre már 2022 októberében is rámutattunk (URL3).

JAVASLATOK

A kutatási eredmények felhasználásával összeállítottunk egy aktuális javaslatcsomagot a magyarországi fiatal kutatók helyzetének javítására. Megoldási javaslatainkat három szinten fogalmaztuk meg. A szabályozási szint kormányzati változtatásokat jelent, vagyis törvénymódosítást, illetve jelentős forrástöbblet

biztosítását. A kutatói közösségi szint a pályázati döntéshozókat és a tudományos szervezeteket, fórumokat érinti, míg az intézményi szint a helyi, az egyes egyetemek, karok, kutatóintézetek által bevezetett szabályozásra vonatkozik.

Tekintve a fiatalok helyzetében történt kevés előrelépést, a javaslataink nagymértékben átfedésben vannak az öt évvel ezelőtti ajánlásainkkal. A 2018-ban megfogalmazottakhoz képest radikális változások nem, inkább hangsúlyeltolódások és átcsoportosítások jelennek meg a mostani listánkban.

1. Megfelelő anyagi megbecsülés

A probléma leírása

A szakmai megbecsülés egyik alappillére az anyagi megbecsülés. A 45 év alatti oktatók és kutatók átlagos jövedelme 2021-es felmérésünk alapján alig éri el a nettó 400 000 Ft-ot, ráadásul jelentősen szór nemcsak a beosztástól, de a nemtől és a munkavégzés helyétől függően is. A legkitettebbek ezen a téren a pályájukat most kezdő fiatalok, hiszen a doktori ösztöndíj összege az első két évben 140 000 Ft/hó, a kutatási és disszertációs szakaszban pedig 180 000 Ft/hó, ami kb. 36 és 47%-a a 2022 decemberében a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) által számolt kedvezmények nélküli nettó átlagkeresetnek (URL4). Megjegyezzük, hogy a PhD-hallgatók mesterfokozattal rendelkeznek, a doktori ösztöndíj összege a képzés első két évében ennek ellenére sem éri el a minimálbér nettó összegét, ami 2023-ban 154 280 Ft, valamint a második két évben a garantált bérminimum összegét (nettó 197 106 Ft). A legfiatalabb, PhD-val rendelkező kutatónők kb. 69%-át, a férfiak 82%-át keresik a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) által 2022 decemberében meghatározott átlagbérnek. Érzékelhető, hogy a női oktatók/kutatók jelentősen alacsonyabb átlagjövedelemmel rendelkeznek; ennek okait és az ehhez kapcsolódó problémákat a 6. pontban mutatjuk be. Mindenkor elvárás, hogy az akadémiai szférában dolgozók alapbéré beosztásuktól és munkakörüktől függetlenül biztosítsa megélhetésüket, ami 2022-ben az oktatói-kutatói besorolások jelentős részében nem teljesült.

Fontos hangsúlyozni, hogy a harminc év alatti kutatók és oktatók jövedelmének átlagosan közel egyharmadát ösztöndíjak, további kb. 10%-át a másod- és harmadállások adják. Ezen arány csökken a karrier előrehaladtával, ami összefügghet az idősebb korosztály számára elérhető ösztöndíjak alacsonyabb számával, és azzal is, hogy jellemzően 40–45 éves kortól a tudományos előrehaladás révén a fizetés is nő. Az ösztöndíj jellegű (jellemzően pár éves, projektalapú) jövedelem ilyen nagy aránya nem tartható fenn egy kiszámítható kutatói-oktatói életpályamodellben, mivel csökkenti a motivációt, és növeli az elvándorlást. Az álláshalmozás és többféle ösztöndíj vállalása túlterheltséghez vezet, rontja a munka minőségét és az életminőséget is, a kikapcsolódásra és a családra szánható idő csökkenésével. Előbbi megállapítások nagyban

egybecsengenek egy 2021-ben publikált nemzetközi felméréssel, amelyben a kutatók számára a második legnagyobb probléma a karrierjük szempontjából a finanszírozási háttérért folytatott verseny volt (Woolston, 2021). Meglátásunk szerint, amennyiben nem lesznek radikális változások a doktoranduszok és a fiatal kutatók jövedelmi viszonyaiban, a megfelelő színvonalú humán erőforrás hiánya meghatározó jelentőséggel fog bírni a kutatás és a felsőoktatás színvonalának csökkenésében, ez pedig hosszú távon az ország versenyképességére is kihat. Ugyanakkor, a különböző egyetemek, karok és kutatóintézetek közötti jelentős jövedelmi különbségek bérfeszültségek kialakulásához vezetnek, illetve felerősítik az intézmények közötti egyirányú munkaerő-áramlást, elsősorban az állami fenntartású egyetemek hátrányára.

Megoldási javaslatok

A bérek rendezésének elsősorban szabályozási szinten kell megvalósulnia. Egyes egyetemek, illetve karok, valamint kutatóintézetek is kiegészítik a PhD-ösztöndíjakat (jellemzően havi 70 000–140 000 Ft értékben) pályázati rendszer vagy projektmunka keretében, valamint a legjobbak számára Új Nemzeti Kiválóság Program- (ÚNKP) ösztöndíjak is elérhetők. Ugyanakkor az eseti és egyedi megoldások helyett legalább két okból központi korrekcióra is szükség lenne. Egyrészt, mivel a hazai akadémiai pálya vonzerejét általában véve növelni kellene, másrészt pedig azért, mert ezek a többletfeladatok sok esetben a doktori tanulmányoktól és munkától veszik el a hallgatók idejét és figyelmét. Megfelelő PhD-ösztöndíjak esetén a jelenlegi, sok esetben mennyiségi szemlélet helyett lehetőség lenne a hallgatók valódi és minőségi alapú szelekciójára is a színvonal megtartása, illetve javítása érdekében. Az ösztöndíj melletti részmunkaidős vagy teljes állású foglalkoztatás elősegítése helyett (1242/2023. [VI. 21.] Korm. határozat) inkább azt szorgalmazzuk, hogy a PhD-ösztöndíj számítson munkabérnek, amelyet banki hitelnél vagy a nyugdíj megállapításakor figyelembe lehet venni (Pusztai et al., 2022; URL5).

A PhD-hallgatók jövedelmi viszonyai mellett az oktatói és kutatói bérek is inflációkövető emelésre szorulnak. Megfontolásra javasoljuk az egyetemi adjunktusi, illetve tudományos munkatársi alapilletményt az előző évi bruttó átlagkereset másfélszereséhez kötni, és a magasabb fokozatok esetében a megfelelő szorzókat alkalmazni (például egyetemi tanár, illetve tudományos tanácsadó esetében legalább kétszereset). Intézményi szinten, a bérek kiegészítésénél törekedni kell egy átfogó, sok szempontú teljesítményértékelés figyelembevételére.

Míndezek mellett, a nemzetközi tapasztalatok (Rahal et al., 2023) alapján is azt gondoljuk, hogy a határozatlan idejű állások számának növelése a karrier korai szakaszaiban (a posztdoktori korszak lezárása után) hozzájárulna a munkakörülmények, az egzisztenciális biztonságérzet és ezáltal a kutatómunka minőségének javításához.

2. A kutatói-oktatói életpályamodell javítása

A probléma leírása

A magyarországi kutatási szféra és innovációs ökoszisztéma ugyan rendelkezik egy egységes kutatói életpályamoddal, de annak intézményi szintű megvalósulása nem kellően átlátható, kiszámítható. Az adott kutató számára sokszor nem egyértelmű, hogy az előrelépésnek milyen objektív és szubjektív szempontjai vannak, és ezeket pontosan mikor teljesíti. Sok esetben nem egyértelmű, hogy egy adott besorolásból (például tanársegéd vagy tudományos munkatárs) milyen feltételekkel lehet feljebb lépni a ranglétrán.

A „kiszámítható, az egyéni teljesítményt, életkörülményeket és tudományterületi sajátosságokat figyelembe vevő, azaz objektív és dinamikus életpályamodell” (URL2) kidolgozásának szükségessége már a 2018-ban publikált FKA-felmérés eredményeiből is látszott. A 2021-es felmérésünk még hangsúlyosabban világított rá arra, hogy az oktatói-kutatói életpályamodell „egy átlátható, pontos kritériumok szerint működő, és a feltételek teljesülésével garantált előrehaladást biztosító szisztémaként kell felépíteni, amely az egyén fizikai és mentális egészségének megőrzése mellett ösztönzőleg hat a kreativitásra, és így sarkallja jobb teljesítményre a fiatalabb kutatói generációkat” (Németh et al., 2022).

Az életpályamodell fontos pontja az MTA doktora cím mint a szektor legmagasabb és legnagyobb presztízsű hazai minősítése. Felesleges bizonytalanságot szül, hogy ennek megszerzéséhez a megszabott minimumkövetelmények meghatározatlan mértékű túlteljesítése is elvárt, így az csak a minősítés során derül ki, hogy a pályázó teljesítménye a bizottság bizonyos mértékig szubjektív szempontjai szerint elegendő-e.

Az MTA doktora cím nem minden egyetemen és karon elvárás az egyetemi tanári fokozat megszerzéséhez. Jelenleg a jelölteknek a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottsághoz (MAB) pályázatot kell benyújtaniuk az egyetemi tanári fokozat megszerzéséért (URL6). Bár a pályázat elkészítéséhez hasonló adatszolgáltatásra van szükség az oktatói és kutatói teljesítmény igazolásához, mint az intézményi habilitáció és az MTA doktora cím elnyerése esetén, a MAB teljesen más struktúrában kéri az adatokat, noha az adminisztratív túlterheltség komoly gondot jelent a kutatói közösség számára (lásd 9. pont). A pályázatírásra fordított időmennyiséget jelentősen növeli továbbá, hogy mind magyar, mind angol nyelven be kell nyújtani a pályázatot.

Megjegyezzük, hogy az oktatói életpályamodell még kevésbé kidolgozott, és semmilyen formában nem különül el a kutatói, illetve az oktatói-kutatói karriermodelektől. Ezt a kérdéskört a 8. javaslati pontban fejtiük ki részletesen. Az oktatói életpálya fontos eleme a habilitáció, amelynek helye az életpályán nem kellően meghatározott, illetve intézményenként változó.

Megoldási javaslatok

A kutatói-oktatói életpályamodellel tekintetében véleményünk szerint a legfontosabb szempontok a kormányzat, a kutatói közösség és az intézmények szintjein egyaránt a minőségbiztosítás, a transzparencia, a méltányosság és a teljesítmény értékelése. Fontos, hogy egyértelmű követelményrendszer szabályozza a ranglétrán történő előrelépést: a mérőszámok és a feltételek világosak, teljesítményalapúak és méltányosak legyenek. A tudományterületi különbségeket, az oktatási és egyéb feladatokat (például a tudománynépszerűsítést vagy a tudománypolitikai szerepvállalást) megfelelő súllyal vegyék figyelembe. Kiemelten fontos, hogy a következő tudományos-oktatói fokozatba való lépés kiszámítható és átlátható legyen, valamint lehetőség szerint automatikus a szükséges és elégséges feltételek teljesítése esetén. Véleményünk szerint továbbra is egy olyan rendszerre van szükség, amely egy központi keretszabályzatra épül, de meghagyja a kutatóhelyeknek a helyi előírások kidolgozását a tudományterületi és egyéb sajátosságok figyelembevételével, ugyanakkor nem jár plusz adminisztrációval.

A kutatói közösség szintjén, üdvözljük a HUN-REN törekvését egy megfelelő kutatói életpályamodellel kialakítására, amelynek első lépéseként 2023 februárjában fiatal kutatók, köztük FKA-tagok véleményét is kikérték. Pozitívan értékeljük azt is, hogy a HUN-REN-intézményekben jellemzően megtartották azt a szabályozást, hogy a PhD-fokozat megszerzése a tudományos munkatársi fokozatba lépést vonja maga után, és hogy hasonlóképpen az MTA doktora címmel együtt jár a tudományos tanácsadói kinevezés.

A fiatal kutatók nemzetközi versenyképességének növelése érdekében fontos az MTA doktora eljárással kapcsolatos adminisztráció egyszerűsítése és az eljárás időtartamának jelentős csökkentése. Javasoljuk, hogy a minősítő rendszer csak olyan tudományos teljesítményeket követeljen meg, amelyek az adott tudományterületen nemzetközi kontextusban is értékelhetőek, továbbá a minősítés egy, külön az eljárás számára készített produktum (disszertáció) helyett a pályázó korábbi tudományos eredményeire fókuszáljon. Az eljárással kapcsolatban kiemelten fontos az átláthatóság növelése, vagyis olyan követelmények támasztása és megfogalmazása, amelyek lehetővé teszik, hogy a kutatók már a pályázat benyújtásakor nagy bizonyossággal megállapíthassák, hogy megfelelnek-e azoknak.

Fontosnak tartjuk továbbá, hogy az MTA doktora cím birtokában a professzori cím megszerzése további bonyolult belső minősítő eljárások nélkül, lehetőleg már csak az oktatási minőséget és gyakorlati tapasztalatot ellenőrizve történjen. Öröndetes fejlemény ugyanakkor, hogy az utolsó felmérés óta elkészültek az egyetemi tanári pályázati sablonok az egyes tudományterületekre, amelyek jelentősen megkönnyítik a pályázók munkáját, és növelik a pályázati folyamat átláthatóságát. Javaslatunk szerint harmonizálni kell az intézményi habilitáció, az MTA doktora fokozat megszerzése és az egyetemi tanári pályázat során az

oktatási és kutatási tevékenységek igazolását. Továbbá intézményi habilitációval és MTA doktora fokozattal egyaránt rendelkező pályázók esetén jelentősen egyszerűsíteni kell az egyetemi tanári pályázatot annak érdekében, hogy a pályázók az adminisztrációs elvárások helyett a feladatkör ellátásával kapcsolatos tervekre, víziókra fókuszálhassanak.

3. A kutatási pályázati rendszer optimalizálása

A magyarországi kutatási pályázatok jórészt a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal (NKFIH), valamint az MTA és más szervezetek (például a HUN-REN) égisze alá tartoznak. Megjegyezzük, hogy a fiatal kutatók számára elérhető legfontosabb hazai és nemzetközi pályázatokról készült adatbázis (URL7) elérhető az FKA honlapján.

A probléma leírása

A hazai tudományos pályázati rendszerrel kapcsolatos, a fiatal kutatók számára fontos szempontokat korábban Alpár Donát és munkatársai gyűjtötték össze (Alpár et al., 2020). Véggövetkeztetésként három alapelvet emeltek ki, amelyek érvényesülése különösen fontos a pályázati rendszerekben. Ezek „1) az igazságos és elfogulatlan versenyhelyzet; 2) a nemzetközi kutatási környezethez illeszkedő minőségbiztosítás és átláthatóság; valamint 3) a fiatal kutatók sajátos élethelyzetét tekintetbe vevő méltányosság alapvető feltételei, beleértve a pályázáshoz szükséges idő és adminisztrációs terhek racionalizálását is.”

Célunk továbbra is az, hogy ezek az alapelvek minden pályázattípus esetén érvényre jussanak. Ezzel a témával foglalkozik részletesen *Az ösztöndíjak és támogatások szerepe a fiatal kutatói életpályán* című cikkünk ebben a tematikus összeállításban (Hartmann et al., 2023).

Megoldási javaslatok

A hazai pályázatok kiírásával, a bírálati rendszerek kritériumaival és azok teljesítéseivel kapcsolatos észrevételeink jobbára változatlanok (Alpár et al., 2020), ezért itt csak néhány javaslati pontot emelünk ki, amelyeknek a szabályozási és a kutatói közösségi szinteken kell érvényesülniük.

Véleményünk szerint, az alapkutatási pályázatok összegének emelése prioritást kell hogy élvezzen úgy, hogy az elvárások reálisak és a támogatási összeggel összhangban legyenek. Mivel a felfedező kutatások képezik az innováció alapját, olyan kettős rendszert tartunk ideálisnak, amelyben nagy súllyal szerepelnek az alulról jövő kezdeményezések is, nemcsak a felülről jövő, súlyozott (akár nemzetgazdasági jelentőségű) pályázatok.

A transzparencia jegyében fontos, hogy a döntéshozó bizottság tagjainak nevei a pályázati periódus lezárását, illetve a szakértők tagságának lejártát követően

nyilvánosságra kerüljenek, a bírálati szempontok pedig legyenek egyértelműek. Szorgalmazzuk a külföldön szerzett tudományos fokozat elismerését is egy igazságos és minimális bürokráciával működtetett rendszer keretében.

Szükségesnek tartjuk a kutatói kor egységesítését, amely meghatározza a fiatal kutatói pályázatokra való jogosultságot. Ennek a PhD-képzés kezdetétől vagy a doktori cím megszerzésétől kell indulnia, és figyelembe kell vennie a gyermekneveléssel töltött időt, valamint egyéb, megbízhatóan igazolható karriermegszakításokat.

Elengedhetetlennek tartjuk továbbá a pályázati támogatás felhasználásával kapcsolatos adminisztrációs terhek jelentős csökkentését.

4. A tudományometriai szempontok optimalizálása

A probléma leírása

Az oktatók és kutatók jövedelmének jelentős részét teszik ki az ösztöndíj jellegű és/vagy projektalapú juttatások. A pályázati sikeresség mértéke pedig alapvetően függ a tudományos teljesítménytől. Probléma, hogy a tudományos teljesítmény tudományometriai eszközökkel való összehasonlítására használt kétfajta mutató (a citációs és publikációs indikátorok) (Vinkler, 1988; Zitt–Bassecouard, 2008) nem foglalkozik a tényleges kutatási eredményekkel, hanem a tudományos teljesítmény pusztán számszerűsített vizsgálata, amely ún. „fekete dobozként” tekint a kutatóra és eredményeire. A bemeneti adatok, amelyekre ezek a metrikák építenek, sokszor zajosak vagy hibásak. Kutatási pályázatok kiírásában és értékelésében a nem jól meghatározott küszöbértékek a mennyiségi publikálásra ösztönözhetik a kutatót, miközben a cél a nagy hatású, minőségi kutatás. További probléma, hogy az eltérő publikációs szokások megnehezítik, vagy akár teljesen ellehetetlenítik a különböző tudományterületekről érkező kutatók összehasonlítását, akár egy adott MTA osztályon belül is. Például a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal (NKFIH) pályázati értékeléséhez használt tudomanymetria.com/scientometrics.org egy olyan rendszer, amely az orvosbiológiai kutatási eredmények mérésére lett kitalálva és optimalizálva, így nehezen alkalmazható más területekre.

A tudomanymetria.com/scientometrics.org eleve abból az alapfeltételezésből indul ki, hogy a jövőbeli tudományos eredményességnek a korábbi teljesítmény a legjobb prediktív faktora (Györffy et al., 2020). A pálya kezdeti szakaszán azonban ez a megközelítés nagy torzításhoz vezethet, főleg úgy, hogy a karrier kezdetének nem a PhD-fokozat megszerzését, hanem az első közlemény megjelenésének évszámát tekintik. Ez a rendszer épp a legaktívabb hallgatókat „bünteti”, akiknek már az egyetemi évek alatt megjelenik az első publikációjuk.

Jelentős probléma továbbá, hogy az automatikusan generált tudományometriai mutatók figyelmen kívül hagyják a gyermekgondozási időszak miatt kiesett időt,

így kifejezetten kritikus helyzetet teremtenek a nők számára, akik – a 2021-es vizsgálati eredményeink szerint – a cikkek számát tekintve a gyermekvállalás miatt maradnak le a férfiaktól.

Megoldási javaslatok

Ezen problémákat elsősorban kutatói közösségi szinten kell orvosolni. A fiatal kutatók számára a sikeres pályázatoknak egyre gyakrabban a pályán való megmaradás a tétje, így a pályakezdők számára még nagyobb jelentőséggel bír az, hogy a tudományometriai adatok a valós teljesítményt tükrözzék. Az ideális mérési rendszer minden kutatót a saját tudományterületének szabályai alapján kellene hogy értékeljen, a tudományos korfán való elhelyezkedése alapján, és ezen belül is figyelembe véve és elismerve a nők láthatóságával és publikációival kapcsolatos mérhető és kimutatott eltérések létezését, különösképpen a gyermekneveléssel otthon töltött időnek a publikációs aktivitásra gyakorolt hatását. Fontosnak tartjuk ugyanakkor, hogy a mérési módszert minden szakterület esetén a specifikus publikálási szokásokhoz adaptáljuk.

A publikációs kényszer káros hatásainak kiküszöbölése szempontjából fontos, hogy ne a mennyiségi, hanem a minőségi kritériumok kerüljenek túlsúlyba, illetve az értékelés a San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA) alapelveivel összhangban a cikkek tartalmára és ne a folyóiratrangorra fektesse a fő hangsúlyt. Ugyanennyire fontos, hogy az oktatói és kutatói életpályát ne kizárólag a publikációs teljesítmény alapján értékeljék, hanem több pályázó összehasonlításakor vegyenek figyelembe egyéb szempontokat is, például az oktatással, kutatói utánpótlás-neveléssel, innovációval vagy ismeretterjesztéssel töltött időt is. Erre törekszik a Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA) kezdeményezés is. Hasonló javaslatokat fogalmaztak meg Kamarás Katalin és munkatársai (2021).

5. A fiatal kutatók nemzetközi láthatóságának és mobilitásának elősegítése

A probléma leírása

A fiatal kutatók nemzetközi mobilitása és a nemzetközi kapcsolatok kialakítása szignifikáns összefüggést mutat a kiemelkedő tudományos teljesítménnyel. Az FKA 2021-es felméréséből kiderül, hogy a kutatók ennek tudatában vannak, és kétharmaduk legalább évente részt vesz nemzetközi konferenciákon és egyéb rendezvényeken. Ebben egyformán aktívak a férfiak és a nők, a külföldi kutatási tapasztalat terén és a nemzetközi kutatási együttműködések kialakításában azonban a férfiak vannak előnyben a nőekkel szemben. A hosszú távú külföldi tapasztalatszerzés utáni hazatérés a legjobb módja a kiinduló ország tudományos fejlődésének, az ezt célzó pályázati lehetőségek száma azonban meglehetősen alacsony. A külföldi utakkal kapcsolatban fontos probléma még a gyakran elvégezhetetlen mennyiségű adminisztráció (lásd 9. pont).

Megoldási javaslatok

Erre a problémára szintén elsősorban kutatói közösségi szinten kell megoldásokat találni. Ennek tükrében, a hazai fiatal kutatók nemzetközi láthatóságának növelése érdekében az FKA által 2023 májusában szervezett VII. Fiatal Kutatók Fóruma a mobilitási programokról és a nemzetközi szakmai hálózatok kialakításáról szól (URL8).

A fiatal kutatók nemzetközi konferenciákon való részvételét az MTA által rendszeresen meghirdetett Ifjúsági Nemzetközi Konferencia Tudományos Pályázat (INKP), illetve a 2023-ban első alkalommal kiírt HUN-REN Kutatói Mobilitási Program is támogatja. Ezekre akár nagyobb volumenben, továbbá kormányzati vagy intézményi szinteken is szükség lenne, és a folyamatosabb értékelés azt is lehetővé tenné, hogy az év bármely időszakában megrendezett konferencia esetén biztosan igénybe lehessen venni ezeket a lehetőségeket.

Szükség lenne külföldi kutatást finanszírozó posztdoktori programokra is, mint amilyen a Deutsche Forschungsgemeinschaft Walter Benjamin programja vagy az Österreichischer Wissenschaftsfonds Erwin Schrödinger ösztöndíja (URL9, URL10), amelyek biztosítják a megélhetést a fogadó országban. A posztdoktori kor után, középgenerációs kutatóként is szükség lenne középtávú (például egyéves) külföldi tartózkodást finanszírozó pályázatokra, a rövid távú mobilitások esetén pedig az adminisztráció jelentős csökkentése lenne kívánatos (lásd 9. pont).

A mobilitási pályázatok számának, volumenének és vonzerejének növelése is fontos lenne, különös tekintettel a hazatérő és a kiváló kutatókat Magyarországra vonzó programokra. Jó példa az MTA Vendégkutatói programja, amely kiemelkedő külföldi kutatók meghívását teszi lehetővé néhány hónapos időtartamra; a HUN-REN által 2023-ban indított Hazahívó és Külföldi Kutatókat Toborzó Program, amely a nemzetközi viszonylatban versenyképes kutatóknak ajánl álláslehetőséget; valamint az MTA által 2009-ben létrehozott Lendület program, amely a kimagasló teljesítményű kutatók külföldről történő hazahívását, illetve itthon tartását tűzte ki célul, bár az alacsony támogatási összeg és a negyvenéves korhatár a Lendület I esetén beszűkíti a program hazatérő jellegét és az első pályázók lehetséges körét is.

6. A női és a kisgyermeket nevelő kutatók kiemelt támogatása

A probléma leírása

Kiemelt problémának érzékeljük a női és a kisgyermeket nevelő kutatók hátrányát. Az FKA 2021-es felméréséből kiderül, hogy a munkavégzés helyétől és a munkahely típusától függetlenül a nők fizetése szignifikánsan alacsonyabb a férfiak fizetésénél. Ez a különbség nem tűnik el akkor sem, ha figyelembe vesszük a válaszadók tudományos besorolását és teljesítményét, a munkahelyek és külföldi partnerek számát. A nők fizetése magasabb életkorban mintha üvegplafonba ütközne, egyre jobban elmarad a férfiakétól.

A nők összes, illetve a Q1-es publikációk számában mért tudományos teljesítménye abban az életkorban szakad el a férfiakétól, amikor jellemzően gyermeket vállalnak, és kisgyermeket nevelnek. Aggasztó, hogy amíg a gyermeknevelési szabadság lejártát követően a nők tudományos teljesítménye idővel felzárkózik a férfiakéhoz, a fizetésük nem növekszik, és jelentősen elmarad a férfiakétól.

Sajnálatos módon a munkahelyek többsége nem kezeli rugalmasan a kisgyermeket nevelők munkába állását. Az egyetemi, kutatóintézeti családbarát kezdeményezések jelenleg kevéssé elterjedtek: munkahelyi bölcsőde, óvoda és gyermekmegőrző csak néhány intézményben működik. A kutatói életpálya tervezését megnehezíti a munkajogi törvényi garanciák jellemző hiánya is. Például gyakran a közvetlen felettes jóindulatán múlik, hogy dolgozhat-e otthonról a kisgyerekes szülő, fizetés nélküli szabadság esetén lehet-e témavezető, a csecsemőgondozási díj (CSED) időszakának lejártá után visszaveszik-e rész munkaidőbe, ha ezt igényli. Pályázatok esetén gyakran nehézkes vagy nem megoldható a pályázat szüneteltetése a gyermekgondozás céljából kivett fizetés nélküli szabadság alatt, amit tovább súlyosbít, hogy az egyes befogadó intézmények gyakran szigorúbban értelmezik a szabályokat, mint a kiíró.

A gyermekvállalás további nehézséget okoz a hosszabb külföldi tanulmányutak szempontjából is, ami elsősorban a nőket érinti hátrányosan, és kihathat a tudományos sikerességükre és nemzetközi elismertségükre is. A Covid19-járvány miatti lezárások szintén nehézséget okoztak a gyermeket nevelő nőknek és férfiaknak egyaránt, alacsony fizetés esetén különösképpen, ami további hátrányt okozott a tudományos teljesítményben vagy a pályázatok kapcsán.

A hivatkozásokban mérve sikerebb férfiak által uralt közegben nehezebb a nőknek érvényesülniük, és a Máté-elv tovább nehezíti a nők számára a pályázatok elnyerését, illetve a tudományos ranglétrán történő előrelépést. Míg a PhD-hallgatók között a nők és a férfiak aránya nagyjából megegyezik, a karrierlétrán felfelé haladva a nők aránya jelentősen csökken. Az MTA doktora vagy a tudomány doktora címmel rendelkezők körében a nők aránya jelenleg kb. 17%, az akadémikusok körében pedig csupán kb. 10%. Megjegyezzük, hogy a 2021-es felmérésre alapozva, az egyenlőtlenségek témakörét részletesen körüljárja az *Egyenlőtlenségek a magyarországi fiatal kutatók között: tanulságok a Fiatal Kutatók Akadémiájának felméréséből* című cikkünk ebben az összeállításban (Németh et al., 2023). Az FKA 2021-es felmérése mindemellett rámutatott arra is, hogy a nők munkavégzéssel kapcsolatos általános elégedettsége alacsonyabb a férfiakénál.

Megoldási javaslatok

Meglátásunk szerint a megoldási lehetőségeket a kutatói közösségnek, valamint az egyes intézményeknek kell kidolgozniuk. Az Európai Unió javaslatainak hatá- sára a legtöbb hazai K+F+I-intézményben az elmúlt év során bevezetésre kerültek

a nemi esélyegyenlőségi tervek. Ez komoly előrelépést jelenthet a hazai kutatónők helyzetének szempontjából, amennyiben az intézmények megfelelő személyi és anyagi háttérrel is biztosítanak a helyzet felméréséhez, az éves akciótervek megvalósításához és azok folyamatos monitorozásához.

Jó példaként említhető az is, hogy az MTA Nők a Kutatói Életpályán Elnöki Bizottsága (URL11) ajánlásokat fogalmazott meg azzal kapcsolatban, hogy az egyes tudományos bizottságok, konferencia-szervezőbizottságok, előadók és kerekasztal-beszélgetésen részt vevők körében törekedni kell a nemek arányos képviselésére. Ezek révén növelhető a kutatónők láthatósága, de a fentiek mellett szükséges lehet a kutatói pályán való aktívabb támogatásuk és mentorálásuk is. Üdvözljük azt a kezdeményezést is, hogy a pályázati eredményhirdetésekor láthatóvá teszik a női pályázók és pályázati nyertesek arányát (URL12).

Ugyanakkor a változáshoz lokális vagy intézményi szinten is kiemelten fontos a gyermekgondozási időszakról visszatérő ígéretes kutatók vezető kutatóvá válásának kiemelt támogatása (Gselmann–Solymosi, 2021). A Covid19-időszak bebizonyította, hogy számos munkakörben hatékonyan megoldható az otthonról történő munkavégzés, így célszerű lenne egyetemi/kutatóintézeti szabályzatokba beemlíteni az otthoni munkavégzés lehetőségét.

A családbarát kezdeményezések megvalósításához szükséges egyetemi/kutatóintézeti források biztosítása mellett rendszeres családbarát pályázati lehetőségekre van szükség. Jó példaként hozható fel az MTA „Kisgyermeket nevelő kutatók támogatása” pályázata (URL13) is, amely az MTA doktora cím megszerzésére irányuló kérelem benyújtásához szükséges értekezés megírását vagy kutatási eredményeik publikálását támogatja, ezáltal segítve a gyermeket nevelő kutatók tudományos pályára való visszatérését a karriermegszakítás után. A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem „Vissza a tudományba” pályázata a publikációs tevékenység támogatása mellett személyre szabott mentorálást is biztosít. Ahhoz, hogy csökkentsük a pályaelhagyók számát, és segítsük a jól képzett fiatal kutatók visszatérését a gyermekgondozással töltött idő után, szükséges, hogy hasonló jellegű egyéni pályázatok széleskörűen elterjedjenek a hazai intézményekben. Kutatási pályázatok esetén pedig általánosságban egyértelmű, jól átgondolt pályázati kiírások kellene, amelyek tartalmazzák a szüneteltetés és folytatás pontos feltételeit.

Az FKA sokat dolgozott azon, hogy a hazai pályázati és ösztöndíjrendszerben vegyék figyelembe a tudománymetriai értékelés során az otthon, gyermekgondozással töltött időszakot a pályázati korhatár vagy a kutatói életkor számításakor (lásd fent). Mostanra ez részben megvalósult, ugyanakkor fontos lenne ennél több támogató intézkedés bevezetése a kisgyermekes kutatók támogatására.

Az FKA – sajnos szinte egyedülálló módon – arra is törekszik, hogy minden központi rendezvényén felügyeletet biztosítson a résztvevők gyermekei számára. A kutatónők láthatóságát, munkába való visszatérését és elismertségét az is

segítené, ha egyre több konferencián biztosítanának gyermekfelügyeletet, vagy ha a családok mobilitását, konferencialátogatását támogató pályázati konstrukciók is elérhetőek lennének. Jó példaként említhető az Európai Molekuláris Biológiai Szervezet (European Molecular Biology Organization, EMBO) által finanszírozott „Childcare Grants” program (URL14).

7. Esélyegyenlőség biztosítása a hátrányos helyzetűek számára

A hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségi kérdései az FKA korábbi javaslataiban nem szerepeltek, mert sajnos nagyon kevés információ áll rendelkezésre e kérdéskörben.

A probléma leírása

A fogyatékkal élő kutatók jelenleg semmilyen intézményes csatornán nem tartják egymással a kapcsolatot, csak véletlenszerűen kommunikálnak egymással, így problémáik feltárása is nehézségekbe ütközik. Míg a felsőoktatásban részt vevő fogyatékkal élő hallgatók számáról van elérhető információ, addig az oktatói és kutatói közösségen belül hasonló adatok nem hozzáférhetőek.

A fentiekhez is kapcsolódóan a pályázati rendszer semmilyen módon nem reflektál arra, hogy a jelentkezők között gyakran vannak fogyatékkal élő kollégák is, akiknek már a pályázat benyújtása, siker esetén pedig a vállalt kötelezettségek teljesítése során is többletnehézségekkel kell szembenéznük. Számos fogyatékoságtípusnál az érintettnek akármely tanulmányúthoz, konferencia-előadáshoz asszisztenciára van szüksége, amit családtagok, legközelebbi barátok, esetleg megfelelő képzettséggel rendelkező szakemberek képesek megadni. Az egyes intézményekben kialakított megoldások szerint általában az ilyen költségeket valamilyen módon el lehet számolni, erre azonban egyelőre semmilyen bevett gyakorlat nem létezik, így minden egyes esetben egyedileg kell megtalálni a mindenki számára elfogadható megoldást.

A kisebbségben lévő társadalmi csoportokra vonatkozóan különösen a roma kutatók helyzete érdemel figyelmet. Megjegyzendő, hogy ennél a célcsoportnál történt egy óvatos kísérlet a Társadalomtudományi Kutatóközpont Kisebbségkutató Intézetében a roma identitású kutatók interdiszciplináris együttműködésének ösztönzésére, ezzel az érdekképviselő előfeltételeinek biztosítására. A roma hallgatókra vonatkozóan rendelkezésre állnak statisztikák a felsőoktatással, valamint a roma szakkollégiumokkal összefüggésben, az akadémiai szférán belül azonban ilyen keretrendszer nem létezik.

Megoldási javaslatok

A kutatói közösség sokat tehet az esélyegyenlőség biztosítása érdekében. Komoly előrelépésnek tartanánk, ha a kutatók önkéntes alapon jelezhetnék, amennyiben akár fogyatékkal élnek, akár más szempontból hátrányos helyzetű szociális

kisebbség körébe tartoznak. Ebben az esetben a kutatók rendelkezhetnének arról, hogy adataikat a pályázat kiírói bizalmasan kezeljék vagy arról, hogy azokat a hasonló csoportba tartozó kutatók az együttműködési lehetőségek feltérképezése céljából megismerhetik. Az adataikat rendelkezésre bocsátó kutatók kapcsolatfelvételét akár az MTA is elősegíthetné, ennek nyomán pedig megfelelő érdekképviseleti fórumok jöhetnének létre.

Érzékenyítő rendezvények rendszeres tartására lenne szükség, amelyek fokozhatják az érintett kutatók láthatóságát, erősíthetik a csoporton belüli hálózatosodást, és napirenden tarthatják a problémát a szélesebb közvélemény számára is. Erre jó példa az FKA Esélyegyenlőségi webinárium, amely 2022-ben indult.

A pályázati rendszernek is reflektálnia kellene a szociális kisebbségekhez tartozó kutatók hátrányos helyzetére és a pályázat sikerességéhez szükséges speciális igényekre. Ennek egyik formája lehet a korkedvezmény. Ezen felül az egyes pályázatok kiírásánál a keretösszeg egy kisebb hányadát el lehet különíteni a nyertesek közötti fogyatékkal élő vagy más hátrányos helyzetű kutatók speciális igényei számára. Az erre a keretre igényt tartók a pályázási folyamat során a szakmai tartalomtól jól elkülöníthető felületen nyilatkoznának arról, hogy mely területen szenvednek hátrányt, és milyen célra, mekkora összeget kívánnak igényelni. A szakmai elbírálást követően, az érintett nyertes pályázók ilyen igényeinek elbírálásáról egy külön eljárásban születne döntés. Amennyiben speciális igény nem merül fel, vagy ilyen személy a nyertes pályázók között nincsen, a keretösszeg erre a célra elkülönített részét is a szakmailag arra alkalmas jelöltek támogatására lehetne fordítani. Speciális igény lehet például a fogyatékoság miatt elengedhetetlen segédeszköz beszerzése, jelnyelvi tolmács alkalmazása, kutatási asszisztens foglalkoztatása, konferencia-részvételhez vagy tanulmányúthoz személyi segítő igénybevétele.

8. Az oktatási feladatok megfelelő elismerése

A probléma leírása

A 2021-es felmérés alapján határozott idejű munkaszerződés mellett az egyetemi oktatók hetente átlagosan kb. 48 órát dolgoznak. Oktatással és kutatással egyaránt valamivel több mint 16,5 órát, adminisztratív feladatokkal 10 órát, egyéb tevékenységgel 5 órát töltenek. Az egyetemi szférában az előmenetel és az utóbbi években bevezetett teljesítményértékelési rendszerek fontos szempontja az oktatási, valamint a magas szintű kutatási tevékenység is. Míg a magas kötelező óraszámok miatt az előbbi rövid időn belül teljesül, addig utóbbi teljesítésére a munkaidő oktatáson és adminisztráción túl fennmaradó része sokszor már nem elegendő. Fontosnak tartjuk felhívni a figyelmet arra, hogy a kutatási teljesítmény kényszere miatt megjelenő magas munkaóraszám negatív hatást gyakorolhat az oktatási tevékenység minőségére. Rövid távon a túlterheltség, hosszabb távon a kiegészítés, valamint az oktatási feladatok elhárításának veszélye áll fenn. Az oktatás

olyan hátráltató tényezőként jelenhet meg, amely elveszi az időt az előmenetelhez, illetve az értékelési rendszerben való jó szerepléshez szükséges tudományos tevékenységtől. Fontosnak tartjuk megemlíteni azt is, hogy a tudományos pályázatok és ösztöndíjak (például OTKA-pályázatok, Bolyai-ösztöndíj) bírálati rendszerében nincsenek megkülönböztetve az egyetemi oktatók és a kutatóintézetben dolgozók, holott a kutatóintézetben dolgozóknak kevesebb munkaóra mellett is kb. 50%-kal több idejük jut a kutatómunkára.

Megoldási javaslatok

Az oktatói munka megfelelő elismerésének a szabályozási és a kutatói közösségi szinteken kell megvalósulnia. Mivel a munkaerőhiány és a finanszírozás hiánya egyszerre van jelen a rendszerben, az egyetemi oktatói és kutatói státuszok újrarendelése valószínűleg nem jelent végleges megoldást a jelen helyzetben. Hosszú távon azonban nemcsak a kutatói, hanem az oktatói életpályák kidolgozására is szükség van az egyetemeken, annak elismerése mellett, hogy az oktatás minősége hasonlóan vagy még nehezebben mérhető, mint a tudományos teljesítményé (Noben et al., 2021). Mivel az oktatás az egyetemi alapfeladatok közé tartozik, ennek megfelelő megbecsülésben kell részesülnie. Meglátásunk szerint két ponton lehet beavatkozni: egyrészt az oktatói és kutatói munkakörök szétválasztásának lehetővé tételével (URL15), másrészt az oktatási terhek csökkentése, jobb elosztása és maximalizálása révén.

Olyan ösztöndíjak vagy pályázatok bevezetése szükséges, amelyek lehetőséget biztosítanak a kutatási pályázatot nyert egyetemi dolgozók óraterhelésének csökkentésére vagy az oktatási tevékenység időleges szüneteltetésére. E pályázatok keretében lehetőség lenne olyan anyagi forrásra pályázni, amelyet az egyetem mint munkaadó a nyertes vezető kutató oktatási kötelezettségeinek csökkentésére fordíthat, oly módon, hogy valaki másra ruházza az oktatási feladatot, és a megnyert pályázati pénzből finanszírozza a helyettesítő oktató munkáját. Ilyen szabályozásra van példa Lengyelországban (URL16).

Emellett az oktatóként dolgozó pályázók komplex értékelése során különösen fontos a minőségi mutatók figyelembevétele (például a CoARA alapján), hiszen ők a mennyiségi jellemzők teljesítésében hátrányban vannak a „csak kutatást végző” kollégákkal szemben.

9. Az adminisztráció csökkentése

A probléma leírása

Az FKA 2021-es felmérésének adatai rávilágítanak arra, hogy az adminisztráció hetente átlagosan egy teljes munkanapot vesz el a fiatal kutatók idejéből. Az adminisztrációval töltött heti munkaórák száma 6 és 11 óra között mozog, ami kifejezetten sok, tekintetbe véve, hogy az adminisztratív tevékenységek nem jelen-

nek meg kellő súllyal a fiatal kutatók és oktatók teljesítményének értékelésében. A fiatal kutatók szöveges megjegyzéseiben az adminisztratív terhek növekedését az öt leggyakrabban említett téma között találjuk. Bár az adminisztratív munkatársakat a fiatal kutatók jónak értékelik a kutatóintézetekben és közepesnek az egyetemeken, az intézményi bürokráciát jellemzően nagyon rosszra értékelik mindkét típusú munkahelyen és kifejezetten az egyetemeken. Ráadásul gyakran érthetetlen különbségek vannak az egyes intézmények által előírt adminisztrációs szabályok között. Végül megjegyezzük, hogy a bürokrácia és az adminisztratív terhek fokozódása nemcsak magyarországi, hanem világtrend is, és sok helyen tapasztalható, hogy bár nő az adminisztratív munkatársak aránya, mégis egyre több ilyen jellegű feladat hárul a kutatókra (Husain, 2022).

Megoldási javaslatok

Az adminisztráció jelentős csökkentése elsősorban szabályozási szinten valósítható meg. Szükségesnek tartjuk a pályázatok pénzügyi elszámolásának egyszerűsítését, a közbeszerzés és a többszörös árajánlatok felmutatásának kiiktatását, illetve ahol csak lehetséges, a *lump sum* elszámolás bevezetését (URL17). Könnyen megvalósítható lenne, hogy a bért és a járulékot ne külön soron kelljen tervezni és elszámolni. Javasoljuk az eszközök és műszerek közbeszerzési folyamatának egyszerűbbé és gyorsabbá tételét. A külföldi konferenciákra, *workshop*okra, tanulmányutakra való kiutazásoknál és a vendégek fogadásánál is elsődleges fontosságú lenne a rugalmas pénzügyi elszámolás. Nemzetközi példák alapján időszzerű itthon is a különböző formátumú számlák és nyugták elfogadása, el kell tekinteni az átláthatósági nyilatkozatok beszerzésétől, a papíralapú elszámolás helyett át kell térni elektronikus rendszerre, és a Horizon Europe mintájára be lehetne vezetni az átalánydíj használatát a konferenciautazások elszámolásakor. Megjegyezzük, hogy különösen az utazási költségek esetében (repülőjegyek, regisztrációs díjak) a közbeszerzés kiiktatásával nemcsak az adminisztrációs terhek, de a költségek is jelentősen csökkenthetők.

10. Egyéb javaslatok: a kutatási infrastruktúra modernizálása, egészségvédelem és mentálhigiéné

A problémák leírása

Az FKA 2021-es felmérésében rákérdeztünk a válaszadók elégedettségére a kutatási infrastruktúrával, a laboratóriumok felszereltségével kapcsolatban is. A kutatóintézetekben jónak, az egyetemeken közepesnek értékelik az irodák és tantermek állapotát, valamint a laboratóriumok technikai felszereltségét.

Kísérletes, élő és élettelen természettudományi területeken dolgozók esetében sokszor fontos problémát jelent a laboratóriumi védőeszközök hiánya vagy nem megfelelő minősége, amely általánosan jellemző az egyetemeken és a kutatóintézetekben. Ezeket a kutatóknak gyakran saját pályázati forrásból kell megoldaniuk.

Szintén az FKA 2021-es felméréséből derül ki, hogy a fiatal kutatók részben álláshalmozással próbálják kompenzálni az alacsony béreket. A jelentős munkahelyi publikációs, oktatási, adminisztratív terhek és a fizetetlen munka mellett ez is nagyban hozzájárul ahhoz, hogy a heti munkaórák száma jóval magasabb a kötelező negyvennél. Az állandósult munkahelyi túlterheltség munkamániá kialakulásához vagy kiegészítéshez vezethet (URL18).

Megoldási javaslatok

Az infrastruktúra modernizálására elsősorban kutatói közösségi, valamint intézményi beavatkozásokat tartunk szükségesnek. Elismerve, hogy ez elsősorban anyagi kérdés, fontosnak tartjuk felhívni a döntéshozók és intézményvezetők figyelmét a műszerbeszerzési pályázatok jelentőségére, valamint a fiatal és közp generációs kutatóknak az infrastrukturális pályázatokkal kapcsolatos egyeztetésekbe való bevonásának fontosságára is.

Az egészségvédelem szintén elsősorban kutatói közösségi, valamint intézményi szinten rendezhető kérdés. A mentális egészség védelmére javasoljuk az alkotói szabadság (sabbatical) és a munkahelyi *coaching* vagy egyéb jóllétet fejlesztő lehetőségek bevezetését, valamint hozzáférést időmenedzsment- és vezetői képzésekhez (URL19). A laboratóriumi munkát végzők esetében pedig alapvető fontosságúnak tartjuk a munkáltató részéről a védőfelszerelés biztosítását.

ÖSSZEGZÉS, KÖVETKEZTETÉSEK

Az FKA 2021. évi felmérése egyértelműen rávilágított a 45 év alatti kutatók nehézségeire, amelyeket itt tíz problémakör, valamint megoldási javaslatcsomag mentén foglaltunk össze. Bár történtek pozitív elmozdulások az elmúlt években, a nehezen orvosolható gondok nagyrészt továbbra is megegyeznek a 2018. évi felmérés eredményeivel. A változások közé sorolható az FKA megalkulása, amely a fiatal kutatók hangjaként igyekszik felhívni a figyelmet a problémákra. Kezdeményezéseink örvendetes módon egyre nagyobb figyelmet kapnak, véleményünket egyre többször kéri ki, kéréseinket egyre többször veszik figyelembe a döntéshozók. A pozitív példák közül mindenképp kiemelendő, hogy mostanra a hazai pályázatok és ösztöndíjak esetében általánosan elfogadottá vált a gyermekneveléssel töltött idő beszámítása a kutatói értékelésbe, illetve annak korhatárkedvezmény formájában történő figyelembevétele. A fiatal kutatók helyzetének javításával kapcsolatban azonban még sok a megoldandó feladat. Jelen tanulmányban ezekre kerestünk konkrét megoldási javaslatokat.

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

A tanulmány az FKA tagságának közös véleményét tükrözi. A szerzők köszönik Abonyi András, Alpár Donát, Balla Esztella, Fekete Zoltán, Kerepesi Csaba, Kovács Karolina Eszter és Máté Ágnes FKA-tagoknak a kézirat elkészítésében nyújtott segítségét. Máté Ágnesnek és Pethő-Szirmai Juditnak köszönjük a magyar, illetve az angol nyelvi lektorálást.

IRODALOM

- Alpár Donát – Barnaföldi Gergely Gábor – Dékány Éva et al. (2019): Fialat kutatók Magyarországon – felmérés a 45 év alatti kutatók helyzetéről. *Magyar Tudomány*, 180, 7, 1064–1077. DOI: 10.1556/2065.180.2019.7.13, https://mersz.hu/dokumentum/matud__557/
- Alpár Donát – Dékány Éva – Kiss Gábor Gyula et al. (2020): Magyarországi kutatási pályázatok és ösztöndíjak fiatal kutatói szemmel. Általános irányelvek és ajánlások a Fialat Kutatók Akadémiájától. *Magyar Tudomány*, 181, 5, 703–712. DOI: 10.1556/2065.181.2020.5.12, https://mersz.hu/hivatkozás/matud_f41684
- Gselmann Eszter – Solymosi Katalin (2021): A felsőoktatás diverzitásának növeléséhez alapvető szemléletváltásra van szükség. *Magyar Tudomány*, 182, 11, 1451–1476. DOI: 10.1556/2065.182.2021.11.6, https://mersz.hu/hivatkozás/matud202111_f67886_pl
- Györffy Balázs – Herman Péter – Szabó István (2020): Research Funding: Past Performance Is a Stronger Predictor of Future Scientific Output than Reviewer Scores. *Journal of Informetrics*, 14, 3, 101050. DOI: 10.1016/j.joi.2020.101050, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1751157719303694>
- Hartmann Bálint – Bálint Erika – Kovács Karolina E. et al. (2023): Az ösztöndíjak és támogatások szerepe a fiatal kutatói életpályán. *Magyar Tudomány*, 184, 12, 1566–1574. DOI: 10.1556/2065.184.2023.12.12
- Husain, Masud (2022): The Three Deceits of Bureaucracy. *Brain*, 145, 6, 1869–1869. DOI: 10.1093/brain/awac163, <https://tinyurl.com/u3m27hn6>
- Kamarás Katalin – Makara B. Gábor – Soós Sándor (2021): A „tudomanyetria.com” módszernek alkalmazhatósága pályázatok értékelésére. *Magyar Tudomány*, 182, 4, 437–448. DOI: 10.1556/2065/182.2021.4.1, https://mersz.hu/dokumentum/matud202104__4/
- Németh Brigitta – Munkácsy Balázs – Vida Zsófia Viktória et al. (2022): *A fiatalok helyzete az akadémiai pályán. Fialat Kutatók Kérdőív. Az FKA 2021-ben készült felmérések eredményei.* Budapest: Fialat Kutatók Akadémiája, DOI: 10.36820/fka.2022, ISBN 9786156448187, https://mta.hu/data/dokumentumok/egyeb_dokumentumok/2022/FKK2021.pdf
- Németh Brigitta – Munkácsy Balázs – Vida Zsófia V. et al. (2023): Egyenlőtlenségek a magyarországi fiatal kutatók között: tanulságok a Fialat Kutatók Akadémiájának felméréséből. *Magyar Tudomány*, 184, 12, 1529–1543. DOI: 10.1556/2065.184.2023.12.10
- Noben, Ine – Maulana, Ridwan – Deinum, Jan F. et al. (2021): Measuring University Teachers’ Teaching Quality: A Rasch Modelling Approach. *Learning Environments Research*, 24, 1, 87–107. DOI: 10.1007/s10984-020-09319-w, <https://link.springer.com/article/10.1007/s10984-020-09319-w>
- Pusztai Gabriella – Fináncz Judit – Tóth Dorina A. (2022): A doktori képzés nemzetközi és hazai átalakulása. *Educatio*, 31, 1, 85–103. DOI: 10.1556/2063.31.2022.1.7, <https://akjournals.com/view/journals/2063/31/1/article-p85.xml>

- Rahal, Rima-Maria – Fiedler, Susann – Adetula, Adeyemi et al. (2023): Quality Research Needs Good Working Conditions. *Nature Human Behaviour*, 7, 2, 164–167. DOI: 10.1038/s41562-022-01508-2, https://www.researchgate.net/publication/368375126_Quality_research_needs_good_working_conditions
- Vinkler Péter (1988): Weighted Impact of Publications and Relative Contribution Score. Two New Indicators Characterizing Publication Activity of Countries. *Scientometrics*, 14, 1–2, 161–163. DOI: 10.1007/BF02020249
- Woolston, Chris (2021): Stagnating Salaries Present Hurdles to Career Satisfaction. *Nature*, 599, 7885, 519–521. DOI: 10.1038/d41586-021-03041-0
- Zitt, Michel – Bassecouard, Elise (2008): Challenges for Scientometric Indicators: Data Demining, Knowledge-Flow Measurements and Diversity Issues. *Ethics in Science and Environmental Politics*, 8, 49–60. DOI: 10.3354/esepp00092, <https://www.int-res.com/articles/esepp2008/8/e008p049.pdf>
- URL1: *I. Fiatal Kutatók Fóruma az MTA 188. Közgyűlésének keretében (2017. május)*. <https://mta.hu/fka/i-fiatal-kutatok-foruma-az-mta-188-kozgyulesenek-kereteben-2017-majus-109533>
- URL2: Alpár Donát – Barnaföldi Gergely Gábor – Dékány Éva et al. (2018): *Fiatal kutatók Magyarországon, Felmérés a 45 év alatti kutatók helyzetéről, karrierterveiről, nehézségeiről. Kutatási jelentés*. https://mta.hu/data/dokumentumok/fiatal_kutatok_helyzete_felmeres_eredmeny.pdf
- URL3: *A pedagógusok megbecsülése a minőségi közoktatás alapja – a Fiatal Kutatók Akadémiája tagjainak állásfoglalása*. <https://mta.hu/fka/a-pedagogusok-megbecsulese-a-minosegi-kozoktatasi-alapja-a-fiatal-kutatok-akademiaja-tagjainak-allasfoglalasa-112468>
- URL4: KSH: *581 900 forint volt a bruttó átlagkereset*. 2023. február 23. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/ker/ker2212.html>
- URL5: *A 2022. december 2-i ODT ülés jegyzőkönyve*. <https://doktori.hu/index.php?menuid=351&lang=HU&cid=357>
- URL6: MAB: *Egyetemi tanári pályázat*. <https://www.mab.hu/egyetemi-tanari-palyazat>
- URL7: *Pályázatokat áttekintő adatbázis készült fiatal kutatóknak*. <https://mta.hu/fka/palyazatok-attekinto-adatbazis-keszult-fiatal-kutatoknak-111980>
- URL8: *VII. Fiatal Kutatók Fóruma az MTA 196. közgyűlésének keretében*. <https://mta.hu/fka/vii-fiatal-kutatok-foruma-az-mta-196-kozgyulesenek-kereteben-112950>
- URL9: Deutsche Forschungsgemeinschaft: *Walter Benjamin-Programm*. https://www.dfg.de/foerderung/programme/einzelfoerderung/walter_benjamin/index.html
- URL10: Österreichischer Wissenschaftsfonds: *Erwin-Schrödinger-Auslandsstipendien mit Rückkehrphase*. <https://www.fwf.ac.at/de/forschungsfoerderung/fwf-programme/schroedinger-programm>
- URL11: *A Nők a Kutatói Életpályán Elnöki Bizottság*. <https://mta.hu/nok-a-kutato-i-eletpalyan-elnoki-bizottsag/a-nok-a-kutato-i-eletpalyan-elnoki-bizottsag-111290>
- URL12: *Százötvenöt fiatal kutató nyerte el az MTA Bolyai János Kutatási Ösztöndíját*. https://mta.hu/mta_hirei/szazotvenot-fiatal-kutato-nyerte-el-az-mta-bolyai-janos-kutatasi-osztondijat-113005
- URL13: *Kisgyermeket nevelő kutatók támogatása*. <https://mta.hu/kisgyermeket-nevelo-kutatok-tamogatasa>
- URL14: EMBO: *Childcare Grants*. <https://www.embo.org/funding/lecture-travel-and-childcare-grants/childcare-grants>
- URL15: *The Career Framework for University Teaching: Overview*. <https://www.teachingframework.com/>

- URL16: National Science Centre, Poland: *SONATA: PhD Holder Grants (2–7 Years sfter PhD Award)*. <https://www.ncn.gov.pl/en/finansowanie-nauki/konkursy/typy/3>
- URL17: European Commission: *Lump Sum Funding in Horizon Europe*. <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/programmes/horizon/lump-sum/guidance>
- URL18: Dr. Hoyer Mária és Dr. Kun Bernadette (FKA webinárium): *Munkamánia és kiegész a tudományban*. <https://www.youtube.com/watch?v=cKd3rVrzPzw>
- URL19: Zenodo: *Kiáltvány a kutatók mentális egészségéért és jóllétéért*. 2022. november 10. <https://zenodo.org/record/7312009>