

# AZ AKADÉMIAI *TENURE*\*

Palló Gábor

az MTA doktora, tudományos tanácsadó,  
MTA Kutatásszervezési Intézet  
gabor.pallo@ella.hu

A *tenure* nem magyar kifejezés, nem is gyökeresedett meg a közbeszédben, mégis használják arra a fogalomra, amit úgy hívunk: határozatlan idejű munkaviszony. Ez utóbbi túlságosan bonyolult, hangzása túlságosan bürokratikus, nyilván azért is mondunk szívesen *tenure*-t. Azonkívül a nemzetközi szakirodalom és informális beszédmód is a *tenure*-t használja, és itthon is egyre gyakrabban hallani. A szakirodalmat követve akadémiai *tenure*-ről beszélek, az *akadémiai* kifejezést angolszász értelemben használva, azaz beleértve az itthoni egyetemi és akadémiai hálózatot is, nem csupán a Magyar Tudományos Akadémia intézeteit.

Úgy tűnik, a kutatói pályán a *tenure* világ-szerthe csomópontot képez, és az egész tudományirányítást befolyásoló elvi kérdéseket vet fel. Azért csomópont, mert a kutatópályán a *tenure* elérése az egyik pályaszakasz célja, majd végpontja, és ezzel újabb pályaszakasz, az érett kutatói korszak kiindulópontja, elfogadott velejárója is. A fiatal kutató a *tenure* megszerzésével biztonságba kerül, elfogadha-

tó fizetést kap, nem kell aggódnia közvetlen jövője miatt. Kutathat, dolgozhat. Ez azonban nem tekinthető az érett kutatói pályája végpontjának, inkább kezdetének. Nálunk és máshol is a kutató életrajza ezután főképp az elnyert kutatói támogatások (grant) sorozatából, az ezek segítségével elért eredményekből áll, illetve néhány állásváltoztatásból, melyek mindegyike természetesen határozatlan idejű, azaz *tenure*.

Ahhoz, hogy a magyarországi helyzetet megfelelően tudjuk értelmezni, jó lenne tudni, mik a nyugati akadémiai rendszerben a *tenure* megszerzésének formális kritériumai, mik a tartalmiak és milyen procedurális folyamatok vezetnek ide. Minthogy nem találtunk a szakirodalomban olyan általános vizsgálatokat, melyek kellő mélységben és analitikusan feltárták volna a hazai helyzetet, szükségesnek látszott valamiféle nemzetközi kitekintés. Annál is inkább, mert itt általánosságban a kutatói, vagy szélesebben: az akadémiai élet egyik kulcsfontosságú ügyéről van szó.

Az alábbiakban először a *tenure* fogalmát igyekszem körüljárni, majd a vele kapcsolatos aktuális vitákat, melyek meglepően hevesnek és széles körűnek látszanak. Ez után saját interjúkra támaszkodva néhány ország procedurális gyakorlatát vetem össze egymással, hogy a *tenure* jelenlegi nemzetközi helyzetének valamiféle általános vonásai rajzolódjanak ki.

---

\* Ez az írás minimális különbséggel megjelent a Mosoniné Fried Judit és Tolnai Márton szerkesztette *Fiatal Kutatók: Az életpálya kezdete* című kötetben (Budapest, Typotex, 2010). Köszönettel tartozom a szerkesztőknek és a kiadónak, hogy engedélyezték a közlést. A kutatást az MTA Kutatásszervezési Intézet által elnyert NKFP-B4-2006-011. számú Jedlik Ányos pályázati program keretében végeztem.

Mіндеzt persze abban a reményben, hogy a hazai helyzet mércéjéül, inkább összehasonlítási alapjául, esetleg értelmezési keretéül szolgáljon.

### *A tenure fogalma*

Minden bizonnyal ősi fogalom a *tenure*. Szótári jelentése kínos: birtoklás, hűbéri szolgálat. Valójában az élethossziglani alkalmazást jelenti, ami csaknem az állás feudumként való elfoglalásával egyenértékű. Angol szó, főleg az angolszász országokban használják, de egyetemi modelljük elterjedése maga után vonta az 'akadémiai tenure' kifejezés és intézmény elterjedését is.

Amerikában a sok magánegyetem már a 19. században sem bocsátott el professzort állásából, csak egészen különleges okból. 1925-ben már javasolták, hogy dolgozzák ki az akadémiai szabadság és a tenure alapelveit (*Conference Statement on Academic Freedom and Tenure*), ám az alapidokumentum csak 1940-ben született meg: az 1934-ben létrejött *American Association of University Professors (AAUP)* és az *Association of American Colleges* készítette el *Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure* címmel.

Ez (némi 1970-ben született kozmetikázással) a tenure-t így definiálja: „A próbaidő lejártá után a tanárok és kutatók állandó és folytonos *tenure*-ba (munkába) lépnek, és szolgálatukat csak megfelelő okok esetén lehet lezárni, kivéve a nyugdíjba vonulás idejének elérése, vagy pénzügyi okokból különleges kényszerítő körülmények jelentkezését.” Az AAUP meg is indokolta a *tenure* szükségességét: „A *tenure* bizonyos célok elérésének eszköze, mégpedig 1. a tanítás és kutatás, valamint az egyetemen kívüli tevékenység szabadságának biztosítása, 2. bizonyos fokú anyagi biztonság megteremtése, mely a

munkát vonzóvá teszi az erre képes nők és férfiak számára.” Mindehhez nagyon fontos alapelvet fűzött: „A felsőoktatás a közjót szolgálja, és elősegíti a tanár és az egész intézmény érdekeinek érvényesülését. A közjó függ attól, hogy szabadon lehessen kutatni és bemutatni az igazságot.” (AAUP Statment, 1940)

Mindez persze nem jelenti azt, hogy az akadémiai világban csak olyanok dolgoznak, akik már megszerezték a *tenure*-t, vagy éppen ennek megszerzése előtt állnak. Éppen fordítva: egyre többen dolgoznak a *tenure*-on kívüli állásban. Egy amerikai példa a különféle állásokra: *internship*, doktori ösztöndíj, asszisztensi állás, posztdoktori kutató, alkalmazott, illetve a *tenure*-hoz nem vezető tanári állás. Létezik ugyanis úgynevezett *tenure-track* állás, ami azt jelenti, hogy megfelelő teljesítmény esetén *tenure*-t kap, akit ezen alkalmaznak, és létezik *non-tenure-track* állás, amelyben csaknem ugyanazt a munkát végzik, mint a *tenure-track* állásban, de akit így foglalkoztatnak, nem kaphatja meg a *tenure*-t még jó eredmények esetén sem. A *tenure-track* állás viszont próbaidőnek tekinthető, akár tíz évig is tarthat, és különféle fokozatai lehetnek az asszisztensi állástól a posztdoktori ösztöndíjig át a *lecturer* (óraadó) vagy *adjunct* tanári megbízásig és egyéb formákig. Az ezekben végzett sikeres munka vezet a *tenure*-hoz.

A *tenure* tehát a kutatói pálya döntő állomása, de nem az utolsó. Az angolszász rendszerben az *associate professor* megkaphatja a véglegesítést, ám az igazi révbe érést a *full professor*-i kinevezés jelenti. Efölött nincsenek rangok, de fizetési kategóriák igen, ami újabb rendszeres teljesítményértékelés alapján dől el, és állandó erőfeszítésre ösztönöz.

Maga a *tenure* az angolszász hagyomány része, nem a kontinentális Európáé vagy más világrészé. Az angolszász országokban az

akadémia (ezen tehát az egyetemek és kutatóintézetek egyaránt értendők) függetlensége fontosabb, mint máshol, ezért az intézmények önállósága és autonómiája is nagyobb. A *tenure*-t az az intézmény adja, mely anyagilag független, még akkor is, ha állami egyetemről van szó. A *tenure*-ral rendelkező professzorokat az intézmény mindenképpen fizeti. Európában, kivált a francia és a német (és persze a már csak maradványaiban létező szovjet) minta állami alkalmazottnak tekinti oktatóit és kutatóit, a közalkalmazotti (civil servant) jogszabályok érvényesek rájuk. Ez is állandó foglalkoztatottságot jelent, megfelel a *tenure*-nak, de, legalábbis Magyarországon, lényegesen kisebb biztonságot teremt: a közalkalmazott bizonyos feltételek (például átszervezés) esetén nem túl magas végkielégítéssel elbocsátható.

Vizsgálódásunkban érdemes az angolszász rendszert tartani a középpontban, részben mert ideáltipikusan itt valósul meg a *tenure*, mégpedig inkább az Egyesült Államokban, mint Angliában, másrészt a bolognai folyamat Európa számára is az angolszász mintára való áttérést tűzte ki célul.

#### *Viták a tenure körül*

**Általános megfontolások** • A *tenure* szempontjából az angolszász minta egyre problematikusabbá válik. Az Egyesült Államokban és az Egyesült Királyságban is jelentős viták robbantak ki a *tenure* körül azzal az eredménnyel, hogy a *tenure* mint intézmény visszaszorulóban van, ám elvileg is nagyon fontos, hogy megmaradjon.

Egy nemrégiben megjelent tanulmánykötet szerkesztője és áttekintést adó bevezetőjének szerzője, Richard Chait a *tenure*-ra vonatkozó amerikai vitákat az egész egyetemi oktatás és kutatás beásottságára, elavultságá-

ra vonatkozó kritikákkal hozta összefüggésbe. A szenvedélyes bírálatok kezdetét az 1968-as diáklázadások idejére vezeti vissza. Az 1970 és 1990 közötti időszak ebből a szempontból nyugalomban telt, írja, de a 90-es évektől kezdve ismét fellángolt a vita, immár főleg az egyetemi adminisztráció kezdeményezésére. A helyi sajátosságoknak megfelelően a kritika gyakran a bírósági tárgyalótermekben, munkajogi vitákban jelent meg, és a számtalan amerikai egyetemen a helyi viszonyoknak megfelelően zajlott (Chait, 2002).

Angliában, ahol sohasem foglalták általánosan kodifikált jogba az akadémiai *tenure*-t, egyetemenként változtak, és változnak a feltételek. Főleg a régi, nagy tekintélyű egyetemeken dívik. Az 1988-ban megjelent *Education Reform Act* keretében módosították a szabályokat, főleg egy igen érzékeny ponton: az egyetem pénzügyi nehézségei indokolhatják a *tenure*-ral rendelkező professzor elbocsátását. Ez persze nem csituló vitákhoz vezetett, melyek statisztikai, gazdaságossági és munkajogi érveket hoztak felszínre olyan szerzők tollából, mint a közgazdász Anthony Dnes, aki kemény *tenure*-nak nevezte azt, amely lényegében lehetetlenné teszi az elbocsátást, szemben a puha *tenure*-ral, mely finánciális okokból megengedi.<sup>1</sup> Dnes arra a megállapításra jutott, hogy az egyetemek teljesítményét nem befolyásolta, hogy áttértek a keményről a puha *tenure*-ra. Sokkal bonyolultabb tradíciók és egyéb tényezők határozzák meg az eredményességet, mondja Dnes, amely tényezők viszonylag egyszerű közgazdasági modellekkel nem azonosíthatók.

De végül is mi a kifogás az akadémiai *tenure* intézményével szemben? A végenincs

<sup>1</sup> A témára vonatkozó írásai közül lásd például: *The Research Assessment Exercise and the Reform Academic Tenure in the United Kingdom* (Dnes – Seaton, 2001)

viták mögött két tényező sejlik föl. Az egyik a tudás jellegének megváltozása. Az, hogy nem évszázadok óta kialakult diszciplináris keretekben zajlik a kutatás, hanem kisebb, specifikus témakörökben, melyek állandóan változó hálózatokon keresztül kapcsolódnak egymáshoz. Újabb és újabb nagyon fontos szakterületek születnek, melyeket az akadémiának adszorbeálnia kell. Állandóan újabb tárgyakat kell oktatni, merőben új témákat kell kutatni, ámde a *tenure* nem engedi, hogy lecseréljék az avult témák szakértőit azokra, akik az új igényeket elégítik ki. A másik alapvető tényező az akadémia átalakulása vállalattá, mely menedzseri vezetést és gondolkodást igényel. Ez a thatcherista megközelítés az akadémia tudást termelő ipari üzemenek tekinti, a tudást piacon értékesíthető terméknek, szemben a közjó jámbor szolgálatával. A termelésnek a piac állandóan változó igényeihez kell alkalmazkodnia, nem tűrheti az állásából kirobbanthatatlan professzorokat, akiknek terméke esetleg már nem értékesíthető a piacon. A két tényező persze szorosan összefügg egymással, ám a második kifejezi az általános piacosodás morálját is, mely egyszerűen indokolhatatlannak tartja, hogy léteznek emberek, akik nincsenek kitéve a minden más szférában zajló élet-halál versenynek, az állásért folyó napi küzdelemnek, ahogy a társadalom többi dolgozója.

Chait két új fejleményt okol a *tenure* körül kialakult vitáért. Az egyik az akadémia mint intézménnyel szembeni kritikával függ össze, az egyre növekedő kiadásokkal, az érthetetlen kutatási témákkal, a diákok negligálásával, a politikai korrektséggel, a túlkényeztetett professzorokkal. A másik a vállalattá alakulás következményével, a non-profitból *for-profit*-tá alakuló gondolkodással, a vezetőség igazgatótanácsá válásával, mely sokkal nyíltab-

ban fogalmazza meg igényeit, kíméletlenül kér számon, és független az akadémiai étlettől (Chait, 2002, 16.).

**Modell-elemzések** • A helyzet az akadémiai munka finom elemzését tette szükségessé. Michael S. McPherson és Gordon C. Winston már az 1980-as évek elején igyekezett megfejteni a *tenure* előnyeit a munkaező-felhasználás gazdasági szempontjából (McPherson – Winston, 1983). Nem bírálták a *tenure* intézményét, csak meg akarták érteni. A relációs közgazdaságtan segítségével találták meg az előnyöket, arra alapozva, hogy a szervezetek produktivitása szempontjából alapvető jelentősége van annak a munkahelyi környezetnek, melyet a szervezet biztosít dolgozó számára, azaz nem az egyszerű profitmaximalizálási lépések vezetnek feltétlenül nagyobb hatékonysághoz. A munkaező egyszerű piaci szemlélete figyelmen kívül hagyja a tranzakciós költségeket, melyek a munkaező vándorlásából keletkeznek. Az akadémián éppúgy, mint a vállalatoknál, a képzési költség és főleg a helyi viszonyok pontos ismerete a profit megtermelésénél nem hagyható figyelmen kívül. A *tenure* előnyeinek tagadása ezért teljes tévedés. Más kérdés, hogy az akadémia súlyos kockázatot vállal az életre szóló állás biztosításával, a kockázat azonban jelentősen csökken a hosszú próbaidővel és a nagyon részletes értékeléssel, melyet nem alkalmaznak a vállalatok, miközben még csak hasonló hosszúságú alkalmazást sem garantálnak. A *tenure*-t tehát a sajátos akadémiai tudás teszi szükségessé, és persze megőrzendővé.

H. Lorne Carmichael már 1988-ban felvette az alapkérdést: miért létezik egyáltalán *tenure* (Carmichael, 1988). Az akadémiai munka elemzéséből indult ki a *tenure* intézményének értelmezésekor, és ezzel utat vágott a hasonló elemzések számára, melyek persze

nem győzték bírálni őt magát, miként Dnes idézett munkája sem. Carmichael összehasonlította az akadémia működését a futballcsapatéval, melynek tulajdonosa meghatározza, melyik posztra vesz fel valakit, és pontosan kit is vesz fel rá. Ha jobb eredményre vágyik, jobb játékost alkalmaz. Az idősödő, már kisebb teljesítményre képes játékost egyszerűen elbocsátja, és fiatalabb, várhatóan eredményesebb játékost épít csapatába. Ez az, ami lehetetlen az akadémiai szervezetben, melynek vezetése a saját dolgozók véleményére alapoz, nem az eredményességre, és éppen ez az, amiért a *tenure*-t oly sokan bírálják. Carmichael szerint azonban a tanszék vagy intézet sajátos munkaerőpiac, ahol az adminisztráció célja a futballcsapat tulajdonosáéhoz hasonlóan az, hogy a lehető legjobb jelöltet sikerüljön a piacról megszereznie. De mivel csak a professzorok tudják elbírálni, rendelkezik-e a jelölt a tudományos feladat által megkövetelt tulajdonságokkal, valójában ők döntenek az alkalmazásról. Ez a helyzet viszont szükségessé teszi a *tenure*-t, mert ha saját állásuk nem lenne teljes biztonságban, a professzoroknak nem állna érdekükben náluk jobb szakember felvételét megszavazni, mivel döntésükkel saját állásukat kockáztatnák. Így az egyetem vagy intézet kilátástalan sorvadásra lenne ítélve. Ha ellenben saját létüket nem fenyegeti a náluk jobb megjelenése, könnyen azonosulnak az intézmény érdekeivel, hiszen az intézmény színvonalának emelkedése saját érdekeiket is szolgálja. Menedzselési szempontból ez a hatalmas hátránya az akadémia-nak a futballcsapattal példázott esettel szemben, amikor a menedzsment az eredményességet maga tudja lemérni.

Carmichael álláspontja tehát az, hogy a *tenure* biztosítja az intézmény színvonalának fejleszthetőségét. Dnes és szerzőtársa viszont

ezt a következtetést tagadja adatokon alapuló vizsgálatával, mely arra utal, hogy a *tenure* megpuhítása nem vezetett színvonalcsökkenéshez.

A sokat idézett Richard B. McKenzie a *tenure* fenntartása mellett száll síkra. Gondolatmenete szintén a munka jellegét és az érdekviszonyokat vizsgálja ugyancsak a piaci logikából kiindulva: megkülönbözteti a tulajdonos által vezetett (*owner managed*) és a dolgozók által vezetett (*labor managed*) munkát (McKenzie, 1996). Az akadémiai tevékenységet az étteremben zajló munkával hasonlítja össze. Az étterem menedzsere pontosan érti a munkafázis minden folyamatát, a beszerzést, főzést, felszolgálat, mosogatást, és meg tudja mondani, az adott dolgozó képes-e optimális teljesítményre, vagy ki kell cserélni másik dolgozóra. Ez a tulajdonos által vezetett szervezet egyszerű modellje. Az akadémiai munka azonban olyan áttekinthetetlen ezotérikus témákban zajlik, annyira nem lehet látni jelentőségét, hasznát, hogy valóban csak a közjóra lehet hivatkozni fenntartásának indokaként. Ezt a munkát valóban csak a szűk körű szakértő testület tudja elbírálni, nem piaci szempontok alapján.

Ebben a megközelítésben nem a már *tenure*-ral rendelkezők és a pályázók versenye a fő érv a *tenure* létezésé mellett (jóllehet ez is fontos, és ennyiben McKenzie egyetért Carmichaellel), hanem a belső politikai viszonyok, az intézményeken belüli szakmai és érdekkapcsolatok. Egyebek között a dolgozók általi vezetés miatt is az akadémiai életet intenzív versengés, heves küzdelem jellemzi. Amikor, mondjuk, egy biotechnológus lényeges előnyt élvezhet egy assziriológussal szemben, a kevésbé elismert szakterület esetleg igen kiváló képviselőjének szüksége van a teljes intézményi védettségre. A másik fajta versen-

gés megint csak az akadémiai munka lényegével függ össze: sem az oktatás, sem a kutatás nem értékelhető abszolút számokkal, csak az egyes teljesítmények egymáshoz való viszonyításának van értelme, mondja McKenzie. Az életterem eredményeit jellemzi az eladott hamburgerek száma vagy a bevétel nagysága, az akadémián viszont megállapítanak bizonyos ismérveket, például a publikációs számot, és ezeket hasonlítják össze különböző területeken. De minden ilyen alapvetően befolyásolnak endogén tényezők, például a szakma divatossága, helye a világban, dotáltsága, az iránta tanúsított publikus érdeklődés és hasonlók. Nem tudni, mi a kevés, mi az elég, és mi a sok az oktatás és kutatás területén általában. Azt azonban meg lehet vizsgálni, az adott területen ki teljesített többet, ki kevesebbet, mint mások. Ez a relatív mérés az oktatót vagy kutatót csak arra készíti, hogy többet teljesítsen, mint riválisa, nem azt, hogy valami abszolút mércével mérve teljesítsen sokat. Két módon tehet szert előnyre: addicionális teljesítménnyel (például többet publikál, új kurzust tart), vagy prédaszedő magatartást folytat (ahogy McKenzie nevezi), azaz másokat akadályoz a sajátjánál nagyobb eredményességben. Ebben a harcban állít fel korlátokat a *tenure*, amennyiben a prédaszedő lehetőségeit korlátozza. A prédaszedő nem érheti el, hogy riválisát elbocsássák.

McKenzie meggondolásai kiegészítik Carmichaelét, nem tagadja őket. Végző soron azt állítja, a *tenure* nem csupán az új tehetségek felvételét segíti, hanem a már alkalmazást nyerteket is védi. Nem csupán az akadémia és a külvilág viszonyát szabályozza ésszerűen, hanem belvilágát is.

Csak hogy a *tenure*-ügynek felvethető a költség–haszon vonatkozása is, mégpedig mind az intézmény, mind pedig az egyes pro-

fesszorok oldaláról. Nem nyilvánvaló ugyanis, hogy – Carmichael példáját használva – a kiöregedett, már nem eléggé eredményes dolgozókat nem lenne-e kifizetődőbb kicserélni egy energikus fiatal tehetségre. Nem jár-e a *tenure* hatalmas pénzügyi veszteséggel, amikor jelentős fizetést adnak már nem magasan teljesítő professzoroknak. Úgy tűnik, nem, mert a fizetések még a csupa energia fiatalok esetén is általában lényegesen alacsonyabbak, mint a hasonló tudással a versenyszférában elérhető jövedelmek. A hátrányok és előnyök kiegyenlítik egymást. A kiemelkedően javadalmazott professzorokból pedig búsás hasznot húznak az intézmények az odaítélt pályázatok, támogatások révén.

McKenzie elemzi is az egyéb juttatások, például egészségügyi biztosítás és hasonló előnyök szerepét. Azt mondja, végző soron a *tenure* is csak egy szerződés, melyet a professzor és az akadémia köt egymással. Mindkét félnek megvan a maga számítása. A professzort az állásbiztonság és az addicionális javak teszik elégedetté és persze a nagyon is tisztességes havi javadalmazás. Amit az akadémia veszít egyes professzorainak romló értékén, esetleges túlfizetésén, behozza a *tenure*-ért harcoló jelöltek alacsony javadalmazásán. A *tenure-track* állásokban dolgozó tehetségeket ugyanis bőven piaci értékük alatt fizetik.

A béreket általában a munkaerőpiaci feltételek szabályozzák. Az akadémiai állásokért rendkívül heves verseny folyik, és mindkét fél aktuális piaci helyzetének megfelelő eredményeket tud elérni az alkuban. Ha valamelyik oldal javára billen éppen a mérleg, ez jelentkezik a bérezésben, a *tenure* által nyújtott előnyök növekedésében vagy csökkenésében.

Mindezek a meggondolások nem vonatkoznak a fokozatosan kibontakozó új kutatási és oktatási helyzetre, melynek során az



akadémia intézményesen és a piacon egyre jobban összefonódik az iparral, üzlettel és a politikával. Ez azt eredményezi, hogy a kutatói munka klasszikus egyetemi keretei elhajlanak a tudományos *entrepreneur*-ök (vállalkozók) irányába, akik magas fokú speciális szaktudásukat bocsátják piacra, olyat, melyre a kutatói projekteknek nagy szükségük van, és amelyet busásan meg is fizetnek, lényegesen jobban, mint akár a *tenure*-ral rendelkezőkét. A tudományos vállalkozók nem önálló nagy témák felelősei, nem a nagy koncepciók kidolgozói, mégis nélkülözhetetlenek a vállalatok és az akadémia tudáspiacán. Foglalkoztatottságuk, jövedelmük bizonytalan, viszont adott esetben igen magas. Karrierintájuk eltér a megszokott akadémiai pályáétól, arányuk valószínűleg a jövőben egyre magasabb lesz. Felbukkanásuk nem konkurenciát jelent a *tenure*-ral rendelkezők számára, hanem a kutatói pálya egyik változatát, mely békés szimbiózisban élhet az akadémia tagjaival (Gibbons et al., 1994).

**Visszaesés a gyakorlatban •** A piaci hatások végül elvezettek a *tenure* tényleges ártértékelődéséhez, de nem a *tenure*-ral rendelkezők közötti belső verseny miatt, hanem az intézményekben megjelent *tenure*-ral vagy *tenure-track* állással nem rendelkezők miatt. Ronald Ehrenberg több publikációban hívta fel a figyelmet az egyetemek megváltozott helyzetére (Ehrenberg, 2005). Egyebek között arra, hogy a részfoglalkozású, szerződéses vagy kontingens (értsd nem *tenure*-os vagy *tenure-track*-es) tanárok arányszáma lényegesen megnőtt az amerikai egyetemeken. Míg 1975-ben a tanári karok ötvenhét százalékát tették ki a *tenure*-ral, illetve *tenure-track*-kel rendelkezők, az ilyennel nem rendelkező teljes állásban foglalkoztatottak pedig tizenhárom–harminc százalékot, addig 2003-ban

az előbbieik aránya harminc százalékra esett vissza, utóbbiaké tizennyolc–negyvenhat százalékra emelkedett. Ezt egészíti ki az egyre növekvő számú részfoglalkozású oktató. A *The New York Times* egyik cikke szerint az egyetemeken egyre többen futnak be akármiilyen hosszúságú, akár egész életen át tartó pályát adjunktusi vagy más, például óraadói (*lecturer*) kinevezéssel, növekvő fizetéssel anélkül, hogy a *tenure* reménye egyáltalán felmerülne velük kapcsolatban (Finder, 2007). Ehrenberg szerint ez három tényezőnek köszönhető: az egyetemek egyre fokozódó finansziális nehézségei, a kontingens állásban lévők lényegesen alacsonyabb fizetése, és a növekvő flexibilitás, mely elősegíti, hogy az intézmény jobban megfeleljen a piac igényeinek.

A *tenure*-ral kapcsolatos vita tehát a gyakorlatban a *tenure* visszaszorulását mutatja, de a változást a jelenség tanulmányozói nem tartják kedvezőnek. Ehrenberg és mások rámutattak, hogy a hallgatókat egyre ritkábban tanítják *tenure*-ral rendelkező oktatók: 1992-ben óráik 81 százalékát *tenure*-ral rendelkező oktatók tartották, 2001-ben már csak 58 százalékát. Ez számos hátránnyal jár, mindezek előtt azzal, hogy ritkábban, sőt a BA-szintű képzésben részt vevők gyakran egyáltalán nem találkoznak igazán magasan kvalifikált oktatóval, és még a PhD-képzésben is csökken a szerepük. Márpedig ez az akadémia egyik fő vonzerejét jelenti. A *tenure*-ral nem rendelkezőknek ráadásul több órát is kell tartaniuk az elfogadható jövedelem érdekében, ezért lényegesen kevesebb vagy semennyi időt sem fordítanak az órán kívüli találkozásra a hallgatókkal. Nincs is megfelelő hely ilyen találkozásokra, mert nem rendelkeznek saját irodával. Ha találkoznak, akkor sem tudják közvetíteni a hallgatóknak az egyetem

kutatói légkörét, a tanszék vagy intézet belső szellemiségét, egyszerűen mert ennek nem részesei. Mindez a jelenlegi helyzetet tanulmányozók szerint az amerikai egyetem hanyatlásával jár.

**Vissza a *tenure*-hoz?** • A *tenure* tényleges, statisztikailag kimutatható visszaszorulása és az intézmény elleni küzdelem főként az akadémia megváltozott körülményeivel és a tudástermelés új formáival függ össze, illetve a monetarista piaci mechanizmusok mindent átható dominanciájával. Csakhogy a *tenure* idézett korai dokumentumai nem üzleti haszonra hivatkoztak, hanem a tudomány alapvető morális és intellektuális elkötelezettségeire. A közjő szerepére és a tudomány autonómiájának módszertani, szociológiai és morális nélkülözhetetlenségére, a gondolkodás és oktatás szabadságára. Arra, hogy a közjót a tudományban csak akkor lehet szolgálni, ha nem jelent közvetlen egzisztenciális veszélyt valamely elfogadott nézettel való szembeszegülés, meglévő tudományos módszerek elvetése, a kollégák számára elfogadhatatlan nézetek képviselése. Ezt a szellemet a *tenure* sokkal hathatósabban képviseli, mint az *entrepreneur* tudomány, ennek minden előnye és nélkülözhetetlensége ellenére.

Az angolszász akadémiai kalamitások és a fenti megfontolások arra utalnak, hogy a *tenure* még sokáig része marad az akadémiai életnek. Kisebb-nagyobb változásai, puhulásai, illetve feltételeinek szigorodása, pl. a próbaidő növekedése várható, de megszűnése aligha. Valószínű, hogy továbbra is a kutatói pálya orientációs csomópontja marad.

#### *A tenure megszerzésének procedurális változatai*

A *tenure* tehát létezik, de helyzete változóban van. Egyrészt puhul az érinthetetlenséget biztosító jellege, másrészt csökken az aránya

a felsőoktatással és kutatással foglalkozók körében. Ez utóbbi szigorodáshoz vezetett a *tenure* elérési feltételeiben. Hiába lehet rugalmasabb életet élni a *tenure*-on kívül, hiába lehet szerencsés esetben lényegesen többet keresni és izgalmasabb projektekbe kerülni nélküle, vonzóereje fiatal kutatók számára nem csökken, inkább növekedni látszik. Persze minden ilyen általános megállapítás veszélyes, mert nemcsak országoként, intézményenként és oktatási rendszerenként változik a *tenure* jelentősége, hanem szakmánként is. Nyilván nem ugyanazt jelenti a fiatal informáciotechnológus vagy biotechnológus számára, aki óriási fizetőképes piacra lép, mint mondjuk a filozófus számára, akinek szinte kizárólagos helye az akadémia.

Mindezt alapvetően befolyásolják a nemzeti hagyományok, szokások, jogrendszer, a kutatás és oktatás szervezete és millió más tényező. Hogy erről benyomást szerezzünk, saját nemzetközi kapcsolathálómban készíttettem interjúkat a különböző eljárások megértése végett. Angol, amerikai, japán, svéd, spanyol, görög kollégákat kérdeztem ki a saját egyetemükön megszerezhető *tenure* feltételeiről és eljárásairól. Mindegyikük országának egyik elitintézményében dolgozik, mindegyik a tudományt tekinti kutatási tárgyának (tudománytörténész, tudományfilozófus, tudomány-szociológus, STS [Science, technology and society]-szakember), és mint ilyen reflektáltan adta elő helyzetismertetését. A révükön szerzett ismeretek persze esetlegesek maradtak, mégis összeállíthatók valamiféle benyomásokon (nem méréseken) alapuló képpé.

A folyamat kiindulópontja mindenhol egyforma: az intézet valamiképpen szert tesz egy *tenure*-ral betölthető állásra. Vagy üreseedés támad (nyugdíjba megy valaki, másik állást kap, hasonló) vagy az egyetem fejlesz-



teni óhajtja az intézményt, mert meggyőzték egy új téma, szakterület kutatási vagy oktatási szükségességéről vagy valahonnan speciális támogatás érkezett a fejlesztésre. Valahogy álláshely keletkezett.

Az álláshely jogilag nem az intézet vagy tanszék tulajdona, hanem az egyetemé, esetleg a karé. Ez abban nyilvánul meg, hogy a magasabb egység kezében marad a végső döntés joga, még akkor is, ha érdemben nem gyakorolja. Az első formális lépéseket mégis a magasabb egység teszi meg: létrehoz egy bizottságot, amely az ügyben dönt, értesíti a tanszéket vagy intézetet az állás odaítéléséről, felkéri szakmai bírálóbizottság létrehozására. A kari vagy egyetemi bizottság tehát delegálja a szakmai kiválasztás feladatát, fenntartja viszont a jogot, hogy öröködjön a kiválasztás szabályszerűsége fölött, továbbá a végső döntés jogát. Eddig a pontig egységesnek látszik a gyakorlat.

A tanszéki vagy intézeti bizottság ezután nyilvánosan meghirdeti az állást. Itt kezdődnek az eltérések. Vizsgálódásaim során arra voltam kíváncsi, a döntésben mekkora szerepet játszanak a döntnökök személyes érdekei, elfogultságai, illetőleg mennyire törekcsenek személytelen objektivitásra, természetesen az ésszerű lehetőségek határain belül. Jelentős különbségeket tapasztaltam.

Az állás meghirdetésekor szempont, hogy hány jelentkezőt szeretnének. Ha sokat, olyasféle hirdetést tesznek közzé, hogy PhD-vel rendelkező, a vírusok iránt érdeklődő molekuláris biológust keresnek. Ilyen Japánban tömegesen él. De úgy is lehet hirdetni, hogy a 16. századi közép-angliai egyháztörténet oktatására keresnek szakembert. Így sokkal kevesebben fognak jelentkezni.

A következő lépésben a bizottság kiszűri a reménytelenül alkalmatlan jelentkezőket.

Nem kis munka, alaposan elolvassák a pályázatokat, melyek száma még az angol egyháztörténeti esetben is meghaladhatja a százat. Mert akárhogy hirdetnek, jelentkezők például egyiptológusok is vagy elméleti fizikusok is a molekuláris biológusi állásra. Japánban ez nem nagyon nagy baj, mert általában jóval az eljárás megkezdése előtt tudják, kit szeretnének maguknak munkatársként alkalmazni. A sajátos szervezeti keretek miatt nem is annyira intézmény, mint személy kap új munkatársat.

A sok jelentkezésnek az említett országokban kivétel nélkül a PhD-túltermelés az oka. Messze nincs annyi állás, mint ahány állást kereső doktor. A munkapiaci helyzet mindenhol kétségbeejtő, és elgondolkodtatja az embert, a közjót szolgálja-e, hogy az egyetemek ennyi reménytelen jövőjű tudóst képeznek. A rendszer azonban a diákok számának növelésére ösztönzi az intézményeket.

Az első szűrés után viszonylag kevesen maradnak a listán, mondjuk tizenöt. Az ő pályázatukat, beadott műveiket alaposan áttanulmányozza a bizottság. Itt vetődik fel a kérdés, van-e köztük a tanszék által kiszemelt, eleve támogatott személy. A két szélsőség egyike Japán, ahol persze az egész folyamat formális, a másik Anglia, ahol abszolút nincs támogatott, olyannyira, hogy saját növendékeiknek nem is tanácsolják a jelentkezést. Mi több, a híres professzorok támogató levelei is hátrányt jelentenek. Hasonló a helyzet Svédországban.

A szűréskor alapvető fontossága van a publikációs tevékenységnek. Görögországban, ahol eléggé ismerik egymást az emberek, hangsúlyozottan nem a publikációk száma, hanem minősége számít. Felteszik, hogy fiatal emberekről van szó, akik ha egy vagy két fontosabb írással jelentkeztek már, ebből el-

bíráható alkalmasságuk. Amerikában fontosabb a hosszú lista és a folyóiratok minősége. Szinte csak ez dönt, eltekintve kizáró okoktól, melyek a politikai korrektség miatt igen szűken vannak megszabva.

A bírálatot általában bizottságok végzik, melyek vagy szakemberekből állnak, akik kompetensek az adott terület szakmai megítélésében, vagy, például Angliában vagy Svédországban, bíráló specialistákat kérnek fel. Angliában szóbeli meghallgatást is tartanak, mert meg akarják vizsgálni, alkalmas-e a jelölt a hallgatóság figyelmét ébren tartani egy tantermi órán, illetve nincs-e olyan kiejtési hibája, melyet a legtoleránsabb angol fül sem képes megérteni.

Spanyolországban a jelentkezők professzorai aktívan lobbiznak támogattjajaikért a döntéshozatal minden szintjén. A döntésben ezért szerepet játszik a bonyolult politikai alku, de csak egy meghatározott szint fölötti jelentkezőknél. Eleve oda nem valót nem szoktak támogatni, ám túl sok az egyformán megfelelő, és nagyon kevés a lehetőség. Ez a helyzet azt eredményezi, hogy az emberek sorsa csaknem eldől a szakdolgozat írásával. Ha megfelelő politikai, szakmai súlyú professzornál készíti valaki a szakdolgozatát, egész további sorsa biztosítva lehet. Megmondja, hol doktoráljon, milyen témából, mivel foglalkozzon, végül segít álláshoz jutni.

Mindenhol bizottsági szavazással döntenek, amit általában vita előz meg. Mivel többszintű a folyamat (intézeti, kari, egyetemi), több testület dönt, de minél magasabb szintű a bizottság, annál formálisabb a szavazás. Végül mindenhol az intézmény vezetője (rektor, dékán, igazgató) nyomja rá a pecsétet a döntésre.

A folyamat transzparenciája a déli országokban (Görögország, Spanyolország plusz

Japán) nem annyira fontos, mint az, hogy az intézmény minden szempontból megfelelő emberhez jusson. A megfelelés nem csupán szakmai kritériumok alapján dől el, hanem az oktató, kutató közösségbe való beilleszkedést is mérlegelik. Amerikában, Angliában és Svédországban ez nem így van. Amerikában a szakmai kritériumokat mindenképp fölé helyezik, és a sokrétű, többszintű bizottsági rendszerrel, illetve a bizottságok működésének normatív rögzítésével végzik a válogatást. Pontoznak, mindent figyelembe vesznek, szavazással döntenek. Svédországban a teljes nyilvánosság biztosításával teszik a folyamatot elfogultságtól mentessé. A hirdetés is nyilvános, minden egyes szakmai vélemény, pontozás, bizottsági szavazás úgyszintén. A rendszerben biztosítják a fellebbezés jogát, egészen a bíróságig. Ennek következtében minden lépést nagyon óvatosan, a lehető legnagyobb pontossággal igyekeznek végrehajtani.

Az elmondottak az angolszász országokban két szinten is megjelennek. Először a *tenure-track* állás elnyerésekor, másodszer a tenure megszerzésekor. Az első lépés, a *tenure-track* az izgalmasabb, főleg erre a fázisra érvényesek az elmondottak. A második lépés, a *tenure* megszerzése lényegében azzal egyenlő, hogy az előírt próbaidő végén tanácsolják, hogy a jelölt adja be kérelmét a *tenure*-ra. Ez nem jelent többet, mint azt, hogy az előre megállapodott feladatokat az elvárt színvonalon teljesítette, minden rendben volt vele. Ez a normális. Ritka, ha nem így történik, mert ez utóbbi azt jelenti, hogy rosszul választott jelöltet a bizottsági rendszer. Ebben a nem várt esetben a kutató érzi, hogy nem mennek rendben a dolgai, nem állta meg a helyét, maga sem próbálkozik eleve kudarcra ítélt pályázattal. Éppen ez a próbaidő feladata, ez az, ami lehetővé teszi, hogy ne adjanak életre

szóló állást olyannak, aki nem tesz eleget az oktató vagy kutatóintézet hosszú távú elvárásainak. Ráadásul évekig foglalkoztatnak ambiciózus fiatalembereket alacsony bérért nagy követelményekkel.

Néhány esetben sikerült az említett országokban dolgozó, fiatal, PhD-vel rendelkező kutatókkal is beszélnem, akikről a folyamat másik oldaláról érdeklődtem. Az általános benyomásom az, hogy rendkívül keményen harcolnak az állásért. Föl vannak készülve a kudarcra is. Mégsem látják tragikusnak az esetleges sikertelenséget. Úgy érzik, a középiskolai tanári munka vagy a szerződéses egyetemi tevékenység, esetleg elhelyezkedés az iparban nem jelenti, hogy zátonyra futna az életük, csupán azt, hogy nem volt szerencsésük. Érzésem szerint a jövőben egyre gyakrabban fognak megjelenni kiváló tudományos felkészültségű, nem akadémiai értelmiségiek a társadalom legkülönbözőbb intézményeiben (bankok, közigazgatás, iskolák, politika).

#### *Néhány következtetés*

A *tenure* mint intézmény jövője némileg bizonytalan ugyan, de minden jel arra utal, hogy valamilyen mértékben megmarad. Meglehet, csökkenni fog a *tenure*-ral rendelkezők aránya az egész akadémián belül, de a *tenure* olyan értékeket képvisel, melyekről az akadémia nem mondhat le: főként a gondolkodás, a közlés és az oktatás szabadságát. Ezek az érté-

kek elválaszthatatlanul tartoznak egy széles körben elfogadott, bár egyre gyakrabban vitatott tudás-, illetve tudományideálhoz, melynek nagyon sokak szerint hosszú távon prioritása van a monetarista szempontok és a tudományos változások jelenlegi dinamikája előtt. Van tehát értelme annak, hogy a fiatal magyarországi kutatók jövőjét a *tenure* lehetőségei alapján mérlegeljük.

Ebben a pillanatban a magyarországi helyzet a fiatal kutatók számára lényegesen kedvezőbbnek tűnik, mint sorstársaiké a világ vezető országaiban. Nálunk nem alakult még ki a *tenure-track* rendszer, és a viszonylag alacsonyabb beosztások is *tenure*-t adnak. Ennek oka, hogy az akadémia dolgozóira ugyanaz a közalkalmazotti törvény érvényes, mint a középiskolai tanárookra vagy orvosokra.

Ez másként nézve úgy is értelmezhető, hogy nem létezik *tenure*, vagy ennek csak igen puha változata. A törvény nem védi a legismertebb egyetemi tanárt, akadémiai vezetőt sem az elbocsátástól, elég egy viszonylag egyszerű hivatkozás valamiféle mondvacsinált átszervezésre. Nem is működik a korlátlan akadémiai szabadság, és ennek megvannak a színvonalra gyakorolt következményei. Viszont a fiatal kutatók perspektívái kedvezőbbnek tűnnek. Kérdés, a viszonylag puha *tenure* birtokában hova jutnak egy ilyen rendszerben.

Kulcsszavak: *kutatói állások, szerződéses foglalkoztatás, alkalmazási modellek*

#### IRODALOM

- AUUP (American Association of University Professors) (1940): *1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure*. • <http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/policydocs/contents/1940statement.htm>
- Carmichael, H. Lorne (1988): Incentives in Academics: Why Is There Tenure? *Journal of Political Economy*. 96, 2, 453–472.

- Chait, Richard (ed.) (2002): *The Questions of Tenure*. Harvard University Press, Cambridge, Mass.–London • <http://books.google.hu/>
- Dnes, Antony W. – Seaton, Jonathan S. (2001): The Research Assessment Exercise and the Reform Academic Tenure in the United Kingdom. *Contemporary Economic Policy*. 19, 39–48. • <http://www.thefreelibrary.com/THE+RESEARCH+ASSESSM>

ENT+EXERCISE+AND+THE+REFORM+OF  
+ACADEMIC+TENURE+IN...-a070033606

Ehrenberg, Ronald G. (2005): *The Changing Nature of the Faculty and Faculty Employment Practices*. TIAA-CREF Institute Conference, The New Balancing Act in the Business of Higher Education. New York City, November 3–4. • [http://www.tiaa-crefinstitute.org/research/articles/docs/030106\\_08\\_Ehrenberg.pdf](http://www.tiaa-crefinstitute.org/research/articles/docs/030106_08_Ehrenberg.pdf)

Finder, Alan (2007): Tenure Track Raises Concerns. *The New York Times*. 20 November. • [http://www.nytimes.com/2007/11/20/education/20adjunct.html?\\_r=1](http://www.nytimes.com/2007/11/20/education/20adjunct.html?_r=1)

Gibbons, Michael – Limoges, C. – Nowotny, H. – Schwartzman, S. – Scott, P. – Trow, M. (1994): *The New Production of Knowledge. The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*. Sage Publications, London

McKenzie, Richard B. (1996): In Defense of Academic Tenure. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*. 152, 325–341.

McPherson, Michael S. – Winston, Gordon C. (1983): The Economics of Academic Tenure: A Relational Perspective. *Journal of Economic Behavior and Organization*. 4, 163–184.

