

Életpályamodell a felsőoktatásban

(a Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete ajánlása)

A felsőoktatás hatékonysága, eredményessége, versenyképessége múlik azon, hogy megbecsült, kellően motivált, kiváló szakmai kvalitású oktatói, kutatói és az oktatást közvetlenül segítő dolgozói legyenek.

Az **életpályamodell** kidolgozása természetesen kormányzati feladat, ebben a szakszervezetnek az lehet a szerepe, hogy javaslatokat tegyen, jelezze, mire kell kitérni e modell kidolgozása során. Akkor lehet komolyan nekilátni a munkának, ha tudjuk, hogy mit várunk el a felsőoktatástól, merre szeretnénk tovább lépni. A közelmúltban készített államtitkári vitaanyag közelít a megoldáshoz.

Az életpályamodellek általában azt tartalmazzák, hogy a közsféra egyes területein **dolgozókkal szemben** milyen **elvárásai** vannak a társadalomnak, és ennek fejében milyen **kiszámítható előmenetelt** és **garantált illetményrendszert** biztosítanak.

A bérhelyzet a felsőoktatásban jelenleg igen torzult. Ez részben az intézmények kényszerhelyzetéből adódik, hogy az elvont támogatási pénzeket kénytelenek voltak a hallgatóktól beszedett költségtérítésekből pótolni. Ez olyan strukturális torzulásokat okozott, hogy ma ez az egyik legfőbb gátja a normális működésnek. Szinte minden intézmény azokon a szakokon oktatott tömegesen, amire keveset kellett fordítani, így a végzetek nagy százaléka nem tudott elhelyezkedni, mert túlkínálat lett a divatszakokon végzett diplomásokból. További gondot jelent, hogy a tömegképzés során a diplomák értéke erősen devalválódott. Ezzel egyidejűleg az oktatást közvetlenül segítők helyzete folyamatosan romlott, az ő bérük megalázóan alacsony, nagyon sokan a minimálbért kapják, mert a közalkalmazotti bértábla mára alkalmatlanná vált munkájuk elismerésére. Az életpályamodellek kidolgozásánál ezeket a szempontokat is figyelembe kell vennünk.

A felsőoktatásban hagyományosan megvannak azok az oktatói/kutatói beosztások, amiken nyilvánvalóan nem kell alapjaiban változtatni, de a foglalkoztatási követelményeket (egyetemi/főiskolai, pályán maradáshoz/előléptetéshez szükséges) pontosítani és intézménycsoportonként egységesíteni kell.

A felsőoktatásban dolgozó oktatók/kutatók alapvetően 2 csoportba oszthatók. Az elsőbe azok tartoznak, akik hétfőtől péntekig (levelező oktatás, továbbképzés, szakmérnök-képzés esetén szombatig!) az adott egyetemen/főiskolán, egyetlen főállásban, élethivatásszerűen dolgoznak (oktatnak, kutatnak, végzik az adminisztrációt és – technikus már nem lévén – az egyéb technikai munkákat), és ebből szeretnének/kell nekik megélni. Az ő számukra létkérdés a tisztességes életpályamodell. A második csoportba azok tartoznak, akik nem egyetlen felsőoktatási intézményre áldozzák teljes munkaerejüket, hanem több helyütt is érdekeltek: tipikusan a politikában, a média szakmában, az iparban, kutatóintézetben, másik felsőoktatási intézményben, illetve a saját vállalkozásukban. Tévedés ne essék, nagyon hasznos az ő részvételük is, de mikor lesz idejük TDK munkát irányítani, tehetséggondozást végezni,

szakdolgozatosokat vezetni, stb. Lehet-e velük szemben reálisan hasonló követelményt állítani, mint az 1. csoportba tartozókkal, és a heti néhány órás vagy 1-2 napos tevékenységükért megilleti-e őket egy teljes fizetés? Célszerűbb lenne őket óraadóként, vagy részfoglalkozásban alkalmazni, vagy – a költségtérítésen kívül – erkölcsi megbecsülésként címet (tb. docens, tb. egyetemi tanár) adományozni nekik.

A felsőoktatásban 2008 óta nem volt alapilletmény-emelés. Elvi állásfoglalást kérünk: hova képzelték el a felsőoktatás oktatóit/dolgozóit a társadalmi ranglétrán? Helyes-e az, hogy a frissen végzett diplomások kezdő fizetése több területen magasabb (még a közszférában is!), mint az öt tanító középkorú docensé? Meddig tolerálható az, hogy szeptember 1-től egy 6 éve általános iskolában tanító illetménye magasabb, mint egy 20 éve oktató egyetemi adjunktusé? A választ az MRK megadta a „Fokozatváltás a felsőoktatásban” című felsőoktatási fejlesztési irányelvekről szóló összefoglaló véleményében:

„Elengedhetetlenül fontos a felsőoktatásban dolgozók, oktatók és nem oktatók átfogó bérrendezése. Az új felsőoktatási bér és javadalmazási rendszernek biztosítania kell, hogy az oktatási tevékenységet végző oktatói és egyéb besorolású alkalmazottak főállásból származó jövedelme még a fiatal munkavállalók esetén is versenyképes legyen az általuk kiképzett, nem felsőoktatásban foglalkoztatottakéval.”

Az oktatói bértábla bevezetésekor az egyetemi tanár (1. fokozat) alapilletménye a helyettes államtitkáréval volt azonos.

Kérdés, hogy a jövőben egy közös felsőoktatási bértábla legyen, vagy maradjon külön az oktatói/kutatói és legyen az oktatást közvetlenül segítő dolgozók részére egy speciális bértábla? Mindkét esetben garancia kell azonban az értékállóságra. Lehet az illetményalapot a mindenkori minimálbér százalékában meghatározni.

Az oktatást közvetlenül segítőket esetében Dux László helyettes államtitkár kezdeményezésére az FDSZ már 2011-ben kidolgozott egy speciális bértáblát, amit ma is alkalmasnak tartunk és mellékelten csatolunk (1. táblázat).

A felsőoktatási életpályamodell kidolgozásakor az alábbi szempontok megfontolását javasoljuk:

- olyan körülményeket kell biztosítani ezen a területen, hogy a felsőoktatásban dolgozó oktatók és az oktatást közvetlenül segítő nem oktatók egyaránt elfogadható polgári élethez szükséges illetményben részesüljenek,
- tisztázandó, hogy az egyes oktatóknak feladata-e az állami felsőoktatás anyagi feltételeinek részbeni megteremtése (például a saját közalkalmazotti bére egy részének megbízásos munkák, pályázatok útján történő biztosítása),
- a követelményrendszerben meg kell különböztetni a főiskolai és az egyetemi oktatókkal szembeni elvárásokat,
- a főiskolai oktatók esetében kisebb súllyal szerepeljen a kutatás, és a különböző beosztásban lévők aránya legyen inkább „gúla-szerű” (több tanársegéd és adjunktus, kevesebb vezető oktató),

- az egyetemi oktatók között relatíve kevesebb gyakornok, tanársegéd legyen, mert az ő tevékenységüket részben helyettesíthetik a doktoranduszok és a poszt-doktori ösztöndíjasok (a poszt-doktori rendszert ki kell alakítani), ugyanakkor több docens és egyetemi tanár lehet, hiszen ők vezetik a tudományos műhelyeket,
- nem tartjuk helyesnek az Nftv azon jelenlegi szabályát, miszerint az adjunktusnak az egyetlen lehetőség, hogy teljesítse a docensi előléptetés feltételeit (és utána bérhiányra hivatkozva nem léptetik elő), különben elbocsátják. A felsőoktatásban szükség van a nagy tapasztalattal rendelkező adjunktusokra is. Általában fontosnak tartjuk a differenciáltabb karrier-lehetőségek biztosítását (1. ábra),
- egyetemi oktató végzés után csak az lehessen, aki hallgatóként aktív tudományos tevékenységet (TDK munka, szakkollégiumi tagság, konferencia részvétel, publikáció) végzett és legalább egy szemesztert töltött külföldön,
- a mérnöki/műszaki területeken csak az lehessen egyetemi adjunktus vagy annál magasabb beosztású oktató, aki a diploma megszerzése után legalább fél évet "termelési gyakorlaton" az iparban (ittthon, vagy külföldön) töltött,
- az akadémiai szférából, vagy egyéb területről jövő kollégát vezető oktatónak csak akkor lehessen kinevezni, ha valóban tud előadást tartani, ha már vezetett szakdolgozatot, PhD-munkát; bizonyította, hogy valóban képes az iskolateremtésre (sokan minimális oktatási tapasztalattal lesznek professzorok, mert korábban kutatóintézetben fő profilként kutatva megszerezték az akadémiai doktori fokozatot és komoly előnyben vannak a heti 15-20 órás leterheltséggel küzdő egyetemi docensekhez képest),
- az előmeneteli rendszer kritériumai legyenek világosan megfogalmazva és legyenek kötelezőek minden felsőoktatási intézményben,
- a kiemelkedő tehetségek esetén legyenek megfogalmazva azok a lehetőségek, amelyek teljesítése esetén az egyik besorolásból a másikba rövidebb idő után átkerülhet az oktató, hasonlóan, mint a Kjt. bértábla esetén egyik osztályból a következő osztályba történő átsoroláskor,
- külön gondoskodni kell a pályakezdő fiatalokról, akiknek jelenleg a fizetése a bruttó 180 eFt-ot sem éri el, de egyidejűleg sok órát kell tartaniuk és el kell készíteniük viszonylag rövid idő alatt a PhD fokozatukhoz szükséges dolgozatokat, teljesítve az egyéb feltételeket is; ezért olyan intézkedéseket kell hozni, hogy a tanársegédek munkaterhelése csökkenjen,
- az oktatók esetében ne csak az óraszám, hanem egyéb szempontok is jelenjenek meg az egyes szintek elvárásainál (pl. ha valaki több száz főt oktat és vizsgáztat, akkor kevesebb kontaktórát kelljen tartania, mint annak, akinek csak szemináriumai vannak, és a vizsgaidőszakban már nincsenek vizsgáztatási kötelelességei),
- intézményesíteni kell az oktatóknál a kutató év (vagy félév) intézményrendszerét a szakmai gyakorlatuk, tapasztalatszerzésük céljából, ami a szakmai fejlődésük és a minőségi oktatásuk

garanciája; normatív alapon, a minősítettek aránya szerint legyen külön pénz biztosítva a sabbatical évre, amelynek szakmai hozadéka legyen számon kérhető,

- forrást és időt kell biztosítani az oktatói kar részére a különböző rendezvényeken, konferenciákon való részvételhez, ami szintén az oktatók szakmai fejlődését hivatott biztosítani (a regisztrációs díjat gyakran maguk fizetik be a kollégák, így életbe léphet egy kontraszelekció),
- a bértábla a végzettség, beosztás és a közalkalmazotti pályán eltöltött idő alapján kerüljön kidolgozásra; az adjunktusi, docensi és egyetemi/főiskolai tanári beosztásban több fizetési fokozatot kell definiálni,
- az oktatói bértábla %-os arányait meg kell változtatni (40%-50%-70%-100%-ról 60%-70%-85%-100%-ra), mert az egykulcsos szja a nettó jövedelmi arányokat nagyon eltolta (a módosításhoz szükséges többletforrást költségvetési keretből kell biztosítani),
- a modellbe is kerüljön bele a felsőoktatási oktatói/dolgozói kártya, ami alanyi jogon garantáljon kedvezményeket (pl.: az oktató és kutató munkához szakkönyvek, internetes adathordozók, szakmai képzések, stb.).

Támogatjuk a teljesítményelvű felsőoktatást. Ezért a javaslatunk: minden főállású egyetemi oktató/kutató teljesítményét minden évben meg kell mérni. Az oktatás és kutatás mennyiségi és minőségi paramétereikhez pontszámokat kell rendelni és ezt összeadni. Az így kapott pontszámok beosztásokként 2 küszöbértékét kell definiálni. Aki az alsó küszöbérték felett teljesít, annak jár a költségvetési forrásból garantáltan biztosított illetmény. Aki nem éri el a minimális pontszámot, azt bizonyos türelmi idő után (bármikinek lehet egy rossz éve) vissza lehet minősíteni, kinevezését lehet részfoglalkozásúvá módosítani vagy végső esetben el lehet bocsátani. Akinek 1) a teljesítménye a felső küszöbérték felett van; vagy 2) a teljesítménye a két küszöbérték között van, de olyan plusz, nem kötelező tevékenységet is folytat, amely külön honorálandó, azok esetében egyéb forrásból illetménykiegészítést kell biztosítani.

A bérrendezés 3 lépésben történhet. 2015. január 1-től minden főfoglalkozású felsőoktatásban dolgozónak kell kapni központi költségvetési forrásból bizonyos jelzésértékű alapbéremelést (min. 5%, de legalább 10 ezer Ft/hó), hiszen az a tény, hogy a felsőoktatás ma még sikerágazat, csak az itt dolgozók emberfeletti munkájának köszönhető. Azonnal el kell kezdeni az életpályamodell részletes kidolgozását, amit a béremeléssel együtt 2 lépésben (2015. szeptember 1 és 2016. január 1) lehetne hatályba léptetni.

Súlyos probléma a stabil, legalább középtávon érvényes igazodási pontok hiánya. Az intézményrendszerre vonatkozó elképzelések gyakori változása, a hallgatókra és az intézményekre szánt költségvetési források bizonytalansága, az ad hoc zárolások, elvonások, illetve az ezekkel kapcsolatos nem egyértelmű kommunikáció mind a nyugodt, minőségi munka ellen dolgozik, így ezeket a jövőben ki kell küszöbölni.

Biztosítani kell, hogy a szakszervezetek a felsőoktatás intézményrendszerének átalakításával kapcsolatban véleményt nyilváníthassanak; partnerként kezeljék őket minden olyan ügyben, melynél a felsőoktatásban dolgozó oktatók és alkalmazottak munkakörülményei esetleg módosulhatnak; viszont a szakszervezeteknek tájékozottaknak kell lenniük, konstruktív elképzeléssel kell rendelkezniük a területet érintően.

Veszprém/Budapest, 2014. november 22.

Tőrös Szilárd
FDSZ elnök