

A Corvinus Alkalmazotti Tanács (CAT) és a Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete Budapesti Corvinus Egyetem Intézményi szervezete (FDSZ BCE) nyilatkozata az oktató-kutatók új munkakörbesorolásáról

Budapest, 2021. január 15.

A Budapesti Corvinus Egyetem munkavállalóinak érdekvédelmi szervezeteiként az alábbiakat tartjuk fontosnak hangsúlyozni az egyetemi Szenátus és a fenntartó alapítvány Kuratóriuma által 2020. novemberében elfogadott Akadémiai életpályamodell (AÉM) bevezetésével összefüggésben:

- 1. Az AÉM bevezetésének egyaránt kell szolgálnia az oktató-kutató kollégák szakmai és tudományos fejlődését és az Egyetem egészének érdekeit.** Ahogy az AÉM fogalmaz, „[a]z akadémiai lét elkerülhetetlen velejárója a tudományos nyilvánosság, amelyben az egyén teljesítménye időről időre megmérettetik és az életpálya azonos fázisában lévővel összehasonlítva besorolásra (rangsorolásra) kerül. Az értékelés legfontosabb célja annak elősegítése, hogy a Corvinus oktatója-kutatója hazai és nemzetközi összevetésben egyaránt a legjobbak irányába, az élmezőny felé haladjon, vagy abban javítsa, erősítse pozícióját és ezzel az intézmény rangját növelje” (2. oldal).
- 2. Az AÉM bevezetése során az Egyetemnek tiszteletben kell tartania az oktató-kutatói kar sokszínűségét és az oktató-kutató kollégák egyéni autonómiáját.** Ahogy az AÉM fogalmaz, „[a]z egyéni életpályák megválasztásában fontos elvárás az intézményi (intézeti) stratégiához történő illeszkedés, ugyanakkor a Corvinus életpályamodell garantálja az oktatók-kutatók tudományos autonómiáját, támogatja az akadémiai közösség sokszínűségének megőrzését, az egyéni életcélok, illetve életutak szabad megválasztását, és ösztönzi az együttműködést és a hálózatosodást” (2. oldal).
- 3. Az AÉM során alkalmazott munkakörbesorolásnak alapvetően az érintett oktató-kutató kollégák döntésén kell alapulnia, figyelembe véve az illető kollégák szakmai kvalitásait és az egyetemi és intézeti megfontolásokat is.** Ahogy az AÉM fogalmaz, „[a] munkaköri típus megválasztása alapvetően az oktató kompetenciája, azonban az elvárt teljesítmény vonatkozásában életszerűnek, az intézményi (intézeti) érdekekhez illeszkedőnek és a vezetővel történő egyeztetés alapján konszenzusosnak kell lennie” (3. oldal).
- 4. Az egyes munkakörökhöz kapcsolódó publikációs elvárások kialakítása során az eddigi egyetemi gyakorlatból kell kiindulni, és ahhoz képest kell a fejlődési célokat meghatározni.** Ahogy az AÉM fogalmaz, „az elvárások megfogalmazásakor a Corvinus oktatói, kutatói közösségének elmúlt évekre vonatkozó tudományos teljesítményét kell bázisként értelmezni és ahhoz képest kell a fejlődést meghatározni (beosztásonként kalibrálva)” (13. oldal).
- 5. A fejlődési célok teljesítésére minden oktató-kutató kollégának esélyt kell kapnia, arra senki nem minősíthető eleve alkalmatlannak.** Ahogy az AÉM fogalmaz, „a Corvinuson minden oktató, kutató képes és hajlandó a fejlődésre, a tudományos teljesítményének növelésére, amelyhez az Egyetem vezetése biztosítja a megfelelő ösztönzőket és támogatást” (13. oldal).
- 6. Mindebből az következik, hogy szándékai és szakmai ambíciói ellenére senki nem kényszeríthető az eddiginél mintegy 50 százalékkal nagyobb kötelező óraterheléssel járó, a minőségi publikációs tevékenységet nyilvánvalóan nehezítő oktatáshangsúlyos munkakörbe.** Ez abban az esetben sem volna indokolt, ha az oktató-kutató kolléga eddig viszonylag gyenge publikációs teljesítményt

tudott felmutatni. Erre ugyanis számos oka lehetett, köztük a publikációs célokat sokszor háttérbe szorító korábbi egyetemi elvárás- és ösztönzőrendszer. Ezért különösen indokolt, hogy – ahogy az AÉM fogalmaz – „[a] modell nem kívánja követni azt a nemzetközi gyakorlatot, hogy az elmaradó kutatási teljesítményt explicit kimondva óraterheléssel kompenzálja (büntesse), sokkal inkább az oktató-kutató felelős döntésére bízza, hogy kiegyensúlyozott, vagy attól eltérve oktatáshangsúlyos vagy kutatáshangsúlyos munkaköri típust szeretne betölteni” (15. oldal).

7. **Minden ezzel ellentétes vezetői nyomást és esetleges egyetemvezetői szándékokat elfogadhatatlannak tartunk.** A kiegyensúlyozott és az oktatáshangsúlyos munkakör közötti választást nem határozhatják meg előre rögzített egyetemi kvóták. Különösen elfogadhatatlan volna, ha a kettő közötti besorolást egy most bevezetendő publikációs követelményrendszer korábbi teljesítése döntené el. Ez a minden civilizált jogrend által elutasított visszamenőleges hatályú szabályalkotással volna egyenlő, ami egyrészt súlyosan aláásná az egyetemi átalakulás folyamatába és az egyetemi vezetésbe vetett bizalmat, másrészt komoly jogi aggályokat vetne fel.
8. **Az Egyetemnek**, ha komolyan veszi a saját átalakulási céljait és a Szenátus és a Kuratórium által elfogadott AÉM-ben foglaltakat, **bíznia kell a saját oktató-kutató munkatársaiban.** Ők tudják a legjobban, hogy mik a céljaik, és azok eléréséért mit hajlandóak vállalni. Mi mellettük állunk majd, bármilyen munkakör mellett döntsenek is a vezetőikkel folytatott konzultációk során.

Budapest, 2021. január 15.

Dunavölgyi Mária, elnök
Corvinus Alkalmazotti Tanács

Toronyai Gábor, elnök
FDSZ BCE