

Kakvu budućnost sustava znanosti i visokog obrazovanja želimo?

Igor Radeka • Dragan Bagić • Lucija Barjašić Špiler
Krunoslav Pisk • Višnja Besendorfer • Antonio Čoga



Europska unija
www.strukturnifondovi.hr
Projekt je sufinancirala Europska unija
iz Europskog socijalnog fonda



STRUKTURNI I INVESTICIJSKI
FONDOVI
Ulaganje u budućnost
www.est.hr



NEZAVISNI SINDIKAT ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA
Independent Union of Research and Higher Education Employees of Croatia

NAKLADNIK

Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja, Zagreb

ZA NAKLADNIKA

Vilim Ribić, dipl. oecc.

AUTORI

prof. dr. sc. Igor Radeka

doc. dr. sc. Dragan Bagić

Lucija Barjašić Špiler, mag. phil.

prof. dr. sc. Krunoslav Pisk

prof. dr. sc. Višnja Besendorfer

UREDNICI

Lucija Barjašić Špiler, mag. phil.

prof. dr. sc. Igor Radeka

IZVRŠNI UREDNIK

Antonio Čoga, mag. pol.

LEKTURA

dr. sc. Ivana Kurtović Budja

DIZAJN I PRIJELOM

Predrag Vučinić

TISAK

Znanje d.o.o., Zagreb

NAKLADA

1000 primjera

GODINA IZDANJA

2016.

CIP zapis je dostupan u računalnome katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 000943195.

ISBN 978-953-96715-4-7

Ova publikacija sastavni je dio ESF projekta HR.5.1.03-0013.

Jačanje socijalnog dijaloga u sektoru znanosti i visokog obrazovanja koji je proveden od 31. kolovoza 2015. do 30. rujna 2016. godine.

Kakvu budućnost sustava znanosti i visokog obrazovanja želimo?

UVODNA RIJEĆ

Čitajući stranice ove publikacije saznat ćete kako izgleda sustav visokog obrazovanja i znanosti iz rakursa njegovih zaposlenika. U okviru širokog istraživanja koje je Sindikat znanosti proveo u sklopu EU projekta „Jačanje socijalnog dijaloga u sektoru znanosti i visokog obrazovanja“, zaposlenici u sustavu pružili su dragocjene uvide u probleme financiranja, u stanje upravljačke i organizacijske kulture, u probleme radnog vremena, nastavnog opterećenja, materijalnog nagradjivanja i napredovanja te u pitanja etike i akademskih sloboda. Više detalja o navedenom donosimo u Predgovoru predsjednika Sindikata, gospodina Igora Radeke. Mnoga od tih pitanja Sindikat je i ranije tretirao kroz svoje programske dokumente i rezolucije.

U drugom dijelu publikacije upoznat ćete se s dokumentom *politike Sindikata znanosti u području znanosti i visokog obrazovanja*. Taj je dokument usvojen na zadnjem Saboru Sindikata u svibnju 2014. godine i otvoren je za stalnu nadogradnju. Prošlo je već više od dvije godine i jedva da bismo izmijenili koju rečenicu. To ne govori toliko o kvaliteti tog dokumenta koliko o statičnosti sustava koji je izrazito nesklon promjenama.

U prilogu smo skupili sve *rezolucije i deklaracije* Sindikata znanosti u zadnji deset godina. One se dijele na veliku većinu koja je i dalje izuzetno aktualna, i na manji broj koji ili više nije aktualan ili smo mi sami napravili pomak od tadašnjeg razmišljanja. Odlučili smo ih sve objaviti kako biste vidjeli teme i preokupacije kojima se Sindikat bavio u proteklom vremenu.

Neki problemi ostaju trajni, primjerice, marginalizacija cijelog područja obrazovanja od strane politike, položaj i tegobe mlađih istraživača, neprimjeren položaj nenastavnog osoblja, izostanak kompetentnog upravljanja našim ustanovama, fragmentirani i slabo upravlјivi sustav na sveučilištu, itd. Problemi se mogu sortirati na egzogene (nebriga vlasti) i na endogene (partikularni interesi u sustavu). Sindikat je svojim mišljenjima i zalaganjima nastojao promovirati dobrobit cijelog sustava kao cjeline i biti kritičan prema svemu što blokira razvoj znanosti i visokog obrazovanja, neovisno o unutarnjim ili vanjskim uzrocima.

U Zagrebu, 24. rujna 2016.

Vilim Ribić, predsjednik Velikog vijeća Sindikata znanosti

Rezultati istraživanja o kvaliteti radnih odnosa u sustavu znanosti i visokog obrazovanja

Predgovor

Misija Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja zaštita je radnih prava i unaprjeđenje radnih odnosa u sustavu znanosti i visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj. Taj posao, vjerujemo uglavnom uspješno, radimo od 11. siječnja 1990. godine kada smo osnovani – kako za naše članove tako i za sustav znanosti i visokog obrazovanja u cijelini. Sve svoje aktivnosti nastojimo temeljiti na analizi stvarnog stanja i rješavanju kako pojedinačnih tako i sustavnih problema. Budući da su naše sindikalne podružnice organizirane na visokim učilištima, institutima i podupirućim ustanovama diljem Hrvatske, opće dostupne podatke i naša dugogodišnja iskustva nadopunjujemo nizom informacija koje nam stižu s terena.

Vlada i resorno ministarstvo nemaju precizne podatke o načinu funkcioniranja sustava znanosti i visokog obrazovanja u Hrvatskoj. Gotovo jedina analitička podloga tijela Državne uprave zaduženih za znanost i visoko obrazovanje jesu javno dostupni podaci Državnog zavoda za statistiku i podaci koji se temelje na financiranju znanosti i visokog obrazovanja. Oni nisu uvijek dovoljno precizni, ponekad niti pouzdani, za razumijevanje postojećeg stanja. S druge strane, naše informacije s terena u tijelima Državne uprave ne smatraju se uvijek dovoljno dobrom podlogom za unaprjeđenje postojećeg stanja. Zbog nepostojanja preciznih podataka nerijetko su stvarane različite prepreke rješavanju evidentnih problema.

Zbog toga smo se odlučili za istraživanje radnih odnosa u cjelokupnom sustavu znanosti i visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj. Pažljivo raspolažeći Sindikalnim sredstvima, izvor financiranja tog istraživanja pronašli smo u europskim strukturnim i investicijskim fondovima. Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja bio je nositelj EU projekta *Jačanje socijalnog dijaloga u sektoru znanosti i visokog obrazovanja*, na kojem je Sveučilište u Zagrebu partner. Kao dio tog projekta, koji je trajao od 31. kolovoza 2015. do 30. rujna 2016., proveli smo empirijsko istraživanje kojem je bio cilj utvrditi kvalitetu radnog života zaposlenika u sustavu znanosti i visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj.

Ispitivanje je provedeno metodom anonimnog anketnog upitnika za samo-ispunjavanje, koji je bio dostupan između 26. siječnja i 18. veljače 2016. u internetskom obliku. Svim članovima Sindikata na dostupne e-mail adrese distribuiran je upitnik elektroničkom poštom, u kojoj se uz informacije o ciljevima istraživanja nalazila i poveznica preko koje se pristupalo upitniku. Kako bismo omogućili anketiranje i onima koji ne koriste računala na svojim radnim mjestima, pripremljen je i određeni broj upitnika na papiru s kojih su podaci, nakon popunjavanja, uneseni u bazu kroz on-line obrazac upitnika.

Upitnik se sastojao od 250 varijabli koje su podijeljene u 11 tematskih područja. Pojedine skupine pitanja bile su namijenjene samo određenim kategorijama zaposlenika, tako

da su neke bile samo za zaposlenike na znanstvenim i/ili nastavnim radnim mjestima (znanstveno-nastavna, umjetničko-nastavna, znanstvena, nastavna i suradnička zvanja), a neke druge za nenastavna (stručno-administrativna, knjižničarska i pomoćna) radna mjesta. Za popunjavanje upitnika trebalo je 20 do 30 minuta, što je prije svega zavisilo od kategorije radnog mjeseta na kojoj ispitanik radi.

Ispitivanje je provedeno na razmjerno velikom uzorku zaposlenika u sustavu znanosti i visokog obrazovanja. Sudjelovalo je 2.197 članova Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja (što je otprilike četvrtina ukupnog Sindikalnog članstva) i 323 zaposlena u sustavu koji nisu članovi Sindikata, a pozvali smo ih na sudjelovanje u istraživanju kako bi analiza kvalitete radnih mjesta u sustavu znanosti i visokog obrazovanja bila cjelovitija. Zahvaljujemo svima na sudjelovanju u istraživanju!

Ispitivanjem su obuhvaćeni zaposlenici s obje strane binarnog sustava visokoga obrazovanja – sa svih javnih sveučilišta te sa svih javnih veleučilišta i visokih škola, također i zaposlenici sa svih javnih instituta, kao i zaposlenici s dvadesetak podupirućih ustanova (NSK, SRCE, CARNET i dr.). Struktura ostvarenog uzorka relativno je dobro usklađena sa strukturom populacije. Jedina manja odstupanja prema razini obrazovanja i spolu uspješno su otklonjena metodološkim postupkom utežavanja. Dobiveni rezultati su vrlo vrijedni i jako zanimljivi. Vjerujemo da će, nakon što se upoznate s njima, vidjeti sustav znanosti i visokog obrazovanja u drugačijem svjetlu od onoga u kakov sti ga promatrali do sada.

Pred Vama je sukus istraživačke građe koji predstavlja kvalitetnu analitičku podlogu za Sindikalni rad, a može koristiti i ostalim socijalnim partnerima u sustavu znanosti i visokog obrazovanja. Krajnji cilj ovog našeg istraživanja je da na temelju empirijskih pokazatelja bolje upoznamo sustav znanosti i visokog obrazovanja u Hrvatskoj kako bismo još vjerodostojnije zastupali radna prava članova i plemenita stremljenja u zalaganju za opće dobro.

Na stranicama koje slijede predstavljamo Vam sublimaciju rezultata istraživanja strukturiranih u pet područja koji su vjeran odraz stvarnog stanja u kojem se nalazi sustav znanosti i visokog obrazovanja u Hrvatskoj: Sustav financiranja znanosti i visokog obrazovanja, Upravljačka i organizacijska kultura, Radno vrijeme i opterećenje (norme), Materijalno nagrađivanje i napredovanje te Akademske slobode i profesionalna etika. Svi pet obrađenih područja, objedinjenih u pet poglavlja, polazi od analize postojećeg stanja na temelju rezultata istraživanja, nastavlja identifikacijom problema i završava prijedlozima mjera za njihovo rješavanje.

Na kraju, dozvolite da Vam predstavim sastav Radne skupine koja je pripremila istraživanje, konstruirala anketni upitnik, provela pilot i glavno ispitivanje, obradila prikupljene podatke, usustavila dobivene rezultate i predstavila ih u ovoj knjizi. Riječ je o vrsnim stručnjacima iz različitih područja: ekspert za domaće i međunarodne radne odnose i kompetentni empirijski istraživač s bogatim iskustvom doc. dr. sc. Dragan Bagić, potvrđeni poznavatelji EU projekata Lucija Barjašić Špiler, mag. phil. i Antonio Čoga,

mag. pol., te vrsni znanstvenik, sveučilišni profesor i iskusni sindikalni čelnik u znanosti i visokom obrazovanju prof. dr. sc. Krunoslav Pisk. Bilo mi je veliko zadovoljstvo raditi s njima u Radnoj skupini! Međusobna timska suradnja svih članova Radne skupine, u kojoj se interdisciplinarno proželo više znanstvenih područja, akademskih sfera i raznolikih životnih iskustava, omogućili su kvalitetno razumijevanje složene i važne tematike radnih odnosa u suvremenoj znanosti i visokom obrazovanju.

Konstruiranju instrumenta, obradi podataka i preliminarnoj analizi rezultata značajan su doprinos dali još i doc. dr. sc. Zvonimir Galić i dr. sc. Maja Parmač Kovačić, a voditeljica projekta Lucija Barjašić Špiler i Antonio Čoga bili su ključni u pripremi knjige za objavljivanje.

Prvo poglavlje, posvećeno Sustavu financiranja znanosti i visokog obrazovanja, napisali su Dragan Bagić i Krunoslav Pisk u suradnji s prof. dr. sc. Višnjom Besendorfer, Dragan Bagić je napisao poglavlje o Upravljačkoj i organizacijskoj kulturi, moja malenkost o Radnom vremenu i opterećenju (normama) te Materijalnom nagrađivanju i napredovanju, a Lucija Barjašić Špiler je napisala poglavlje o Akademskim slobodama i profesionalnoj etici.

Zahvaljujem svima na predanom radu, kojim je stvorena mogućnost iskorištavanja potencijala ovog istraživanja za dobrobit naših članova te sustava znanosti i visokog obrazovanja u cjelini!

Zagreb, 24. rujna 2016.

prof. dr. sc. Igor Radeka, predsjednik Sindikata znanosti

Sustav financiranja znanosti i visokog obrazovanja

doc. dr. sc. **Dragan Bagić**

prof. dr. sc. **Krunoslav Pisk**

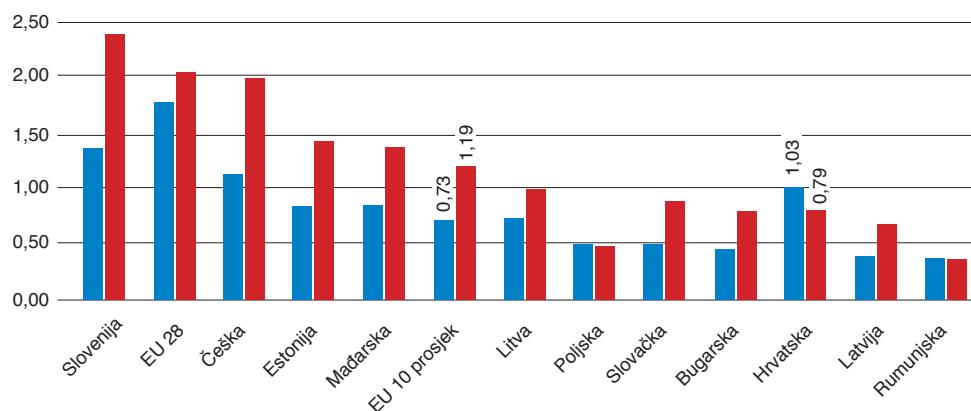
prof. dr. sc. **Višnja Besendorfer**

Sustav financiranja znanosti i visokog obrazovanja

Analiza stanja

Unutar rezultata istraživanja u okviru projekta „Istraživanje zadovoljstva radnim uvjetima zaposlenih u sustavu znanosti i visokog obrazovanja u RH“ vidljivo je kako su ispitanici kada je riječ o financiranju znanosti i visokog obrazovanja izrazili vrlo **visok stupanj nezadovoljstva obujmom financijskih sredstava**. Bilo da je riječ o financiranju istraživačkih projekata preko HRZZ-a¹, programskih ugovora Sveučilišta i Instituta ili sustava financiranja mladih istraživača (doktoranada i poslijedoktoranada). Čak 70 % ispitanih smatra kako trenutna financijska sredstva koja se izdvajaju za sektor znanosti i visokog obrazovanja u Hrvatskoj nisu dosta. Isto tako, ukoliko se osvrnemo na ocjenu samog sustava, čak 47 % ispitanika smatra kako trenutni sustavi u Hrvatskoj i Europi ne pružaju dovoljno mogućnosti i širine za financiranje znanstvenih istraživanja. Efikasno financiranje i kvalitativna raspršenost samog financiranja unutar znanstvenih područja, zahtijevaju razvijenost shema odnosno mehanizama za provedbu financiranja. Upravo je to jedan od ključnih detektiranih problema od strane ispitanika. Naime, **čak 70 % sudionika ankete evidentnim nedostatak shema** kojima se osigurava financiranje znanstvenih istraživanja mladih istraživača.

Dojmovi koje su u našem istraživanju iznijeli anketirani članovi Sindikata potpuno su u skladu s objektivnim pokazateljima razine ulaganja u Republici Hrvatskoj u istraživanja i razvoj (R&D). Prema podacima Eurostata, ukupna izdvajanja za istraživanja i razvoj u Republici Hrvatskoj su u 2014. godini bila 2,6 puta manja od prosjeka za svih 28 članica Europske unije. Naime, u 2014. godini u Republici Hrvatskoj su ulaganja u istraživanja i razvoj činila samo 0,79 % BDP-a, dok je prosjek za sve članice EU iznosio čak 2,03 %. Ulaganja Hrvatske u R&D u 2014. godinu su bila osjetno niža i u odnosu na 10 novih članica EU, čak za 1,5 puta. Ono što je posebno porazno jest trend udjela ulaganja u R&D u Republici Hrvatskoj, koji je između 2004. i 2014. godine jedino u Hrvatskoj bio negativan, dok je na razini cijele EU, a pogotovo 10 novih članica, bio uzlazan (vidi grafikon 1).

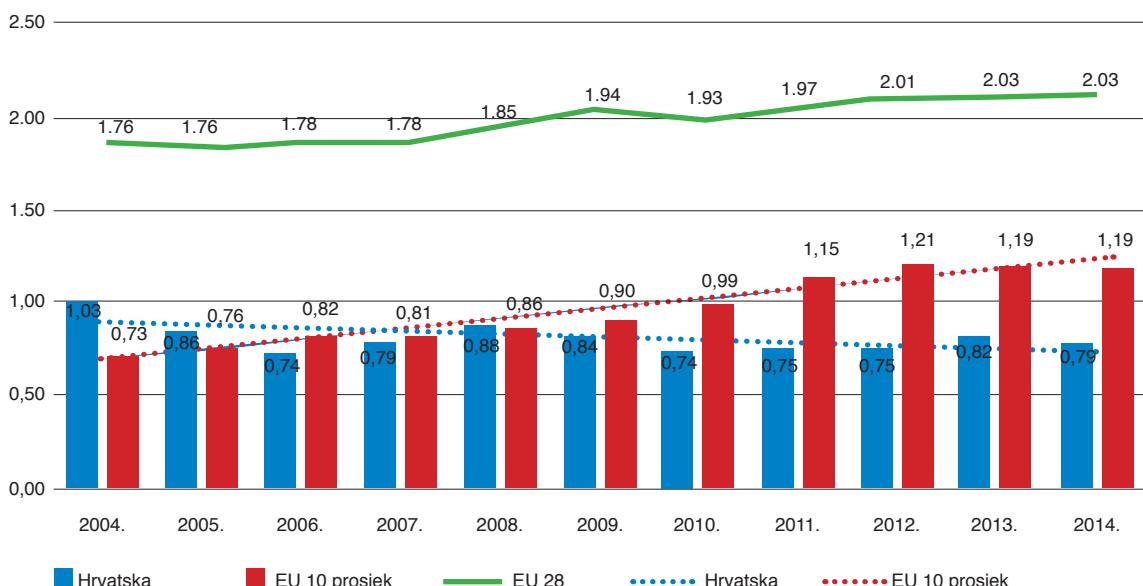


Grafikon 1. Ulaganja u istraživanja i razvoj u zemljama članicama Europske Unije

■ 2004. ■ 2014.

¹ Hrvatsku zakladu za znanost osnovao je Hrvatski sabor posebnim zakonom u prosincu 2001. godine pod nazivom *Nacionalna zaklada za znanost, visoko školstvo i tehnologiski razvoj Republike Hrvatske sa svrhom razvoja i promicanja znanosti i tehnologiskog razvoja u Republici Hrvatskoj te s krajnjim ciljem osiguranja održivog društvenog i gospodarskog razvoja uz poticanje zapošljavanja i vodeći se načelima socijalne uključivosti*. Zaklada osigurava potporu znanstvenih, visoko obrazovnih i tehnologiskih programa i projekata te poticanje međunarodne suradnje kroz ulaganje u ideje, ljudе, suradnju i izvrsnost.

Posebno ističemo činjenicu da su javna ulaganja (vladin sektor i sektor visokog obrazovanja) u istraživanju i razvoju u Republici Hrvatskoj drastično smanjena, kako relativno tako i apsolutno, od 2004. godine do 2014. godine. Naime, u 2004. godini javni sektor je u istraživanju i razvoju ulagao 0,61 % BDP-a, dok se taj iznos smanjio na 0,41 % deset godina kasnije. Kada se u obzir uzme i činjenica apsolutnog pada BDP-a između 2008. i 2014. godine, slika razmjera smanjivanja javnih ulaganja postaje dramatična (vidi grafikon 2).



Grafikon 2. Trend ulaganja u istraživanje i razvoj u Hrvatskoj u odnosu na prosjek Europske unije

O objektivnosti evaluacije prijavljenih projekata za financiranje putem hrvatskih ili europskih izvora, više od polovine ispitanika se nije izjasnilo. Među ispitanicima koji su se izjasnili o ovom pitanju njih 33 % ne smatra objektivnim procese evaluacije prijava na natječaje koje vode domaće institucije, dok samo 17 % ispitanika iste te procese smatra objektivnima. Kada govorimo o procesima evaluacije za financiranje znanstvenih projekata koje objavljaju europske institucije nešto je veći porast zadovoljstva, gdje 28 % ispitanika smatra kako su takvi procesi objektivni, dok ih 11 % ispitanika ocjenjuje neobjektivnima. Valja napomenuti kako na ovakve ocjene ispitanika, odnosno na njihove stavove po pitanju objektivnosti evaluacije projekata zasigurno važnu ulogu imaju osobna iskustva ispitanika prilikom prijava vlastitih projekata na natječaje te naposljetu i njihova uspješnost.

S obzirom na vidljivu nedostatnost iznosa sredstava za financiranje znanstvenih projekata, kao i izvora financiranja, prema mišljenju velike većine ispitanika, njih čak 77 %, kao jedan od poželjnih izvora financiranja smatra tzv. glavarine, putem kojih bi se osigurala sredstva svakom znanstveniku na slobodno raspolažanje. Isto tako, valja naglasiti kako uvođenjem programskih ugovora nije postignuto dovoljno po pitanju pojednostavljenja procedura za dodjelu sredstava za znanstvena istraživanja s obzirom da samo 17 % ispitanika imaju pozitivan stav o navedenom pitanju. Supstancialne razlike među ispitanicima koji su u znanstvenom zvanju i onih u suradničkim zvanjima ne postoje, međutim ispitanici u znanstvenom zvanju kritičnije gledaju na doprinos koji su programski ugovori imali na pojednostavljanje procedura za dobivanje sredstava potrebnih za znanstveni rad.

Podijeljenost stavova ispitanika vidljiva je i kod pitanja prihvatljivosti veće kontrole države nad stjecanjem i raspolaganjem sredstava iz vlastitih prihoda, gdje se 35 % ispitanika ne slaže s takvom tvrdnjom, dok se 30 % slaže. Bitno je također naglasiti kako po ovom pitanju nema značajnijih razlika ukoliko se procjenjuje iz perspektive vrste institucije ispitanika, kao niti vrste zvanja ili područja znanosti u kojem rade. Međutim, dijамetralno suprotno stanje prethodno navedenoj ravnomjernoj podijeljenosti u stavovima vidljivo je kod tvrdnje kako je prihvatljivo da država i gospodarstvo imaju veći utjecaj na upisne kvote. Preko polovine anketiranih,

skoro 55 %, se slaže s takvom tvrdnjom, dok se tome protivi 14,5 % ispitanih. Pozitivniji trend u stavovima o ovakvim promjenama prisutan je kod ispitanika koji su zaposleni u STEM području, nego što je to slučaj kod onih u društveno-humanističkim znanostima i umjetničkom području. Isto tako, prisutan je i potpuno suprotan stav između ispitanika zaposlenih na znanstveno-nastavnim i znanstvenim ustanovama po pitanju ostvarivanja sredstava instituta za svoje plaće i troškove „hladnog pogona“. Naime, dok ispitanici iz znanstveno-nastavnih institucija smatraju kako bi instituti trebali za navedene troškove ostvariti dio sredstava na tržištu ili kroz međunarodne projekte, 39 % zaposlenih na znanstvenim institutima ne podržava takve promjene te ih smatra neprihvatljivima.

Identifikacija problema

Analizom navedenih podataka utvrđeno je kako je **ključan problem** trenutnog stanja znanosti i visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj **nedostatak financijskih sredstava koja se izdvajaju i nerazvijenost cjelokupnog sustava financiranja znanosti i visokog obrazovanja**. Iako je navedeni problem dugotrajno obilježe sustava znanosti i visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj, on je posebno došao do izražaja u proteklih osam godina, od početka ekonomске krize. Stoga prioritet države za naredno razdoblje mora biti znatno povećanje ulaganja u R&D, kako bi se preokrenuli negativni trendovi te barem dijelom nadoknadili zaostatci za usporedivim članicima EU.

U proteklom periodu, istovremeno s drastičnim smanjenjem ulaganja u istraživanja, poduzeto je niz reformi sustava financiranja znanstveno-istraživačkog rada. Uvođenje programskih ugovora umjesto financiranja projekata od strane resornog ministarstva, financiranje znanstveno-istraživačkih projekata putem Hrvatske zaklade za znanost i pristup različitim europskim izvorima za financiranje znanosti nisu se pokazala kao dobra rješenja kada u sustavu nema dovoljno novaca. Premalo je sredstava za poticanje izvrsnosti kroz financiranje HRZZ projekata. Nedostatna su sredstva za istraživanja iz programskih ugovora koja bi trebala osigurati znanstvenicima da postignu razinu istraživanja kako bi mogli aplicirati na HRZZ projekte, a zatim i za postizanje kompetitivnosti za prijavu na EU projekte. Stječe se dojam kako su navedene reforme poduzete kako bi se prikriло smanjivanje količine novca u sustavu, a ne kako bi se unaprijedio sustav trošenja tih sredstava.

U skladu s tim izrazito je zabrinjavajući podatak kako prema trenutnim izvorima financiranja ispitanici imaju određeno nepovjerenje kada je riječ o procesima evaluacije projektnih prijedloga. Pri tome poseban problem predstavlja neodlučan stav oko objektivnosti evaluacija što upućuje na neupućenost u proces evaluacije, transparentnost procedure ili nedostatak pomoći od strane uprava institucija.

Nadalje, poseban problem predstavlja **nedostatak raznovrsnosti financiranja istraživanja i zapošljavanja mladih istraživača** što se također može povezati s nedostatnim izdvajanjima sredstava za istraživanja u sustavu znanosti i visokog obrazovanja. Taj problem postat će još veći ako se istraživački projekti nastave financirati na sadašnjoj razini jer će onemogućiti zapošljavanje poslijedoktoranada obzirom na udio njihove cijene rada u projektu. Osim toga, sadašnji propisi ograničavaju višekratno zapošljavanje poslijedoktoranada iz istog izvora financiranja (ostatak od z-projekata). Neredoviti natječaji za zapošljavanje doktoranada i mali broj zaposlenih doktoranada na godišnjoj razini na HRZZ projekte dovest će dugotrajno do pada broja istraživača u Hrvatskoj. Obzirom na nisku razinu kompetitivnosti hrvatskih znanstvenika mogućnost zapošljavanja doktoranada i poslijedoktoranada na EU projekte je ograničena. Zbog nedostatnosti sredstava te netransparentnosti i neujednačenosti njihove raspodjele u znanstvenim i znanstveno-nastavnim ustanovama, financiranje putem programskih ugovora je upitno. Dosadašnja praksa je pokazala da se sredstva iz programskih ugovora uglavnom dodjeljuju kao „glavarine“ u obliku tzv. Višegodišnjeg institucijskog financiranja (VIF-a) čiji se iznos kreće između 3.000 do 10.000 HRK godišnje, što je nedostatno za održavanje „bazičnog metabolizma“ znanstvenih istraživanja. U sadašnjoj gospodarskoj situaciji nije realno očekivati ostvarivanje dijela sredstava za plaće i troškove „hladnog pogona“ iz realnog sektora, ali niti iz međunarodnih projekata obzirom na ranije spomenutu nedovoljnu razinu konkurentnosti/kompetitivnosti hrvatskih znanstvenika što je opet povezano sa nedostatnim izdvajanjem za znanost i visoko obrazovanje na nacionalnoj razini.

Prijedlog mjera rješenja

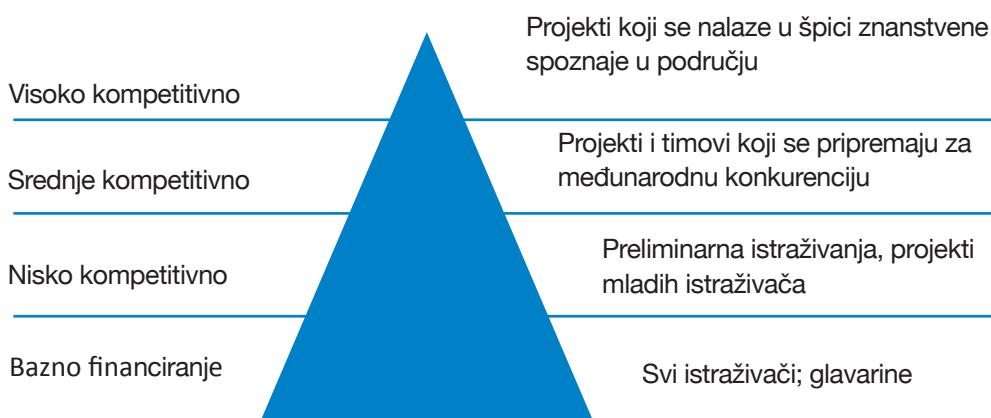
U svrhu osiguranja dostatnih sredstva za znanstvena istraživanja Sindikat treba nastaviti raditi svojevrstan pritisak putem konstruktivnog dijaloga s resornim ministarstvom kako bi se što prije na državnoj razini povećalo izdvajanje iz BDPa s ciljem približavanja prosjeku EU. To se prije svege odnosi na dugoročno povećanje

izdvajanja iz javnih izvora! Naime, tijekom kriznog perioda na razini EU su rasla upravo izdvajanja javnog sektora za istraživanja i razvoj, s obzirom da je privatni sektor, pogoden križom, smanjivao takva ulaganja. U Republici Hrvatskoj je proteklih godina uspostavljen narativ koji pokušava nametnuti tezu kako je povećanje ukupnih izdvajanja za istraživanja i razvoj moguće osigurati samo povećanjem ulaganja privatnog sektora, što nije realno očekivanje barem u srednjoročnom periodu. Stoga će se Sindikat snažno zalagati da se prije svega povećaju izdvajanja iz državnog proračuna za R&D.

Sindikat smatra štetnim trend stavljanja naglaska isključivo na visoko kompetitivno financiranje znanstveno-istraživačkih projekata, koji je uspostavljen istovremeno sa smanjivanjem ukupnih izdvajanja za znanstveno-istraživački rad. Sindikat će se zalagati za piramidalni sustav financiranja znanstveno-istraživačkog rada, koji podrazumijeva nekoliko razina financiranja koje se međusobno razlikuju s obzirom na broj istraživača kojima su dostupna sredstva iz tog izvora te razinu kompetitivnosti (shema 1). Smatramo kako je potrebno voditi brigu o uspostavi takvog uravnoteženog sustava financiranja u čijoj bi osnovi bilo „bazično financiranje“, koje podrazumijeva dostupnost određenih sredstava za bazični znanstveni rad (nabavka literature, troškovi putovanja na međunarodne konferencije, mali istraživački poduhvati i sl.) za svakog istraživača u sustavu. To bazično financiranje bi trebalo biti implementirano kroz razmjerno jednostavne mehanizme bez nepotrebne birokratizacije i lažne kompeticije, kao što je primjerice sustav „glavarina“. Ono se najbolje može ostvariti kroz, dorađeni, sustav programske ugovore. S obzirom da su ukidanjem natječaja resornog ministarstva za financiranjem znanstveno-istraživačkih projekata programski ugovori postali supstitucija za financiranje, Sindikat traži povećanje izdvajanja kako bi se osiguralo barem minimalne uvjete za provođenje istraživačke aktivnosti. Ujedno bi na taj način povećana sredstva i njihova pravilnija raspodjela osigurala i veću konkurentnost istraživača u prijavama na HRZZ projekte, a onda i na EU projekte.

Na njega bi se nastavljala razina financiranja manjih projekata (npr. preliminarna istraživanja, projekti mladih istraživača i sl.) s razmjerno niskom razinom kompetitivnosti. Ova razina se može realizirano dijelom kroz sustav mehanizam programskih ugovora, a dijelom kroz natječaje HRZZ-a. Na trećoj stepenici bi se trebali nalaziti razmjerno kompetitivno financiranje srednje velikih projekata iz nacionalnih izvora. I tek na posljednjoj stepenici bi se nalazili vrlo kompetitivni projekti financirani iz Europskih ili nacionalnih fondova, koji su rezervirani za vrhunske istraživače i projekte koje se nalaze na špici znanstvene spoznaje u području.

Samo takav sustav može osigurati visoku razinu ukupne produktivnosti znanstvenika, jer nema produktivnosti bez omogućavanja svim znanstvenicima, pa i onima koji nemaju trenutno vrhunske rezultate i projekte, obavljanje redovite znanstvene djelatnosti. Nadalje, iluzorno je očekivati da će kvalitetni mlađi ljudi na početku svoje karijere biti spremni konkurrirati na vrlo kompetitivnim nacionalnim i međunarodnim natječajima, pogotovo što većina njih nije stasala u timovima i institucijama koje imaju potrebne reference i pružaju potrebnu podršku za sudjelovanje u takvim projektima. Za njih je potrebno stvoriti sustav koji će im omogućiti postupno građenje karijere, kako bi u zrelim istraživačkim godinama imali dovoljno iskustva, referenci i kvalitetnih znanstvenih ideja za natjecanje na vrlo kompetitivnim domaćim i međunarodnim natječajima.



Shema 1. Poželjna struktura sustava financiranja znanosti

Smatramo da je potrebno smanjiti administrativne barijere za prijavu i vođenje znanstvenih projekata gdje je to moguće i maksimalno koliko je moguće. U posljednje vrijeme istraživači se susreću s neprihvatljivim komplikiranjem administrativnih procedura na projektima koji se financiraju preko HRZZ-a, kao što je primjerice nužnost da se traži dozvola od HRZZ-a za svaku i najmanju promjenu finansijskih stavki ili rasporeda aktivnosti na projektu. Navedeno nepotrebno i nefunkcionalno birokratiziranje znanstvenog rada demotivira kvalitetne istraživače, pogotov mlađe i bez iskustva, da apliciraju sa svojim znanstvenim idejama na natječaje HRZZ-a.

Kako bi se osvijestila potreba za integriranim sveučilištem, nužna je aktivnost Sindikat kroz dodatna objašnjenja i navođenje prednosti integriranog sveučilišta. Sindikat je već ranije, 2006. godine unutar *Rezolucije o pravoj integraciji sveučilišta (30/06)* upozorio na rješenja koja je nužno implementirati u visokoobrazovni sustav, a kako bi se ojačalo njegovo financiranje i uspješno realizirao Bolonjski proces. Putem prethodno navedenog dokumenta Sindikat je upozorio kako zbog spriječenosti pravne integracije sveučilišta, među ostalim, dolazi do nemogućnosti oblikovanja strategije razvoja i dugoročne politike sveučilišta, zatim nemogućnosti mobilizacije vlastitih prihoda za velike razvojne projekte sveučilišta te nemogućnosti optimalnog upravljanja kadrovskim i materijalnim resursima. Zaključno, Sindikat znanosti je unutar iste Rezolucije zatražio od izvršne vlasti da se što prije osiguraju zakonski i materijalni preduvjeti za pravnu i fizičku integraciju, po uzoru na sveučilišta u razvijenijim zemljama.

Kada se govori o financiranju istraživanja i zapošljavanja mladih istraživača, Sindikat će i dalje jasnim i konkretnim prijedlozima vezanim za razvoj shema financiranja potencirati dijalog s MZOS-om i ostalim dionicima. Upravo bi razvitak postojećih te potencijalni nastanak novih shema i politika za financiranje znanstvenih istraživanja mladim znanstvenicima omogućilo nesmetan napredak i razvoj, a samim time i veću kompetitivnost. S obzirom da je vidljiva prisutnost nedovoljne informiranosti šire znanstvene zajednice kada je riječ o funkcioniranju sustava znanosti, a samim time i financiranju sustava potrebno je poraditi na dostupnosti informacija kroz različite oblike informiranja te potencirati usku suradnju s institucijama i upravama prilikom izrade novih dokumenata te transparentnih procedura. Kako bi se ostvarilo nagrađivanje prema osobnom uspjehu potrebno je utvrditi transparentne mehanizme za vrednovanje uspjeha gdje bi Sindikat trebao imati ključnu ulogu. Ovo je izuzetno važno kao poticaj za postizanje vrhunskih rezultata ali isto tako i odgovornost za objektivnu procjenu uspješnosti i nagrađivanja.

Upravljačka i organizacijska kultura

doc. dr. sc. **Dragan Bagić**

Upravljačka i organizacijska kultura

Analiza stanja

Istraživanje zadovoljstva radnim uvjetima zaposlenih u sustavu znanosti i visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj (u dalnjem tekstu: Istraživanje) obuhvatilo je i neke aspekte upravljačke i organizacijske kulture u visokoobrazovnim i znanstvenim ustanovama. S obzirom da je istraživanje imalo znatno šire ciljeve i okvire, obuhvaćeni su samo neki indikatori i aspekti upravljačke i organizacijske kulture. Stoga analiza stanja za ovo područje nikako nije cijelovita i sveobuhvatna, ali omogućava identificiranje nekih ključnih problema u tom području.

Jedno od obilježja ustanova u kojima postoji **demokratska organizacijska i upravljačka kultura** jest osjećaj svih članova organizacije, bez obzira na poziciju unutar organizacije, da mogu slobodno iznositi vlastite kritičke stavove o odlukama i radu upravnih tijela. Rezultati ovog istraživanja pokazuju da takav osjećaj ima samo manjina zaposlenih u sustavu znanosti i visokog obrazovanja, i to oni koji se nalaze na vrhu hijerarhije. Naime, **preko 45 % anketiranih smatra da ne može slobodno kritizirati odluke uprave svoje ustanove** bez straha od posljedica na status ili napredovanje, dok se slobodnim kritizirati odluke uprave osjeća oko 18 % anketiranih. Postoji značajna razlika između nastavno-istraživačkog osoblja te nenastavnog, odnosno stručnog, tehničkog i administrativnog osoblja. Očekivano, nastavno-istraživačko osoblje iskazuje nešto veću slobodu iznošenja vlastitih stavova od ostalih zaposlenika, od kojih gotovo polovina nema osjećaj slobode iznošenja svojeg mišljenja o odlukama uprave na svojoj ustanovi. Međutim, i među nastavno-istraživačkim osobljem samo manjina, oko ¼, ima osjećaj da može slobodno izražavati svoje mišljenje o odlukama uprave bez straha od negativnih posljedica. Unutar nastavno-istraživačkog osoblja postoji statistički značajna razlika po ovom pitanju s obzirom na položaj u hijerarhiji. Očekivano, zaposleni u suradničkim ili nastavnim zvanjima (asistenti, znanstveni novaci, poslijedoktorandi i druga suradnička zvanja) imaju niži osjećaj slobode iznošenja vlastitih stavova o radu uprava. Tek među redovitim profesorima u trajnom zvanju, odnosno znanstvenim savjetnicima u trajnom zvanju, većina ima osjećaj da mogu slobodno iznositi kritike na račun odluka uprave svoje ustanove. Navedeni rezultati ukazuju kako je status pojedinca na ustanovi važan čimbenik osjećaja slobode iznošenja vlastitog mišljenja unutar sustava znanosti i visokog obrazovanja, što je upravo u suprotnosti s načelima kolegijalnosti i demokratičnosti akademskih ustanova. Senioritet ne bi smio biti čimbenik mogućnosti utjecaja ili slobode iznošenja vlastitog mišljenja o pojedinim odlukama uprava.

Izostanak osjećaja slobode vođenja otvorene argumentirane rasprave sa upravama može biti posljedica činjenice što većina anketiranih ne smatra da se na upravljačke pozicije u njihovim ustanovama biraju ili imenuju osobe temeljem njihovih upravljačkih kompetencija. Naime, **samo 20 % anketiranih se slaže da su upravljačke kompetencije kriteriji za izbor i imenovanje osoba na upravljačke pozicije u njihovim ustanovama, dok se oko 40 % anketiranih ne slaže s tom tvrdnjom**. Zaposleni na istraživačkim ustanovama nešto češće smatraju da su upravljačke sposobnosti prisutne kao kriterij pri izboru osoba na upravljačke pozicije, dok se zaposleni na potpornim ustanovama (sveučilišne knjižnice, studentski centri itd.) u prosjeku najmanje slažu s tom tvrdnjom.

Dio dobre prakse organizacija koje imaju razvijenu poticajnu organizacijsku kulturu jest uključivanje zaposlenika u proces donošenja odluka, posebno onih koje se izravno odnose na njihovo radno mjesto, odnosno obavljanje njihovih radnih zadataka. Rezultati istraživanja pokazuju kako većina zaposlenika nema osjećaj da je u dovoljnoj mjeri uključena u procesu donošenja odluka, odnosno da ima mogućnost utjecati na određene odluke prije njihovog donošenja. Naime, samo oko ¼ anketiranih se slaže s tvrdnjom „*imam mogućnost izravno utjecati na odluke koje se izravno tiču mog radnog mesta*“, dok se s tom tvrdnjom ne slaže preko 40 % anketiranih. I ovdje postoji značajna razlika između zaposlenih u nastavno-istraživačkim zvanjima te zaposlenih na ostalim radnim mjestima, pri čemu nenastavno osoblje ponovo češće iznosi stav da nema mogućnost utjecati na odluke koje se izravno tiču njihovog radnog mesta. U pogledu mogućnosti

utjecaja na odluke koje se izravno tiču njihovog radnog mjeseta postoji značajna razlika s obzirom na razinu znanstvenog, odnosno znanstveno-nastavnog zvanja, pri čemu osjećaj mogućnosti utjecaja raste s višim stupnjem zvanja, od docenta/znanstvenog suradnika do redovitog profesora u trajnom zvanju/znanstvenog savjetnika u trajnom zvanju. Slični su rezultati i kada se govori o praksi provođenja javnih rasprava i konzultacija sa zainteresiranim akterima o važnim odlukama. Nešto manje od ¼ anketiranih navodi kako se na njihovim ustanovama odluke donose uglavnom nakon provedene javne rasprave i konzultacija, dok se s tim ne slaže preko 45 % anketiranih.

Kada je u pitanju **kvaliteta upravljanja ustanovama**, jedno od važnih pitanja koje može utjecati na ukupno zadovoljstvo poslom, jest preciznost definiranja radnih zadataka te primjerenošć radnih zaduženja u odnosu na vrstu radnog mjeseta. Anketirani sudionici su nešto zadovoljniji tim aspektima upravljanja na njihovim ustanovama. Naime, oko 55 % anketiranih smatra da su njihovi radni zadaci u skladu s njihovim radnim mjestom, a nešto manje (oko 40 %) navodi kako su njihova radna zaduženja precizno definirana. Međutim, nije zanemariv broj (oko 30 %) onih koji navode da njihovi radni zadaci nisu precizno definirani, što ukazuje da na tom planu postoji prostor za poboljšanje. Zaposleni na stručnim, administrativnim ili tehničkim poslovima (nenastavno osoblje) češće iskazuju problem neusklađenosti radnih zadataka s radnim mjestom (25 %), odnosno nepreciznog definiranja radnih zadataka (34 %) u odnosu na nastavno-istraživačko osoblje. Unutar zaposlenih na nastavno-istraživačkim radnim mjestima, zaposleni u suradničkim ili nastavnim zvanjima (30 %) u nešto većoj mjeri ističu da njihovi radni zadaci nisu uskladeni s njihovim radnim mjestom u odnosu na one u znanstveno/umjetničko-nastavnim i znanstvenim zvanjima (24 %), što vjerojatno proizlazi iz učestalog običaja da zaposleni u suradničkim zvanjima obavljaju različite administrativne poslove, koji nužno ne pripadaju naravi njihovog radnog mjeseta.

Važan aspekt organizacijske kulture neke ustanove predstavlja i **odnos između nadređenih i podređenih**, koji bi prema načelu „akademске kulture“ trebao biti kolegijalan. Rezultati istraživanja o odnosu s nadređenima sugeriraju da sudionici u prosjeku imaju umjereni pozitivan stav o odnosu nadređenih prema njima. Ipak, oko 20 % sudionika smatra da ih njihovi nadređeni ne poštuju kao osobe. S tim je u skladu i podataka kako je oko 18 % anketiranih unutar 12 mjeseci koji su prethodili istraživanju doživjelo verbalne uvrede nadređenog. Nadalje, tek oko 40 % sudionika izjavljuje da im nadređeni pruža povratnu informaciju o njihovom radu. Među zaposlenima na nastavno-istraživačkim radnim mjestima, oko 40 % navodi kako ih njihov nadređeni potiče da sudjeluju u donošenju važnih odluka, dok je taj postotak među ostalim zaposlenicima znatno niži, oko 25 %. Oko ¼ zaposlenih na nastavno-istraživačkim radnim mjestima smatra da njihov nadređeni od njih traži da obavljaju poslove koji nisu u opisu njihovog radnog mjeseta, dok takav osjećaj ima znatno veći postotak (40 %) zaposlenih na administrativnim, stručni, tehničkim i pomoćnim poslovima. Svaki deseti zaposlenik u nastavno-znanstvenim/umjetničko-nastavnim zvanjima ističe kako ih njihov nadređeni povremeno potiče da obavljaju stvari koje nisu u skladu s pravilima struke ili propisima, dok takav osjećaj ima čak svaki četvrti sudionik zaposlen na nenastavnom radnom mjestu.

Jednakost tretmana nastavno-istraživačkog osoblja s jedne strane te nenastavnog osoblja s druge strane, predstavlja jedan od važnijih izazova u akademskim ustanovama. Rizik nejednakog tretmana tih dviju skupina zaposlenika proizlazi s jedne strane iz njihove različite uloge u ostvarivanju misije tih ustanova, a s druge strane i iz razlike u statusu i društvenom ugledu. Pitanje jednakog tretmana tih dviju kategorija zaposlenika u ovom istraživanju smo obradili kroz prizmu jednakog tretmana u primjeni radno-pravih pravila te kroz prizmu odnosa uprave u slučaju konflikta između pojedinaca koji pripadaju različitim kategorijama zaposlenika. Zaposleni na stručnim, administrativnim, tehničkim i pomoćnim poslovima su podijeljeni u pogledu ocjene jednakog tretmana u pogledu radno-pravnih obveza (npr. evidencija radnog vremena, obveza otvaranja bolovanja itd.). Oko 40 % njih se ne slažu s tvrdnjom da postoji ravnopravan tretman, odnosno da se pravila jednakost primjenjuju na obje skupine zaposlenika, dok se 37 % slaže da postoji ravnopravan tretman. S druge strane, zaposleni na nastavno-istraživačkim poslovima dominantno se slažu s tvrdnjom da postoji jednak tretman u primjeni radno-pravih obveza. Međutim, kada je u pitanju jednak tretman od strane uprave u slučaju konflikta između pojedinaca koji pripadaju ovim dvjema kategorijama zaposlenika („U slučaju konflikta između zaposlenika u stručnim /administrativnim / tehničkim službama i nastavnog / istraživačkog osoblja uprava obje strane tretira jednakom“, čak 45 % nenastavnog osoblja se ne slaže da bi tretman uprave prema obadvije strane bio jednak, dok se oko 20 % ispitanih slaže da bi tretman uprave bio jednak. S druge strane, zaposleni na nastavno-istraživačkim radnim mjestima u ovom pogledu imaju suprotno stajalište

te dominantno smatraju da bi uprava u slučaju takvog hipotetskog konflikta jednako tretirala obje strane. Navedeni rezultati jasno pokazuju kako kod značajnog dijela zaposlenih na administrativnim, stručnim ili tehničkim poslovima postoji osjećaj nejednakog tretmana u odnosu na zaposlene na nastavno-istraživačkim radnim mjestima.

Identifikacija problema

Temeljem navedenih rezultata istraživanja, ali i iskustva rada u ustanovama iz sustava znanosti i visokog obrazovanja te sindikalnog djelovanja unutar visokoobrazovnog i znanstvenog sustava, moguće je identificirati nekoliko ključnih problema povezanih s upravljačkom i organizacijskom kulturom u ustanovama iz sustava znanosti i visokog obrazovanja na koje je Sindikat sustavno upozoravao i zagovarao određena rješenja.

A) Amatersko upravljanje ustanovama

Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja je već je ranije kroz svoje programske dokumente identificirao problem nedostatka upravljačkih kompetencija kod onih koji upravljaju ustanovama iz sustava znanosti i visokog obrazovanja te je svoje stajalište o tome uobličio u rezoluciju pod nazivom *Rezolucija o upravljanju našim ustanovama* (26/06) koja je usvojena na Saboru Sindikata 2006. godine. Nalazi ovog istraživanja, te sva iskustva nakon usvajanja navedene rezolucije, potvrđuju postojanje navedenog problema te potrebu za sustavnim i dugoročnim djelovanjem kako bi se taj problem otklonio ili barem značajno umanji.

Ovo istraživanje je po prvi put potvrdilo kako je i velika većina zaposlenih u sustavu znanosti i visokog obrazovanja svjesna postojanja ovog problema, što su izrazili kroz stav da upravljačke kompetencije nisu presudan čimbenik za izbor ili imenovanje osoba na upravljačke pozicije u njihovim ustanovama. Navedeni problem je povezan i s nizom drugih problema koji su identificirani, a povezani su s karakteristikama organizacijske i upravljačke kulture. Istraživanje je potvrdilo i kako dio ustanova nije razvio funkcije i službe koje su neophodna podrška za funkcioniranje znanstvenog i istraživačkog rada u suvremenom okruženju. Tu se prije svega radi o službama koje bi trebale biti podrška u prijavi i vođenju znanstvenih projekata, što je jedna do sistematskih indikatora upravljačkih sposobnosti uprava te njihovog pristupa upravljanju ustanovama. Naime, upravo bi uprave ustanova morale osigurati one resurse i službe koje su neophodne zaposlenicima za rad, kako bi se misija tih ustanova mogla efikasno ostvarivati.

U dokumentu pod nazivom „Nacrt prijedloga politike u znanosti i visokom obrazovanju“ kojeg je Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja usvojio na svom 7. Saboru 2010. godine, neki od ovih problema su detaljnije operacionalizirani, te su identificirane njihove ključne komponente:

- Elementi strateškog planiranja ne primjećuju se niti na jednoj od razina ili institucija (sveučilišta i ustanove ne razvijaju strategiju, iz nje politiku i akcijske planove, i ne osiguravaju potrebne kapacitete: legislativu, ljudske i materijalne resurse).
- Upravljanje na fakultetima karakterizira objedinjeno upravljanje akademskim i poslovnim zadužnjima. Nepostojanje jasnoga razgraničenja znači uglavnom da se poslovodna zaduženja obavljaju znatno slabije i manje kompetentno nego akademska.
- Kratkoča mandata dekana. Kratki mandati ne potiču odgovorno i znalačko obnašanje funkcije.

Navedenim problemima bi svakako trebalo pridodati i problem ukupne upravljačke kulture unutar ustanova, a ne samo na njihovom vrhu. Naime, visokoobrazovne i istraživačke ustanove su u pravilu kompleksne te se sastoje od većeg broja relativno malih ustrojbenih jedinica (odsjeci, katedre, centri, službe itd.), što znači da postoji relativno široka struktura srednjeg i nižeg menadžmenta, koji uopće nije prepoznat kao takav. Radio se o pročelnicima odsjeka ili odjela, predstojnicima katedri ili centara itd. Njihove upravljačke vještine također u značajnoj mjeri utječu na ukupne radne uvjete zaposlenih ali i ukupnu učinkovitost ustanova i sustava u cijelini. Rezultati istraživanja o radnim uvjetima dijelom to potvrđuju, jer ukazuju na činjenicu da dio nižih upravljačkih razina nema vještine koje su potrebne, kao što je davanje povratnih informacija, davanje jasnih zadataka, kvalitetno planiranje rokova i upravljanje resursima. Tome treba pridodati i činjenicu sve veće dominacije projektnog financiranja znanstvenog rada, što zapravo svakog zaposlenika u znanstveno-nastavnom i znanstvenom zvanju čini potencijalnim menadžerom ukoliko dobije veći ili manji znanstveni projekt. Sve navedeno ukazuje na potrebu sustavnog djelovanja na razvoj upravljačkih kompetencija unutar cijelog sustava na svim razinama.

B) Nedovoljno razvijena demokratska i participativna upravljačka kultura

Činjenica da se gotovo polovina anketiranih u okviru istraživanja ne osjeća slobodno kritizirati odluke čelnika svojih ustanova ukazuje na zabrinjavajuću organizacijsku kulturu. Organizacijska kultura u kojoj se samo oni na vrhu hijerarhije, koji su doživjeli vrhunac svoje karijere te više ne ovise o odnosima s čelnicima ustanova, osjećaju slobodnima kritizirati odluke uprava ima obilježja autoritarne a ne demokratske organizacijske kulture. Demokratska organizacijska kultura se deklarativno pripisuje znanstvenim i visokoobrazovnim ustanovama, što je vidljivo i iz dominantno samoupravnog sustava odlučivanja, no čini se da ona ne postoji u praksi u većini ustanova.

Suvremena demokratska politička kultura podrazumijeva ne samo slobodu govora nego i određene procedure donošenja odluka, koje svakako uključuju institute kao što su javna rasprava i/ili konzultiranje sa zainteresiranim akterima. Rezultati istraživanja pokazuju kako na većini ustanova takva praksa nije uobičajena. Što više, značajan dio anketiranih, pogotovo među zaposlenima u stručnim službama, administraciji te tehničkim i pomoćnim službama ima osjećaj da drugi donose odluke o pitanjima koja se izravno tiču njihovog radnog mesta bez konzultacija. Takva upravljačka kultura zasigurno dovodi do višestrukih negativnih posljedica. Od toga da se donose pogrešne odluke i propisuju neučinkovite procedure, do toga da se povećava demotiviranost i opće nezadovoljstvo zaposlenih, što povratno utječe na snižavanje učinkovitosti ustanova.

C) Hijerarhiziranost odnosa

Iako je deklarativno sustav znanosti i visokog obrazovanja egalitan, što se simbolički iskazuje kroz oslovljavanje s „kolega/kolegica“, on je u praksi visoko hijerarhiziran te su odnosi uređeni statusno. Visoka razina hijerarhiziranosti odnosa može imati značajne posljedice na kvalitetu i karakter odnosa, a oni na ukupno zadovoljstvo zaposlenih u sustavu, pogotovo onih na nižim položajima, pa posljedično i na kvalitetu njihovog rada i učinkovitost.

Unutar sustava se može govoriti o postojanju dvostrukе hijerarhije. Prije svega zaposleni u sustavu se dijele na nastavno-istraživačko osoblje, dakle one u suradničkim ili znanstvenim/znanstveno-nastavnim zvanjima, te ostale zaposlenike koji rade u administraciji, stručnim, tehničkim i pomoćnim službama. Što eksplicitno što implicitno, te dvije navedene kategorije zaposlenika nalaze se u hijerarhijskom odnosu, pri čemu nastavno-istraživačko osoblje zauzima viši status u odnosu na ostale zaposlenike u ustanovama. Razlika u odnosu je dijelom institucionalizirana kroz sustav upravljanja ustanovama (primjerice kroz članstvo u stručnim vijećima koja ujedno imaju i poslovne funkcije) ali uglavnom se reproducira neformalno.

Nastavno-istraživačko osoblje pak ima svoju unutrašnju hijerarhiju koja ovisi o razini zvanja, senioritetu te zauzimanju određenih srednjih i nižih upravnih funkcija (pročelnika, predstojnika itd.). Navedeno utječe na to da su odnosi među zaposlenima u zvanjima u suštini statusni, te međusobna razlika u statusima izravno određuje vrstu i način komunikacije te karakter odnosa. Takvi odnosi mogu biti neproduktivni i štetni za ostvarivanje misije ustanova i sustava u cijelini. Primjerice, ako statusni odnosi sprječavaju otvorenu komunikaciju ili diskusiju o meritumu znanstvenog istraživanja ili nastavnog rada. No, oni su češće štetni jer dovode do neprimjerene komunikacije i odnosa onih s višim statusom prema onima sa nižim statusom.

Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja već je ranije u svojim programskim dokumentima prepoznao negativne posljedice navedenih odnosa na položaj znanstvenih novaka i općenito mlađih zaposlenika u sustavu. Tako se u dokumentu „Nacrt prijedloga politike u znanosti i visokom obrazovanju“ kojeg je Sindikat usvojio na svom 7. Saboru 2010. godine, navodi slijedeće:

- Ne postoji sustav zaštite mlađih ljudi od šikaniranja i nebrige mentora.
- Prijeko je potrebno uspostavljanje određenog mehanizma zaštite radno-pravnog položaja novaka, u obliku osobe koja će brinuti o zaštiti i poštivanju njihovih prava (model tzv. kumstva, ili uvođenje ombudsmana na sveučilištu za asistente). Zaštita novaka podrazumijeva i zakonsko propisivanje odgovornosti mentora. Jedan od oblika takve odgovornosti je da se, kao jedan od uvjeta, pri napredovanju mentora vrednuje i njihov rad u matičnim povjerenstvima, te kvaliteta njihovog rada kao mentora i uspješnost novaka.

Istraživanje zadovoljstva radnim uvjetima je pokazalo da oko 1/5 anketiranih doživljava verbalne uvrede od svojih nadređenih te ima osjećaj da ih nadređeni ne poštuju kao osobu. Oba navedena podatka ukazuju na raširenost neprimjerenih modela odnosa i komunikacije, što je vjerojatno dijelom posljedica i navedene hijerarhiziranosti odnosa.

D) Položaj i tretman nenastavnog osoblja

Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja je još 2006. godine usvojio *Rezoluciju o položaju nenastavnog i neznanstvenog osoblja na našim ustanovama* (23/06) kojom je želio naglasiti važnost nenastavnog i neznanstvenog osoblja za funkcioniranje ustanova i sustava u cijelini, pri čemu ta njihova važnost, te konstitutivna pripadnost akademskoj zajednici, nije na odgovarajući način valorizirana.

Istraživanje je pokazalo kako se i sami zaposlenici zaposleni na administrativnim, stručnim, tehničkim i pomoćnim poslovima osjećaju na određeni način zapostavljeno i neravnopravno. Prije svega, treba istaknuti kako mnogi navode nepostojanje odgovarajućeg sustava skrbi o stručnom usavršavanju zaposlenika iz ove kategorije, kao i sustava napredovanja. Značaj dio osjeća da se odluke koje se odnose na njihova radna mesta često donose bez odgovarajuće konzultacije s njima. Dio ih navodi da imaju nejasne radne zadatke ili da dobivaju radne zadatke koji nisu u skladu s opisom njihovog radnog mesta. Na simboličkoj razini posebno je problematična činjenica da većina nenastavnog i neznanstvenog osoblja ima osjećaj nejednakog tretmana na svojim ustanovama u odnosu na nastavno-istraživačko osoblje. Nejednaki tretman, čini se, postoji kod primjene općih pravila, kao što su radno-pravne odredbe o radnom vremenu, odlasku na bolovanje, evidenciji korištenja slobodnih dana i godišnjih odmora itd., ali i u neformalnim odnosima te odnosima uprava prema ovoj kategoriji zaposlenika.

Navedeno rezultira nižom razinom ukupnog zadovoljstva radnim uvjetima među nenastavnim i neznanstvenim osobljem u odnosu na nastavno-istraživačko osoblje.

E) Uređenje radnih mesta i raspodjela radnih zadataka

U posljednjih desetak godina proveden je niz reformi te su se odvijali procesi koji su značajno promijenili način na koji visokoškolske i znanstvene ustanove ostvaruju svoju misiju. Za primjer takvih reformi i procesa možemo izdvojiti slijedeće:

- Bolonjski proces
- Povećanje broja studenata
- Povećanje broja studija i smjerova
- Pritisak za uvođenjem programa za cijelo-životno obrazovanje (LLL)
- Sve veća uloga međunarodnog i kompetitivnog financiranja znanstvenog rada
- Uvođenje sustava kontrole kvalitete i akreditacije ustanova
- Razvoj međunarodne suradnje
- Uvođenje financiranja kroz programske ugovore.

Sve navedene promjene, te mnoge druge koje nisu spomenute, značajno su utjecale na vrste poslova i poslovne procese koji se provode u ustanovama. Promjene u vrsti i opsegu poslova koje ustanove obavljaju zahtijevale su značajan redizajn organizacijskih struktura ustanova, poslovnih procesa, te strukture radnih mesta u stručnim i administrativnim službama. U većini ustanova u pravilu nije proveden adekvatna reorganizacija kako bi se osiguralo da se novi ili izmijenjeni poslovi obavljaju na adekvatan način nego su novi poslovi „nakalemjeni“ na staru sistematizaciju radnih mesta, poslovne procese i organizacijsku strukturu. To je dovelo do općeg osjećaja među svim kategorijama zaposlenika da su „zatrpani administrativnim poslovima“ koji nisu adekvatni njihovom radnom mjestu. Ti novi administrativni poslovi sve više opterećuju i mlađe zaposlenike u suradničkim i znanstvenim/znanstveno-nastavnim zvanjima ali i zaposlene u administrativnih i stručnim službama. Neadekvatna prilagodba ustanova na nove poslove dijelom je posljedica amaterskog upravljanja ustanovama, a dijelom i neodobravanja novih radnih mesta na teret državnog proračuna od staren resornog Ministarstva. Nove okolnosti, novi poslovi i novi način obavljanja starih poslova zahtjeva cjelovitu reorganizaciju većine ustanova te njihovo značajno kadrovsko ojačavanje.

Prijedlog mjera

Promjena upravljačke i organizacije kulture u bilo kojoj organizaciji je dugotrajan i spor proces te nije moguće ponuditi instant rješenja koja mogu bilo koji od identificiranih problema rješiti u kratkom roku kroz povlačenje ograničenog seta mjera. No, to ne znači da nije moguće identificirati barem neke mjere i poteze koji bi mogli značajno djelovati u smjeru otklanjanja prepoznatih problema. Prijedlog mjera je grupiran prema pet osnovnih izazova i problema koji su identificirani kroz analizu stanja.

No, prije iznošenja prijedloga mjera kojima se izravno može utjecati na rješavanje problema koji su ranije identificirani, smatramo da postoji jedan zaseban set mjera koji se odnosi na osnaživanje djelovanja Sindikata na razini ustanova, s obzirom da je ono preduvjet da bi Sindikat doista mogao sistematski djelovati na promjenu organizacijske i upravljačke kulture u ustanovama.

Da bi Sindikat mogao utjecati na promjene organizacijske i upravljačke kulture na razini ustanova u sustavu znanosti i visokog obrazovanja, mora nastaviti raditi na osnaživanju vlastite baze na razini podružnica, s obzirom da same podružnice jesu nositelji djelovanja Sindikata na razini ustanove. S obzirom na periodične izmjene sastava povjereništava Sindikata po ustanovama, Sindikat će nastaviti osnaživati povjereništva kroz redovito informiranje i edukacije, s naglaskom na novim povjerenicima.

Za pojedine tipove negativnih pojava na razini podružnica, kao što je neprimjerena komunikacija i odnos između nadređenih i podređenih, diskriminacija te općenito kršenje akademskih normi ponašanja, Sindikat će nastaviti raditi na njihovom suzbijanju te će pružati potrebnu podršku povjerenicima na razini ustanova u tom djelovanju.

Sindikat će i dalje imati proaktivnu ulogu u zagovaranju određenih mera na razini ustanova, te dati značajan doprinos u formiranju prijedloga mjera koje je potrebno zagovarati na nacionalnoj razini kod resornog ministarstva.

A) Amatersko upravljanje ustanovama

Kao što je ranije navedeno, Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja je u više programskih dokumenata predlagao mjeru za unapređenje kvalitete upravljanja na razini ustanova. U ovom dokumentu se ponovo osnažuju sve ranije predložene mjeru, od zagovaranja integracije neintegriranih sveučilišta, preko zagovaranja produljenja mandata dekana do prijedloga da se u upravljačke strukture ustanova uvedu profesionalne funkcije menadžera koji bi raspolagali potrebnim stručnim znanjima i vještina potrebnim za upravljanje kadrovima i materijalnim resursima. Na tragu ranijih prijedloga Sindikata, valja nastaviti i daljnju raspravu o modelima upravljanja visokoobrazovnim ustanovama koji bi omogućili jasnije razdvajanje akademskog i poslovog upravljanja, te poslijedično uvođenja sustava nadzora u segmentu poslovnog upravljanja kako bi se povećala razina odgovornosti dekana.

Osim ranije predlaganih mera, sindikat će podržavati implementaciju do sada razvijenih i poticati razvoj novih specifičnih obrazovnih programa za sve one koji obnašaju ili su zainteresirani za obnašanje upravnih funkcija u ustanovama unutar sustava znanosti i visokog obrazovanja a s ciljem stjecanja osnovnih znanja i vještina potrebnih za upravljanje pojedinim funkcijama ili ustanovama u cijelini. Sindikat će otvoriti razgovor o mogućnosti uvođenja sustava certificiranja osoba za obavljanje upravljačkih funkcija u znanstvenim i visokoškolskim ustanovama, po uzorku na sustav koji se razvija za ravnatelje škola. Naravno, navedena mjeru bi morala ići pod ruku s dalnjim produljenjem mandata dekana/ravnatelja ustanova.

Osim tih mera koje su ranije predlagane u programskim dokumentima, valja razmotriti i niz dugoročnih mera koje bi za cilj imale povećanje ukupnih upravljačkih kompetencija među zaposlenima u sustavu znanosti i visokog obrazovanja, s obzirom na to da razmjerno veliki broj zaposlenih u znanstvenim/znanstveno-nastavnim zvanjima *de facto* obnaša određene upravljačke funkcije, od predstojnika katedri, pročelnika zavoda, odsjeka i centara do voditelja većih ili manjih projekata. Jedna od mogućnosti jest uvrštavanje određenih upravljačkih vještina, primjerenih za najvažnije uloge i funkcije u sustavu znanosti, u programe poslijediplomskih doktorskih studija, kao što je primjerice upravljanje znanstvenim projektima, vođenje istraživačkog tima itd.

Ojačane sindikalne podružnice bi mogle i djelovanjem na razini ustanova utjecati na to da se na čelne pozicije u većoj mjeri biraju osobe koje imaju dokazane organizacijske i upravljačke sposobnosti. Sindikalne podružnice bi mogle i trebale biti aktivno uključene u javnu raspravu u procesu izvora čelnika ustanova, inzistirajući da se kandidati jasno podaštu dokaze o svojim upravljačkim iskustvima i kompetencijama.

B) Nedovoljno razvijena demokratska i participativna upravljačka kultura

U ustanovama u kojima je demokratska upravljačka kultura narušena, Sindikat mora preuzeti ulogu glasnogovornika svojih članova prema upravama s autoritarnim tendencijama. Sindikat ne može pristati na podržavanje ili prešućivanje autoritarnih tendencija ili stvaranja klika koje imaju utjecaj na odluke uprava, dok je većina ostalih zaposlenika isključena te bez mogućnosti utjecaja na odluke i upravljanje ustanovama. Egalitarizam i demokratska politička kultura čine konstitutivne elemente akademskog duha, a ujedno su i temeljne vrijednosti sindikalnog djelovanja. Stoga je aktivno djelovanje na održavanju i promoviranju demokratsko organizacijske i upravljačke kulture neizostavan dio uloge sindikata, a ona se može uspješno obavljati isključivo na razini svake pojedine podružnice zasebno.

Sindikat će raditi na jačanju mehanizama zaštite svojih članova od prijetnji ili ucjena od strane uprava zbog iznesenih stavova. Sindikat će se zalagati da sve ključne odluke i akti koje donosi ustanova najprije budu raspravljene kroz javnu raspravu ili konzultacije sa zainteresiranim zaposlenicima i službama. To se posebno mora odnositi na one odluke i akte koje donosi ustanova a koji imaju izravne posljedice na radno opterećenje i zaduženja svih ili pojedinih skupina zaposlenika.

C) Hjerarhiziranost odnosa

Sindikat će aktivno doprinositi smanjivanju hjerarhiziranosti odnosa, odnosno dominaciji statusno uređenih odnosa u ustanovama. Takvi odnosi su štetni za samo ostvarivanje misije sustava znanosti i obrazovanja jer sprječavaju otvorenu komunikaciju te zdravu konkurenčiju utemeljenu na znanju, kreativnosti i sposobnosti. Hjerarhizirani odnosi su nespojivi sa sindikalnim djelovanjem s obzirom da svi članovi sindikata moraju biti jednaki i ravnopravni, jer se na tome temelji sindikalna solidarnost. Stoga će Sindikat tražiti kreativna rješenja za umanjivanje statusnih razlika među svojim članovima, a time posredno i u ustanovama.

Sindikat će i dalje zagovarati uvođenje mehanizama zaštite najmladih kolega u sustavu znanosti i visokog obrazovanja, kao što su znanstveni novaci i asistenti, od nestručnih, neaktivnih ili nasrtljivih mentora. U tom smislu Sindikat će i dalje zagovarati institute i rješenja koja su iznesena u ranijim programskim aktima. Sindikat će se zalagati da se kvaliteta mentorskog rada uvede kao kriterij za napredovanje samog mentora.

D) Položaj i tretman nenastavnog osoblja

Dio mjera za smanjivanje hjerarhiziranosti ustanova i odnosa među zaposlenicima na ustanovama jest i podizanje ugleda nenastavnog i neznanstvenog osoblja te unapređenje njihovog položaja i tretmana.

Da bi se poboljšao položaj i tretman nenastavnog i neznanstvenog osoblja u sustavu, a time i njihovo ukupno zadovoljstvo poslom, potrebno je osigurati njihov jednak tretman u svim socijalnim i materijalnim pravima koja imaju i zaposleni u suradničkim, odnosno znanstvenim/znanstveno-nastavnim zvanjima. Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja je već u više navrata isticao potrebu da se neznanstveno i nenastavno osoblje tretira jednak u pogledu mjera i pogodnosti za stambeno zbrinjavanje zaposlenika. Izjednačavanje socijalnih i materijalnih prava bi zasigurno doprinijelo na simboličkoj razini osjećaju jednakog tretmana i pripadanja.

Nadalje, vrlo je važno razviti sustav i osigurati sredstva za financiranje stručnog usavršavanja nenastavnog i neznanstvenog osoblja. Pravo na određeno financiranje stručnog usavršavanja za zaposlene u suradničkim zvanjima je dio njihovog statusa i prava, te bi pružanje takvih mogućnosti i zaposlenima u administrativnim i stručnim službama zasigurno povećalo njihov osjećaj jednakog tretmana, a ustanovama bi osiguralo motiviraju i bolje educiranu radnu snagu.

Jedan od dugoročnih izazova za sve koji su odgovorni za upravljanjem sustavom znanosti i visokog obrazovanja jest osmišljavanje modela za finansijsko nagrađivanje i napredovanje svih zaposlenih, a

posebno nenastavnog i neznanstvenog osoblja. I dok postoji sustav statusnog i finansijskog napredovanja za zaposlene u suradničkim i znanstvenim/znanstveno-nastavnim zvanjima, koji im pruža relativnu izvjesnost da će u periodu od svakih pet do deset godina doživjeti promaknuće u statusu i dobiti prateće povećanje plaće ako ispune unaprijed postavljene kriterije, takav sustav ne postoji za zaposlene u administrativnim, stručnim, tehničkim i pomoćnim službama. Unapređenje i povećanje plaće više-manje moguće je samo ukoliko jedna osoba zauzme određenu upravnu funkciju. Međutim, kako su organizacijske jedinice u pravilu male, a organizacije strukture plitke, većina zaposlenika ne može očekivati da će tijekom radne karijere biti promaknuta na neku upravnu poziciju, s kojom će dobiti i povećanje plaće. Stoga je potrebno osmislići i doraditi sustav napredovanja i pratećeg rasta koeficijenata za nenastavno i neznanstveno osoblje.

U pogledu materijalnog i finansijskog nagrađivanja, Sindikat će na razini pojedinih podružnica aktivno sudjelovati u procesu definiranja transparentnih pravila raspodjele vlastitih prihoda, pri čemu posebnu pozornost mora obratiti na to da se pri određivanju pravila o dodacima na plaće na odgovarajući način uzme u obzir doprinos i opterećenje nenastavnog i neznanstvenog osoblja.

E) Uređenje radnih mjesta i raspodjela radnih zadataka

Jedno od temeljnih sindikalnih pitanja svakako jest opis i opseg radnih zaduženja svakog pojedinog zaposlenika, odnosno pitanje ukupne sistematizacije radnih mjesta i organizacije. Ta pitanja su u središtu sindikalnog djelovanja od samog nastanka sindikalnog pokreta. Naime, pitanje radnih zaduženja i opterećenja je konstitutivni element cijene rada, jer određena cijena rada, izražena kroz plaću za određeno radno mjesto, ne uključuje samo visinu materijalne kompenzacije nego primarno odnos između radnog zaduženja i materijalne kompenzacije, odnosno koji se posao obavlja za koju naknadu. Stoga je aktivnije uključivanje Sindikata, i na razini centrale i na razini podružnica, u uređivanje sistematizacija radnih mjesta i opisa radnih zaduženja od presudne važnosti za zadržavanje vjerodostojnosti Sindikata među svojim članstvom. Sindikat će se zalagati da se uvođenje novih administrativnih poslova provodi kroz otvaranje novih radnih mjesta ili resistematizaciju postojećih, a ne kroz „kalemljenje“ novih poslova na postojeća radna mjesta, odnosno njihove opise poslova bez jasne rasterećenja u redovnim, odnosno dotadašnjim, radnim zaduženjima. U ovom pogledu je nužno koordinirano djelovanje i komunikacija između podružnica i centrale, jer je potrebno voditi razgovore i vršiti pritiske i na razini ustanova ali i na razini resornog ministarstva.

Materijalno nagradjivanje i napredovanje

prof. dr. sc. **Igor Radeka**

Materijalno nagrađivanje i napredovanje

Dio istraživanja, posvećen zadovoljstvu radnim uvjetima zaposlenih u sustavu znanosti i visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj, dao je dosta podataka o materijalnom nagrađivanju i napredovanju zaposlenih u visokom obrazovanju i znanosti. Rezultati ovog dijela istraživanja grupirani su u dijelove posvećene karakteristikama materijalnog nagrađivanja, čekanju na više radno mjesto i kriterijima napredovanja. Na kraju se ističu ključni problemi s prijedlozima mjera za njihovo rješavanje.

Karakteristike materijalnog nagrađivanja

Podaci o materijalnom nagrađivanju nastavno-istraživačkog osoblja pokazuju poražavajuće stanje: **čak 2/3 zaposlenih u ovoj kategoriji ističu da nisu nagrađeni ako postignu dobre rezultate za svoju organizaciju**, samo 1/3 vidi jasno vezu između svoga učinka i nagrade koju dobivaju, tek nešto više od 1/3 navodi da se u njihovoj ustanovi isplaćuje dodatak na plaću za sustav nagrađivanja po učinku, manje od 1/5 navodi da na njihovim ustanovama postoji uređen sustav isplate dodataka na plaću temeljem angažmana na komercijalnim i razvojnim projektima, 2/3 navodi da se na njihovim ustanovama ne isplaćuje prekovremeni rad, te svega 6 % da se na njihovoj ustanovi isplaćuje dodatak na smjenski rad¹.

S druge strane, oko **2/3 ispitanika** (točnije njih 63 %) **smatra poželjnim uvođenje sustava individualnog finansijskog nagrađivanja prema uspješnosti**, dok se takvoj vrsti promjene protivi svega 7 % ispitanika. Bitno je istaći i to da se s tim slažu sve kategorije zaposlenika.

Na temelju svih dobivenih rezultata očito je da se u ustanovama visokog obrazovanja i znanosti ne brine dovoljno o kvaliteti rada. Nasuprot tome, velika su očekivanja zaposlenika u tom pogledu. Iznenadjuje je da sustav visokog obrazovanja i znanosti, koji bi trebao počivati na poticanju izvrsnosti, nema razvijen način stimuliranja zaposlenika za kvalitetniji rad. Kada se pritom ima u vidu činjenica da se u većini ustanova uopće ne isplaćuje prekovremeni rad, da postoji problem s isplatom rada u smjenama (ugovoreni dodatak na plaću za određene kategorije zaposlenika kojima je radno vrijeme organizirano u više smjena), jasno je da se treba značajno promijeniti pristup radu u sustavu znanosti i visokog obrazovanja.

Dodaci na plaću² za nastavno-istraživačko osoblje, isključivo iz vlastitih sredstava ustanova – budući da MZOS svojim nefinanciranjem također zanemaruje kvalitetu rada u sustavu – češće se isplaćuju u nastavnim nego u istraživačkim ustanovama.

Sustav nagrađivanja ne postoji niti za nenastavno osoblje: oko 2/3 zaposlenika u ovoj kategoriji nisu nagrađeni ako postignu dobre rezultate za organizaciju, ne vide jasnu vezu između učinka i nagrade koju dobivaju, te ističu da ne postoji transparentan sustav nagrađivanja po učinku. Stanje kod ove kategorije zaposlenika još je gora od nastavno-istraživačkog osoblja. Naime, kada se uzme u obzir činjenica da je sustav napredovanja za ovu kategoriju zaposlenika značajno nerazvijeniji nego za nastavno-istraživačko osoblje, problem nepostojanja sustavnog nagrađivanja tim je veći. Stupnjevi napredovanja nenastavnog osoblja tako su skromni da neka radna mjesta u ovoj kategoriji čak nema nikakvu mogućnost napredovanja u više zvanje već su „osuđeni“ na konstantan rad na istom radnom mjestu s istim koeficijentom cijeli radni vijek – bez obzira na rezultate rada i postupno povećanje složenosti poslova.

¹ *Budući da se problemi neisplate prekovremenog rada i dodatka na smjenski rad raspravljavaju u poglavljju Radno vrijeme i opterećenje (norme), ovdje se neće ponovno analizirati.*

² *Dodaci na plaću (npr. za minuli rad, za vjernost službi, za magisterij i doktorat znanosti, za smjenski rad i dr.) predstavljaju dosegnutu razinu radnih prava između socijalnih partnera koji su zajamčeni bilo temeljnim ili granskim kolektivnim ugovorima. Tim se dodacima saniraju određene neujednačenosti između pojedinih kategorija zaposlenika unutar sustava znanosti i visokog obrazovanja ili između sustava znanosti i visokog obrazovanja i drugih društvenih sustava.*

Tamo gdje postoje dodaci na plaću za nenastavno osoblje, također iz vlastitih sredstava, češće se isplaćuju u nastavnim nego u istraživačkim ustanovama i potpornim institucijama, a prekovremeni rad nešto se češće plaća na nastavnim i potpornim nego na istraživačkim ustanovama.

Na temelju svih dobivenih rezultata, bez obzira na stanovite razlike između različitih vrsta ustanova, može se zaključiti da **visoko obrazovanje i znanost nema razvijen sustav nagrađivanja zaposlenika** na temelju rezultata rada. To je veliki problem, tim više što sustav znanosti i visokog obrazovanja ima elemente kompetitivnosti. S obzirom na to da status i napredovanje svakog zaposlenika u sustavu znanosti i visokog obrazovanja (ne samo nastavno-istraživačkog osoblja, kod kojeg je to posebno istaknuto) zavisi od zadovoljenja relativno precizno razrađenih kriterija za svaku kategoriju, neprihvatljivo je da se kvaliteta rada zaposlenika na svakom radnom mjestu ne vrednuje u skladu s tim. Nepostojanje transparentnog i održivog načina nagrađivanja kvalitete sigurno smanjuje uspješnost sustava znanosti i visokog obrazovanja.

Čekanje na više radno mjesto

Višegodišnja zabrana zapošljavanja i administrativna kontrola napredovanja u hrvatskom visokom obrazovanju i znanosti dovela je do toga da se sve dulje čeka unaprjeđenje na više radno mjesto nakon što su ispunjeni svi uvjeti: **čak 1/4 zaposlenika** iz redova nastavno-istraživačkog osoblja **čekalo je više od 12 mjeseci**. Duljina čekanja podjednako je izražena na svim vrstama institucija. Međutim, postoji razlika u duljini čekanja ovisno o zvanju zaposlenika: zaposleni u znanstvenim i znanstveno/umjetničko-nastavnim zvanjima značajno dulje čekaju od zaposlenih u nastavnim i suradničkim zvanjima.

Kao najčešći razlozi čekanja navode se neotvaranje slobodnih radnih mesta zbog nepostojanja slobodnih koeficijenata za napredovanje, pri čemu se kao problem navodi i zapošljavanje po vezama.

Više od polovice znanstvenih suradnika i docenata prošlo je razdoblje neizvjesnosti hoće li dobiti stalno radno mjesto iako su na vrijeme doktorirali i ispunili ostale uvijete te unatoč tome što su ustanovi u kojoj su se na kraju zaposlili bilo potrebni. Oko 5 % ispitanih zaposlenika iz ove kategorije ostalo je neko vrijeme bez posla, odnosno imalo je pauzu između suradničkog ugovora na određeno vrijeme i sljedećeg ugovora znanstvenog suradnika ili docenta na neodređeno vrijeme. Ta neizvjesnost se nastavlja i dalje.

Prilikom provođenja ovog ispitivanja oko 10 % poslijedoktoranada se nalazilo u neizvjesnosti hoće li ostati raditi, dok ih je čak 1/3 smatrala da im se radno mjesto *gotovo sigurno neće otvoriti* ili da je *vjerljivije da se neće otvoriti nego da hoće*, što ovu kategoriju zaposlenika na određeno vrijeme dovodi u vrlo nepovoljan položaj. Ovaj problem izaziva sve veće posljedice i onemogućuje prirodan razvoj znanosti i visokog obrazovanja. Posljedice tog stanja sve će se snažnije odražavati u budućnosti, posebice na asistente/doktorande i više asistente/poslijedoktorande, čiji je ulazak u sustav značajno smanjen.

Kriteriji napredovanja

Nastavno-istraživačko osoblje je podijeljeno u pogledima prema napredovanju. Najviše se razlikuju u ocjeni (ne)adekvatnosti postojećih kriterija napredovanja. S jedne strane, 1/2 smatra da će postizanjem dobrih rezultata u znanstvenom radu lakše napredovati u znanstvenom zvanju, a 2/5 vidi jasnu vezu između vlastite znanstvene produktivnosti i napredovanja u viša znanstvena zvanja. S druge strane, 1/4 se ne slaže da dobri rezultati u znanstvenom radu olakšavaju napredovanje, a gotovo 1/3 ne vidi vezu između osobne znanstvene produktivnosti i napredovanja. Potpuno su podijeljena stajališta nastavno-istraživačkog osoblja i oko potrebe postrožavanja kriterija napredovanja *kako bi do najviših zvanja došli najproduktivniji i najkvalitetniji istraživači*: dok se nešto više od 1/3 slaže s tim, nešto manje od 1/3 se ne slaže, a preostala trećina se ne očituje.

Kada je riječ o stajalištima prema nastavku trenda pooštravanja dominantnih kvantitativnih kriterija, dio zaposlenika se zalaže za nastavak toga trenda: nešto više od 2/5 smatra kako bi prilikom napredovanja trebalo staviti veći naglasak na objavljivanje u znanstvenim časopisima koji su indeksirani u međunarodno priznatim bazama (WOS, SCOPUS itd.), dok se nešto više od 1/4 ne slaže s tim.

Među nastavno-istraživačkim osobljem osjetno je više onih koji smatraju da **kriteriji za napredovanje u znanstveno-nastavnim i nastavnim zvanjima** (dodatni uvjeti Rektorskog zbora), koji se neusporedivo lakše

zadovoljavaju od znanstvenih, *treba temeljito izmijeniti* – 36 %, više nego upola manje se ne slaže s tim – 16 %, dok se gotovo polovina ne izjašnjava o tom pitanju (48 %). Značajno je više onih koji smatraju da među kriterije napredovanja u znanstvenim zvanjima *treba uvrstiti i vođenje znanstvenih projekata* (51 %) od onih koji se s tim ne slažu (17 %), dok se ostali ne izjašnjavaju.

Najviši je stupanj slaganja među nastavno-istraživačkim osobljem oko potrebe stavljanja većeg naglaska na dva kriterija. Većina od 58 % smatra da bi u kriterijima za napredovanje u znanstvena zvanja *trebalo bolje vrednovati stručni rad (stručne radove, patente i inovacije itd.)*, dok se svega 14 % ne slaže s tim (preostali se nisu izjasnili). Najveće slaganje je postignuto oko promjene sadržaja vrednovanja tako da *prilikom napredovanja u znanstvena zvanja treba staviti naglasak na kvalitativne kriterije*: čak 63 % se slaže s navedenim, dok se svega 7 % ne slaže (ostali se nisu izjasnili). Nasuprot tome, **u Hrvatskoj se forsiraju kvantitativni nauštrb kvalitativnih kriterija napredovanja**.

Nastavno-istraživačko osoblje u istraživačkim institucijama jako se razlikuje od nastavnih ustanova tako da značajno više zaposlenih u istraživačkim ustanovama smatra da bi trebalo postrožiti kriterije kako bi do najviših zvanja stizali samo najproduktivniji i najkvalitetniji, te da bi trebalo staviti veći naglasak na objavljivanje u znanstvenim časopisima koji su indeksirani u međunarodno priznatim bazama podataka.

Među različitim zvanjima nastavno-istraživačkog osoblja istraživanjem su utvrđene samo dvije razlike: zaposleni u znanstvenim i znanstveno/umjetničko nastavnim zvanjima vide jasniju vezu između svoje znanstvene produktivnosti i napredovanja u viša znanstvena zvanja, dok zaposleni u suradničkim i nastavnim zvanjima smatraju da bi u kriterijima za napredovanje u znanstvena zvanja trebalo bolje vrednovati stručni rad.

Nenastavno osoblje i stručni suradnici u nastavi u većini slučajeva (2/3) smatra da kod njih uopće ne postoji mogućnost napredovanja na njihovim radnim mjestima bez obzira na vrstu institucija u kojima su zaposleni. Međutim, ovisno o vrsti posla, među njima ipak postoje značajne razlike u njihovim pogledima na mogućnost napredovanja: najvećom je procjenjuju stručni suradnici u nastavi (1/2) i knjižničarsko osoblje (2/5), a najmanjom je procjenjuju zaposlenici u tehničkim i pomoćnim službama (gotovo 3/4). Navedeni rezultati posljedica su stvarnog stanja, budući da neke kategorije nenastavnog osoblja imaju kakvu-takvu skalu napredovanja (iako u pravilu manju nego kod nastavno-istraživačkog osoblja) – poput stručnih suradnika i knjižničara – dok mnoge vrste zaposlenika u tehničkim i pomoćnim službama nemaju nikakvu mogućnost napredovanja na radnim mjestima, o čemu je već bilo riječi.

Prijedlog mjera rješenja

Zabранa zapošljavanja i administrativna kontrola napredovanja, koje je nametnula država u hrvatskom visokom obrazovanju i znanosti krajem 2013. godine, značajno otežava način rada i razvoj sustava znanosti i visokog obrazovanja. Poseban problem predstavlja to što nisu sve ustanove niti svi pojedinci u jednakom položaju. Starije ustanove s većim brojem starijih zaposlenika koji prirodnim odlaskom u mirovinu oslobođaju više koeficijentskog prostora za napredovanja, za ulazak viših asistenata/poslijedoktoranada u prvo znanstveno ili znanstveno/nastavno zvanje i za zapošljavanje novih asistenata/doktoranada imaju veće mogućnosti razvoja od mlađih ustanova koje imaju manje zaposlenika ili uopće nemaju zaposlenike koji odlaze u mirovinu. Isto tako stariji zaposlenici koji su pri kraju svoga napredovanja, ili su pak u najvišem zvanju, manje su ili uopće nisu pogodjeni ovom restrikcijom. U danim okolnostima značajno bi manju štetu izazvao selektivni pristup ovom problemu, te osobito cjeloviti programski ugovori koji bi u postupku njihova donošenja trebali uzeti u obzir sve specifičnosti sastavnica bez čijeg uvažavanja nema pravednog rješenja.

Ovom je mjerom poremećena ravnoteža (re)izbornih radnih mesta u sustavu znanosti i visokog obrazovanja između toliko potrebne stabilnosti posla (koja jamči njegovu privlačnost) i nestabilnosti posla (koja zavisi od ispunjenja uvjeta u danom roku). Povećana nestabilnost posla izazvana navedenim izvanjskim razlozima, na koje ne mogu utjecati niti zaposlenici niti ustanove u kojima rade, čine radna mjesta puno manje privlačnima. Osobito za asistente/doktorande i više asistente/poslijedoktorande koji su zaposleni na određeno vrijeme, a zapošljavaju se iz najprominentnijeg dijela diplomiranih studenata kojima na taj način ta radna mjesta postaju sve manje privlačna.

Postoji **velika razlika u statusu radnih mjesta nastavno-istraživačkog osoblja između nastavnih i istraživačkih ustanova**. Naime, u nastavnim ustanovama uz polovicu radnog vremena koja je predviđena za znanstvene obveze, nastavno-istraživačko osoblje u pravilu ima i nastavne radne obveze, te shodno tome dodatni nastavni dio kriterija za napredovanje u nastavni dio znanstveno-nastavnog zvanja – za koje je predviđena druga polovica radnog vremena. Pri tome je ovim istraživanjem utvrđeno da se zbog niza razloga (preopterećenje izazvano Bolonjskim procesom, porast administrativnih poslova i dr.) oni ne mogu posvetiti znanosti niti 50 % radnog vremena. U istraživačkim su ustanovama pak puno radno vrijeme posvećeni znanstvenim obvezama. S obzirom na to da postoje isti kriteriji za znanstveno napredovanje nastavno-istraživačkog osoblja kako za one u istraživačkim tako i za one u nastavnim ustanovama, zaposleni u istraživačkim ustanovama imaju (najmanje) dvostruko više radnog vremena za ispunjavanje znanstvenih kriterija, što je i razlog zbog kojeg značajno više nastavno-istraživačkog osoblja u istraživačkim ustanovama zagovara pooštovanje kriterija napredovanja u znanstvena zvanja. Stoga uvjeti rada ove kategorije zaposlenika ne samo da nisu jednaki za sve, nego se značajno razlikuju zavisno od vrste institucije u kojoj rade.

Dodatni veliki problem predstavlja zanemarivanje kvalitete rada, nagrađivanja i napredovanje u skladu s rezultatima rada. Taj problem posebno pogoda nenaставno osoblje koje ionako nema razvijen sustav napredovanja, pri čemu neke kategorije zaposlenika nemaju niti jedan stupanj napredovanja na svojim radnim mjestima – što je nestimulativno kako za njihov razvoj tako i za sustav visokog obrazovanja i znanosti u cijelini. Konačno, s obzirom na to da se u posljednje vrijeme uvjeti rada u sustavu znanosti i visokog obrazovanja značajno mijenjaju i radni zadaci usložavaju,³ sve je veći problem i to što se udio radnog vremena između znanstvenog i nastavnog rada u nastavnim ustanovama uvek zadržava u preporučenom idealnom omjeru 50 % znanosti : 50 % nastave. S obzirom na sve dinamičniji rad u sustavu visokog obrazovanja, postoje velike razlike ne samo između različitih zaposlenika u istraživačko-nastavnim zvanjima nego i kod jednog te istog zaposlenika u istraživačko-nastavnom zvanju zavisno od radnih obveza koje u nekom razdoblju ima: primjerice, obujam njegova posla dok vodi znanstveni projekt značajno je veći nego onda kada je samo suradnik na projektu ili pak uopće nije uključen u projekt. Zbog toga bi ustanovama i zaposlenicima bilo poželjno omogućiti fleksibilnije raspoređivanja omjera nastavnog i znanstvenog opterećenja na temelju međusobno dobrovoljno utvrđenih posebnih sporazuma unutar unaprijed definiranih krajnjih granica znanstvenog i nastavnog opterećenja⁴ specifično za one akademske godine u kojima je njihova potreba za intenzivnjim znanstvenim ili nastavnim opterećenjem značajno veća nego što je to uobičajeno.

Rješavanju navedenih problema Sindikat treba posvetiti posebnu pozornost. U nedavnoj prošlosti već je bilo započelo rješavanje nekih problema, poput primjerice posljednjeg navedenog. Naime, prilikom pregovora za kolektivni ugovor za znanosti i visoko obrazovanje 2015. godine formirano je povjerenstvo sastavljeno od predstavnika Sindikata, MZOS-a i eksperata s obje strane za utvrđivanje drugačijeg načina normiranja nastavnog rada, pri čemu je Sindikat predlagao rješenje upravo na tragu izloženog fleksibilnog koncepta prilagodbe konkretnim potrebama zaposlenika i ustanova, što je načelno bilo prihvaćeno. Na žalost, ti pregovori nisu završili i kolektivni ugovor nije potpisana. Na tom tragu Sindikat treba nastaviti pronalaziti rješenja navedenih problema i načine njihove implementacije, u skladu sa specifičnim potrebama i interesima svojih članova utvrđenim ovim istraživanjem.

3 Ovom problemu posebna je pažnja posvećena u poglavљу *Upravljačka i organizacijska kultura*.

4 Npr. svaki zaposlenik iz redova nastavno-istraživačkog osoblja u nastavnim ustanovama uvek treba imati najmanje 20 % angažmana na nastavnom i 20 % na znanstvenom planu.

Radno vrijeme i opterećenje

prof. dr. sc. **Igor Radeka**

Radno vrijeme i opterećenje (norme)

Dio istraživanja posvećen zadovoljstvu radnim uvjetima zaposlenih u sustavu znanosti i visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj dalo je precizne podatke o radnom vremenu i opterećenju zaposlenih u visokom obrazovanju i znanosti. Rezultati ovog dijela istraživanja grupirani su u dijelove posvećene tjednom radnom vremenu, prekovremenom radu i radu vikendom, radu u smjenama, ravnoteži profesionalnog i privatnog života te raspodjeli radnih obveza. Na kraju se ističu ključni problemi s prijedlozima mjera njihova rješavanja.

Tjedno radno vrijeme

Velike su razlike među zaposlenicima u njihovu prosječnom trajanju tjednog radnog vremena. Naime, radno opterećenje nastavno-istraživačkog osoblja prosječno iznosi 46,8 sati, što pokazuje ukupnu preopterećenost zaposlenih u sustavu visokog obrazovanja i znanosti. Međutim, opterećenje koje premašuje radno vrijeme značajno se razlikuje među pojedinim kategorijama zaposlenika: gotovo 1/3 nastavno-istraživačkog osoblja radi između 46 i 50 sati tjedno, što je 15 % – 25 % više od redovitog radnog vremena, dok čak 1/4 radi više od 50 sati tjedno (prekovremeno 25 % radnog vremena). Na drugoj strani, radno opterećenje nenastavnog osoblja, koje u prosjeku radi 39,6 sati tjedno, značajno je homogenije u opterećenju od nastavno-istraživačkog: dok 3/4 radi do 40 sati tjedno, preostala 1/4 radi preko 40 sati.

Istraživanjem je **utvrđena velika razlika u radnom opterećenju zaposlenika**. Utvrđeno je da radno vrijeme nastavno-istraživačkog osoblja traje značajno dulje od nenastavnog – čak za 7,2 sata tjedno – što je gotovo cijeli radni dan (preciznije, 18 % više rada). S obzirom na to da je radno vrijeme nenastavnog osoblja uglavnom na razini propisanog tjednog radnog vremena, prekovremeno radi uglavnom nastavno-istraživačko osoblje.

Većini zaposlenika prekovremeni rad nije plaćen, tako da rade više za istu plaću, što u naravi znači da je cijena radnog sata tih zaposlenika manja. Time se unutar sustava znanosti i visokog obrazovanja u praksi krši temeljno pravilo: ista plaća za isti rad.

Nedopustivo je da je veliki dio zaposlenika značajno opterećen prekovremenim radom. Sve navedeno upućuje na veliki problem lošeg upravljanja ustanovama u znanosti i visokog obrazovanja, na što Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja već dugo upozorava i posebno ističe u *Rezoluciji o upravljanju našim ustanovama* (26/06).¹ U tom dokumentu Sabora Sindikata znanosti zaključuje se:

- da se u vođenju ustanova u sustavu znanosti i visokog obrazovanja nerijetko postupa amaterski
- da ustanove počesto vode osobe koje nisu profesionalno sposobljene za poslovna i organizacijska pitanja, te
- da zaobilaze propisa upućuje na izostanak pravne i upravljačke kulture.

Radno opterećenje različitih kategorija zaposlenih u sustavu visokog obrazovanja i znanost treba **uskladiti sa zakonom, kolektivnom ugovorom i ugovorima o radu, koji propisuju 40-satno tjedno radno vrijeme**. Osim toga, prekovremeno radno vrijeme treba biti plaćeno svima koji ga obavljaju.

Unutar kategorije nastavno-istraživačkog osoblja utvrđena je značajna razlika u prosječnom tjednom radnom vremenu, zavisno od zvanja: zaposleni u znanstveno/umjetničko-nastavnim i znanstvenim zvanjima imaju dulje radno vrijeme (prosječno 47,9 sati) od zaposlenih u suradničkim i nastavnim zvanjima (prosječno 44,7 sati). Za razliku od njih, nenastavno osoblje se ne razlikuje u radnom vremenu s obzirom na vrstu radnog mjestu.

¹ S obzirom na veliki značaj ovog problema i posljedice koje izaziva na različitim područjima, loše upravljanje ustanovama u znanosti i visokom obrazovanju detaljnije se obrađuje u poglavљu *Upravljačka i organizacijska kultura*.

Na manje (iako još uvijek prekovremeno) opterećenje zaposlenika u suradničkim zvanjima značajno je utjecala dosadašnja proaktivna politika Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja prema ovoj kategoriji zaposlenika, koja je dovela do toga da je kolektivnim ugovorima za znanosti i visoko obrazovanje posljednjih desetak godina značajno smanjeno njihovo nastavno opterećenje na visokim učilištima kako bi veći dio radnog vremena mogli posvetiti stjecanju doktorata znanosti/umjetnosti i znanstvenom radu. Tom mjerom zaposlenicima u suradničkim zvanjima do stjecanja doktorata znanosti/umjetnosti smanjeno je nastavno opterećenje za 50 % u odnosu na znanstveno/umjetničko-nastavna zvanja, dok nakon stjecanja doktorata prije ulaska u zvanje docenta imaju 75 % nastavnog opterećenja zaposlenika u znanstveno/umjetničko nastavnim zvanjima. Istraživanjem nisu utvrđene značajne razlike u tjednom radnom opterećenju među zaposlenicima u nastavnim, istraživačkim ili potpornim ustanovama.

Prekovremen rad i rad vikendom

Kada je riječ o načinu izvođenja prekovremenog rada, istraživanjem je utvrđeno da nastavno-istraživačko osoblje u projektu mjesечно radi nešto više od sedam dana preko predviđenog radnog vremena, iako i u tom pogledu također postoje velike razlike: malo više od 1/2 prekovremeno radi tek nekoliko dana u mjesecu, dok nešto više od 1/10 barem polovicu dana radi prekovremeno. Subotom i nedjeljom zaposlenici u ovoj kategoriji u projektu rade jednom mjesечно, pri čemu i u tom pogledu postoje velika odstupanja (na jednoj strani čak 2/3 rade barem jednu subotu mjesечно, a gotovo 1/2 barem jednu nedjelju, dok na drugoj strani gotovo 16 % radi svaku subotu, a preko 9 % svaku nedjelju).

Ključni razlog tome je istraživanjem utvrđeno **preopterećenje nastavno-istraživačkog osoblja nastavnim obvezama** – koje od uvođenja Bolonjskog procesa značajno prelaze 50 % predviđenog radnog vremena – kao i administrativne obveze koje u posljednje vrijeme pokazuju kontinuirani trend porasta. S obzirom na to da zaposleni u zvanjima mogu fleksibilnije organizirati rad vikendom (u pravilu kod kuće), odlučuju se za nesmetani rad neradnim danima izvan radnog mesta.

Nenastavno osoblje u projektu prekovremeno radi nešto manje od tri dana mjesечно, pri čemu ih preko 85 % gotovo nikad ne radi prekovremeno, dok mali postotak prekovremeno radi više od pola mjeseca. Subotom i nedjeljom gotovo nikada ne rade.

Prekovremen rad i rad vikendom izraženiji je kod zaposlenih u znanstveno-nastavnim, umjetničkim i znanstvenim zvanjima od zaposlenih u suradničkim i nastavnim zvanjima, dok su podjednako izraženi u svim institucijama. Jedina razlika utvrđena je kod nastavno-istraživačkog osoblja gdje zaposleni u nastavnim institucijama u projektu rade subotom više od zaposlenih u znanstvenim ustanovama.

Rad u smjenama

Pod smjenskim radom smatra se rad u više smjena kojeg organizira poslodavac zbog redovitog obavljanja određenih djelatnosti (rad u knjižnicama, čuvarske službe, kontinuirano materijalno-tehničko poslovanje i održavanje ustanova i sl.). Takvim **smjenskim radom nisu obuhvaćene 3/4 zaposlenika**. Redovito radi u smjenama nešto manje od 13 % ispitanih, i to najviše u potpornim (21 %), a najmanje u znanstvenim institucijama (10 %). Ovim poslom je najviše obuhvaćeno knjižničarsko osoblje, kojem je zbog toga Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja granskim kolektivnim ugovorom osigurao poseban dodatak za smjenski rad. Međutim, ovim je istraživanjem utvrđeno da svega 6 % zaposlenika navodi da se u njihovim ustanovama isplaćuje dodatak na smjenski rad. Postoji mogućnost da dio ispitanih nije upoznat s ovim dodatkom (tim više što značajno veći broj ispitanih iz redova nenastavnog osoblja – kojima su te informacije po prirodi stvari bliže – navodi da se isplaćuje dodatak na smjenski rad u odnosu na ispitanike iz redova nastavno-istraživačkog osoblja), te da je zbog toga dobiven ovako mali postotak. Međutim, iz svih dobivenih podataka vidljivo je da ipak postoji problem neostvarivanja ovog prava. Na temelju dobivenih rezultata potrebno je detaljno utvrditi razmjere neplaćanja i poduzeti odgovarajuće mjere kako bi svi zaposlenici koji rade u smjenama ostvarili svoje pravo na dodatak na smjenski rad.

Ravnoteža profesionalnog i privatnog života

Balans profesionalnog i privatnog života značajan je svim zaposlenima, što je potvrđeno i ovim istraživanjem u sustavu znanosti i visokog obrazovanja. Uz profesionalne obveze potrebno je imati dovoljno vremena za

obiteljski i društveni život. Na pitanje o ravnoteži između profesionalnog i privatnog života više od 2/3 nastavno-istraživačkog osoblja izjavljuje da se njihove poslovne obveze *vrlo dobro ili dobro* uklapaju u obiteljski i društveni život.

Iako je prosječna procjena da umjereno dobro uskladjuju poslovni s privatnim životom, postoje razlike u percepciji uspješnosti kod nastavno-istraživačkog osoblja zaposlenih u nastavnim institucijama, kod kojih je to bolje, od te kategorije zaposlenih u istraživačkim ustanovama.

Nenastavno osoblje značajno bolje uspijeva uklopiti privatni i poslovni život: više od 4/5 smatra da postižu *vrlo dobar ili dobar* balans. Kod nenastavnog osoblja, baš kao i među različitim kategorijama zaposlenika i različitim zvanjima unutar nastavno-istraživačkog i nenastavnog osoblja, ne postoje značajnije razlike u procjeni ravnoteže između profesionalnog i privatnog života.

Raspodjela radnih obveza

Postoje velike razlike u radnim obvezama nastavno-istraživačkog osoblja s obzirom na vrstu institucija u kojima rade. U skladu s očekivanjima, istraživanje je potvrdilo da kod zaposlenih u nastavnim zvanjima dominiraju nastavne obveze, kod zaposlenih u istraživačkim zvanjima prevladavaju znanstvene obveze, da zaposleni u suradničkim zvanjima u nastavnim ustanovama manje vremena provode u nastavnih obveza zbog spomenutog smanjenja norme i dr.

Međutim, posebno značajan podatak jest da **zaposleni u nastavnim i istraživačkim institucijama gotovo 1/5 radnog vremena provedu u različitim administrativnim poslovima**, pri čemu ne postoje velike razlike s obzirom na zvanje u kojem se nalaze.² Dodatnih 1/5 radnog vremena zaposleni u istraživačkim ustanovama provode u radu na stručnim ili komercijalnim poslovima, što nije temeljna misija tih institucija. Dobro je pritom to što većina zaposlenika u istraživačkim institucijama ističe da nije prisiljena raditi na komercijalnim projektima ukoliko bi oni ometali njihov znanstveni rad.

Većina **nastavno-istraživačkog osoblja** u nastavnim ustanovama ističe da je njihovo opterećenje nastavom i radom sa studentima veće od propisanog i evidentiranog. **Gotovo 1/2 smatra da je njihovo nastavno opterećenje znatno veće od propisane nastavne norme, a čak 3/4 navodi da je stvarni angažman sa studentima veći od evidentiranog nastavnog opterećenja.** Nema razlike u opterećenju preko norme među različitim kategorijama zaposlenih u znanstveno/umjetničko-nastavnim, nastavnim i suradničkim zvanjima, osim što zaposleni u znanstveno/umjetničko-nastavnim zvanjima ističu značajno veće opterećenje radom sa studentima od zaposlenih u suradničkim zvanjima – zbog održavanja ispita, mentorstava završnih i diplomskih radova, doktorskih disertacija, pisanja izvješća za izbore u zvanja i dr.

Kada se velikom nastavnom opterećenju doda također ranije već spomenuto značajno administrativno opterećenje, posljedica takvog stanja je nedostatak vremena za znanstveni/umjetnički rad. **Čak 58 % svih ispitanih navodi da im administrativne i/ili nastavne obveze ne ostavljaju dovoljno vremena za znanstveni/umjetnički rad** (30 % među njima *potpuno se slaže*, a 28 % *slaže se*). Svega 3 % *nimalo se ne slaže*, a 19 % *ne slaže se* s navedenom tvrdnjom. Taj problem više ističu zaposleni u nastavnim u odnosu na istraživačke institucije; najviše ga ističu zaposlenici u znanstveno/umjetničko-nastavnim, potom nastavnim, nakon toga suradničkim te na kraju najmanje u znanstvenim zvanjima. Očigledno je u nastavnim ustanovama znanstveni rad značajno zanemaren, što je vrlo veliki problem kojem treba posvetiti posebnu pozornost.

² Riječ je o vrlo velikom problemu koji oduzima sve više radnog vremena zaposlenika u sustavu znanosti i visokog obrazovanja. Budući da je ovom problemu posvećena posebna pozornost u dijelu poglavlja Upravljačka i organizacijska kultura s podnaslovom Uređenje radnih mesta i raspodjela radnih odnosa, na ovom se mjestu neće detaljnije raspravljati.

Prijedlog mjera rješenja

Zaposleni u hrvatskom sustavu visokog obrazovanja i znanosti su opterećeni (osobito nastavno-istraživačko osoblje) nastavom i ukupnim radom sa studentima na nastavnim ustanovama, komercijalnim poslovima na istraživačkim ustanovama te administrativnim poslovima na svim ustanovama. Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja posebnu je pozornost posvetio Bolonjskom procesu u *Deklaraciji (39/10) o razvoju i teškoćama bolonjskog procesa u RH* na temelju stajališta iz *Nacrta politike o znanosti i visokom obrazovanju*. U Deklaraciji se:

- posebno upozorava na prepreke, promašaje i neostvarena očekivanja u realizaciji bolonjskog procesa
- na povećano nastavno opterećenje, na štetu znanstvenog rada
- na opterećenja nastavnika administrativnom stranom posla
- na neostvarivost zapošljavanja prvostupnika
- na opterećenje studenata, nemobilnost i nedostatak kadrova
- na nedostatak preciznog normiranja dijelova radnog procesa, te
- na opću komercijalizaciju.

Zaljučuje se da u takvom ambijentu nastavnici i njihovi suradnici trpe dodatne pritiske radi ostvarivanja zarada svojim ustanovama na štetu kvalitetnog poučavanja i istraživanja. Rezultati ovog istraživanja upućuju na velike razmjere opterećenja zaposlenika u sustavu znanosti i visokog obrazovanja navedenim problemima i potrebu za dodatnim angažmanom i novim alatima potrebnim za njihovo rješavanje.

S obzirom na to da MZOS već odavno ne plaća ustanovama prekovremeni rad, on se u sustavu visokog obrazovanja i znanosti plaća samo na dijelu ustanova iz vlastitih sredstva. Nije pravedno da plaćanje prekovremenog rada zavisi od finansijskih mogućnosti i(lj) načina upravljanja ustanovom u kojoj zaposlenik radi, jer je prekovremen rad prisutan u svim ustanovama i nema veze s bilo kojim od navedenih faktora. S obzirom na to da 2/3 sudionika ovog istraživanja iz redova nastavno-istraživačkog osoblja navodi da se prekovremeni rad na njihovim ustanovama ne plaća uredno, jasno je da je ključni problem u tome što većina ustanova nema finansijske mogućnosti za redovito plaćanje prekovremenog rada iz vlastitih sredstava. Preopterećenost zaposlenika koji stalno prekovremeno rade zasigurno utječe na kvalitetu njihova rada. Osim toga, tim se zaposlenicima dodatno snižava cijena rada jer rade više za istu cijenu, što je potpuno neprihvatljivo. Prekovremeni rad tako velikog obujma pokazuje da hrvatskom sustavu visokog obrazovanja i znanosti nedostaje kadra za obavljanje temeljne djelatnosti, što ugrožava kvalitetno funkcioniranje sustava. Problem dodatno produbljuje zabrana zapošljavanja i administrativna kontrola napredovanja u hrvatskom visokom obrazovanju i znanosti.

Od presudnog je značaja za rješavanje utvrđenih problema način financiranja ustanova. Uvođenje cjelovitih programskih ugovora dostatnim sredstvima za redovitu djelatnost stvoreni bi uvjeti za rješavanje većine problema. Bez cjelovitog financiranja javnih ustanova u visokom obrazovanju i znanosti tako da samostalno upravljaju vlastitim finansijskim sredstvima i slobodno razvijaju vlastite kadrovske potencijale nema niti može biti stvarne autonomije znanosti i visokog obrazovanja. To su problemi čijem rješavanju Sindikat i ubuduće treba posvetiti posebnu pozornost, na tragu dosadašnjeg rada i usvojene politike.

Akademske slobode i profesionalna etika

Lucija Barjašić Špiler, mag. phil.

Akademske slobode i profesionalna etika

U okviru Istraživanja zadovoljstva radnim uvjetima zaposlenih u sustavu znanosti i visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj, koje je Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja proveo 2016. godine, obuhvaćene su i tematske cjeline koje se odnose na pitanja akademskih sloboda i profesionalne etike. Dodatno, u kontekstu odnosa među zaposlenicima na ustanovama obrađena su i pitanja vezana uz pojavnost pojedinih oblika diskriminacije, budući da se pojava diskriminacije u akademskoj sredini može izravno odraziti na akademske slobode i profesionalnu etiku, te općenito ugroziti integritet istraživača i zaposlenika u sustavu. Rezultati istraživanja pomažu nam detektirati probleme s kojima se zaposlenici u sustavu suočavaju te mogu doprinijeti pronalaženju adekvatnih rješenja za unapređenje stanja, odnosno uklanjanje postojećih manjkavosti.

Analiza stanja

Visokoobrazovne i znanstvene institucije susreću se s mnogim izazovima, među kojima su svakako **i unapređenje i razvoj etičkih standarada**, a kako bi se razvila svijest o neprihvatljivim ponašanjima u znanstvenom i umjetničkom radu te suzbila njihova pojавa. Izgradnja okruženja koje će poticati akademsku čestitost iznimno je važan faktor u unapređenju radnih uvjeta zaposlenika u akademskoj zajednici. Prepoznavanje neetičnih oblika ponašanja omogućava ne samo njihovo suzbijanje, već i prevenciju kroz adekvatnu edukaciju i podizanje razine svijesti o tome zašto neka ponašanja nisu prihvatljiva iako su prisutna u nekom okruženju i naizgled odobravana – bilo zbog izostanka mehanizama koji takvo ponašanje sankcionira ili zbog ignoriranja problema od strane okoline. Kada se govori o neprihvatljivim ponašanjima u akademskoj praksi najčešće se spominje plagiranje koje je najpoznatija, ali vjerojatno i najraširenija neprihvatljiva praksa u akademskim zajednicama. U širem kontekstu, kada govorimo o akademskoj etici, znanstvene zajednice polažu posebnu pozornost suzbijanju fabrikacije i falsifikacije znanstvenih rezultata, ali i prepisivanja – i to kod studentske populacije koja se zna poslužiti ovim plagiranjem srodnim oblikom – kako bi na brži i jednostavniji, ali etički neprihvatljiv način napredovali u postupku studiranja. Kada zaposlenici pribjegavaju akademski neprihvatljivim ponašanjima, govorimo o težnji da se izvan pravila struke, na akademski neprihvatljiv način, profesionalno napreduje.

Često se u postupcima ispitivanja ovakvih pojava zazire od mogućih rezultata te je upravo to jedna od ključnih prepreka održavanju otvorene rasprave o akademski neprihvatljivim ponašanjima. No, prije nego što se otvori rasprava o onima koji plagiraju, potrebno je otvoriti raspravu o onima od kojih je plagirano. U nedostatku mehanizama za prepoznavanje neetičnih pojava, najčešće žrtve budu upravo oni od kojih je nešto preuzeto bez odobrenja tj. bez navođenja njihova autorstva. Ako se u razlaganju ovog problema želimo odmaknuti od vrijednosnih rasprava o etičnim i ne-etičnim ponašanjima, možemo se zadržati u području prava i govoriti o intelektualnom vlasništvu i pravima autora, te čemo tada izbjegći vrijednosne sudove koji u nedovoljno stručnim raspravama o akademskoj etici istu mogu usmjeriti na osobnu razinu, što svakako nije ispravno i u praksi nas ne može dovesti do konstruktivnih rješenja.

Za potrebe istraživanja o kvaliteti radnih odnosa nismo obuhvaćali sve oblike neprihvatljivih ponašanja u akademskoj zajednici, već samo osnovne oblike koji mogu biti prisutni u pojedinoj zajednici, a koji mogu imati neposredan utjecaj na međuljudske odnose, kvalitetu rada i radnog okruženja. Upravo zbog navedenog, u istraživanju smo se orijentirali na ispitivanje pojavnosti plagijsata, uskraćivanja autorstva na znanstvenim i stručnim radovima, nezasluženog pripisivanja zasluga za određeni posao te općenito kršenja etike znanstvenog rada.

Iz ukupnog uzorka ispitanika na koje se odnosilo ovo pitanje vidljivo je da nema značajne razlike između znanstveno-nastavnih, nastavnih, umjetničkih i suradničkih zvanja kada se radi o odnosu na problem da je netko sebi pripisao zasluge za posao koji nije obavio. **Oko 39 % ispitanika, bez obzira na zvanje, imalo je**

iskustvo da su kolega ili nadređeni sebi pripisali zasluge njihovog rada. Da je takvo ponašanje razmjerno česta praksa koja se tolerira, govori i podatak da je oko 36 % ispitanika u zvanjima imalo iskustvo da su se kolega ili nadređeni potpisali na znanstveni ili stručni rad čijoj izradi nisu doprinijeli u dovoljnoj mjeri da bi se mogli smatrati koautorima. S druge strane, oko 16 % ispitanika je u istraživanju prijavilo da im je uskraćeno pravo autorstva znanstvenog ili stručnog rada u čijoj izradi je ispitanik sudjelovao u dovoljnoj mjeri da bi se smatrao koautorom.

Kada se radi o **plagiranju**, možemo vidjeti određenu razliku u prijavljenoj pojavi s obzirom na zvanje i vrstu institucije s koje ispitanik dolazi. Zaposlenici u znanstveno-nastavnim, umjetničkim i znanstvenim zvanjima u nešto većoj mjeri (njih 11,7 % ispitanih) prijavljuju da je netko plagirao njihov znanstveni ili stručni rad, u odnosu na ispitanike u suradničkim i nastavnim zvanjima, od kojih je 4,8 % prijavilo da je netko plagirao njihov rad. Također zaposlenici u znanstveno-nastavnim, znanstvenim i umjetničkim zvanjima u većoj mjeri (21,9 %) prijavljuju da je netko plagirao njihove nastavne materijale (prezentacije, priručnike i sl.) dok u nastavnim i suradničkim zvanjima takvo ponašanje prijavljuje 10,1 % ispitanika. Razlika s obzirom na ovu pojavu postoji i u vrsti institucije te je, sasvim logično, ista zastupljenija u znanstveno nastavnim ustanovama (19,2 %) nego na istraživačkim ustanovama (4,3 %). Situacije u kojima su ispitanici izjavili da su bili prisiljeni kršiti etiku znanstvenog rada u istraživanju je navelo 5,6 % zaposlenika u znanstveno-nastavnim, umjetničkim i znanstvenim zvanjima, dok je taj postotak nešto viši kod suradničkih i nastavnih zvanja i iznosi 7,9 %.

Dio ispitivanja koji se odnosi na slobodu znanstvenog i akademskog rada bilo je podijeljeno u dva dijela. Prvi dio se odnosio na pitanja koja su bila usmjerena na utvrđivanje slobode izbora u znanstveno-istraživačkom radu, a što se prvenstveno odnosi na slobodu biranja tema unutar rada i mogućnost objavljivanja istraživanja bez straha od neutemeljenih kritika. Drugi dio odnosio se na pitanja usmjerena na utvrđivanje pojava kao što su nepotizam i pogodovanje pri zapošljavanju i napredovanju na temelju prijateljskih veza te eventualnog utjecaja politike u upravljanje ustanovama.

U kontekstu **slobode znanstvenog i akademskog rada** oko 75 % zaposlenika u zvanjima izjavljuju da mogu slobodno birati teme i pitanja koja će obradivati u svom znanstveno-istraživačkom radu. S navedenom tvrdnjom se ne slaže oko 10 % ispitanika koji su uglavnom iz reda zaposlenih u suradničkim zvanjima. Ispitanici također izjavljuju i da ne osjećaju strah od neutemeljenih kritika na svoja istraživanja, bilo da se radi o kritikama koje bi dolazile iz akademskih krugova, ili izvan njih.

Kada se govori o percepciji **utjecaja politike na upravljanje ustanovama u sustavu**, oko 35 % ispitanika smatra da se politika upliće u upravljanje ustanovom. S druge strane, s takvom tvrdnjom se ne slaže 25 % ispitanika, dok isto toliki broj ispitanika ostaje neodređen u prihvaćanju ili odbacivanju takve tvrdnje. Ovi rezultati se ponavljaju i kod procjene ispitanika o tome utječe li politika na zapošljavanje i napredovanje na njihovim ustanovama. U ukupnom uzorku ispitanika koji su odgovarali na ovo pitanje, njih 36 % smatra da politika ima utjecaj na zapošljavanje i napredovanje na njihovim ustanovama. Kada govorimo o oblicima nepotizma, 48 % ispitanika smatra da na njihovim ustanovama utjecaj na zapošljavanje i napredovanje imaju rodbinske i prijateljske veze. Ako navedeni podatak promatramo u kontekstu akademskih sloboda, ne možemo ne pitati se do koje se razine poštuju akademske slobode promatrane u svjetlu načela jednakosti, pravednosti i profesionalnosti, ako rezultati upućuju da se u jednom dijelu akademske zajednice stručnosti kao kriteriju za zapošljavanje i napredovanje nameću prijateljske, obiteljske i političke veze.

Budući da su razina akademske slobode i profesionalna etika usko povezani i s međuljudskim odnosima zaposlenika u sustavu, unutar istraživanja promatrali su se i određeni **oblici posredne i neposredne diskriminacije**, kao i oblici verbalnog nasilja koji dovode do uznemiravanja i omalovažavanja, te za posljedicu imaju povредu dostojanstva osobe. U okviru istraživanja pokazalo se da gotovo i da nema razlika između skupine nastavno-istraživačkog i nenastavnog osoblja kada govorimo o dominantnim oblicima diskriminacije. Jedina razlika koja se primjećuje jest da zaposlenici na nenastavnim radnim mjestima rjeđe navode iskustvo diskriminacije na osnovu spola, a nešto češće diskriminaciju zbog invalidnosti, kao i iskustvo seksualnog napastovanja. Najučestaliji verbalni iskazi diskriminacije koji su ispitanici u istraživanju prijavili su verbalna uvreda kolega i verbalna uvreda nadređenih. Navedenom ponašanju u vremenskom periodu od godine dana bila je izložena gotovo 1/5 zaposlenika u sustavu znanosti i visokog obrazovanja, dok je izloženost prijetnjama i ponižavajućem ponašanju prijavilo nešto više od 15 % sudionika u istraživanju, a iskustvo psihičkog

zlostavljanja prijavljuje gotovo 19 % sudionika istraživanja. Osim navedenih oblika diskriminacije, izraženo je i prisustvo diskriminacije zbog životne dobi (9,8 %), diskriminacije na osnovu spola (5,9 %). Također je prisutna i diskriminacija koja se javlja na temelju religijskih ili ateističkih uvjerenja, a što je ponašanje kojem je bilo izloženo nešto više od 3 % ispitanika, a jednak broj ispitanika prijavio je i izloženost neželjenoj seksualnoj pažnji. Najmanje prisutni oblici diskriminacije su diskriminacija na temelju etničke pripadnosti (1,3 %), ranije spomenuta diskriminacija zbog invalidnosti kojoj je izloženo 2,2 % ispitanih u skupini nenastavnog osoblja, dok je unutar skupine nastavno-istraživačkog osoblja takvom neprihvativom obliku ponašanja bilo izloženo manje od jedan posto ispitanika. Fizičkom nasilju, kao i seksualnom napastovanju bilo je izloženo manje od jedan posto ispitanika, s tim da su izloženost seksualnom napastovanju istaknuli zaposlenici na nenastavnim radnim mjestima, dok se takav oblik diskriminacije ne nalazi kod zaposlenika na nastavno-istraživačkim radnim mjestima.

Identifikacija problema

Kada navedene podatke promatramo u kontekstu rezultata koji su u istraživanju dobiveni i analizirani u okviru poglavlja „Upravljačka i organizacijska kultura“, dobivamo cijelovitiji presjek međuljudskih odnosa na ustanovama u sustavu znanosti i visokog obrazovanja. Naime, iz naznačenog poglavlja je vidljivo da nedostatak upravljačke kulture rezultira nezadovoljstvom zaposlenika na radnim mjestima i da upućuje na smanjenju kvalitetu radnih mesta. Nedovoljno dobro razvijen sustav upravljanja ljudskim resursima i nedostatak kompetencija na rukovodećim radnim mjestima rezultiraju stvaranjem nesuglasica, nerazumijevanja i nezadovoljstva na radnim mjestima. Dodatno, ukupna analiza stanja nas upućuje da **na ustanovama nedostaje potrebna podrška nadređenih prilikom napredovanja** te se zaposlenike ne konzultira u dovoljnoj mjeri o procedurama koje se odnose na njihovo radno mjesto. Otegotna je okolnost pri tom, da značajan broj ispitanika, neovisno o vrsti radnog mesta, izjavljuje da se od njih zahtjeva izvršavanje poslova koji nisu u opisu njihovih radnih mesta.

Unutar takve organizacijske klime nije moguć razvoj odnosa koji bi upućivao na visoke standarde profesionalne etike, a samim time i na visok stupanj akademskih sloboda. Već problemi koji postoje u upravljanju samim ustanovama upućuju da u sustavu postoje određeni oblici diskriminacije, a posebice verbalni iskazi diskriminacije koji se očituju o formi vrijedanja i omalovažavanja. Naime, nije moguće da konflikti i tenzije koje se stvaraju zbog evidentno neadekvatne raspodjele poslova u sustavu i netransparentnih uvjeta napredovanja ostanu samo na razini konfliktova među zaposlenicima. Dodatno je opterećujuće za analizu stanja u sustavu što ispitanici izjavljuju da njihovi nadređeni u većini slučajeva ne posjeduju vještine za uspješno rješavanje konfliktnih situacija. Ako tomu još pridodamo da **gotovo polovica ispitanika smatra da rodbinske i prijateljske veze utječu na napredovanje i zapošljavanje**, suočavamo se s činjenicom da značajan broj zaposlenika u sustavu sama radna mjesta percipira kao nedovoljno kvalitetna, a prilike za zapošljavanje i napredovanje netransparentnima. U takvom se sustavu osnovno etičko načelo koje se veže uz akademske slobode, načelo jednakosti i pravednosti, dovodi u pitanje kada govorimo o njegovoj aktualizaciji. Navedeno načelo osigurava jednak pristup svim članovima akademske zajednice za napredovanje unutar sustava i prepoznavanje njihovog doprinosa na temelju stručnosti i kvalitete rada. U okviru navedenog načela posebice je nužno da ustanove osiguraju takve uvjete rada u kojima je isključena mogućnost diskriminacije i uznemiravanja na radnom mjestu, a u cilju zaštite dostojanstva svih zaposlenika. Ukoliko se načelo jednakosti i pravednosti ne manifestira u dovoljnoj mjeri ne može se očekivati da će razvoj i rast sustava počivati na profesionalnosti koja je osnovni alat za očuvanje integriteta slobode znanstvenog i umjetničkog stvaralaštva. Navedeni problemi izravna su posljedica nedostatka mehanizama u sustavu koji bi sprječavali neprihvativija ponašanja i nedostatak edukacija kroz koje bi se preveniralo određeno neprihvativivo ponašanje.

U hrvatskom visokoobrazovnom sustavu postoji do određene mjere razrađen sustav etičkih povjerenstava koji su prisutni na samim ustanovama, ali i na nacionalnoj razini kroz Odbor za etiku u znanosti i visokom obrazovanju. Osnovni je nedostatak takvih povjerenstava što u većini slučajeva kao njihovi članovi izostaju pojedinci kojima je etika struka te se sami etički kodeksi tumače prema osobnim afinitetima, a ne prema uvriježenim pravilima struke. Dodatni problem proizlazi iz toga što u akademskoj zajednici prevladava određeno nerazumijevanje etičkih postupaka koje se često poistovjećuje s postupcima pravne naravi, kao što su to, na primjer, postupci koji se vode pred stegovnim povjerenstvima. **Etički i stegovni postupci** moraju biti strogo odvojeni, a mišljenje etičkog povjerenstva može biti preduvjet za pokretanje stegovnog postupka, pri čemu, da bi tomu bilo tako, mora postojati jasno propisana i nedvosmislena procedura i

postupovnik o tome kada se i koji etički prekršaji mogu razmatrati u kontekstu stegovnog postupka. U nekom trenutku, zbog nedovoljno razvijenih stegovnih postupaka, etička povjerenstva su zamijenila stegovna, a etički kodeksi su preuzeли ulogu pravilnika i poslovnika. Etička povjerenstva su zbog loše implementacije istih, poprimila obilježje represivnih mehanizama, a sama su bila često korištena u akademskoj zajednici kao poluga za osobne obraćune pojedinaca. Navedeno je, između ostalog, i posljedica usko povezane i relativno male visokoobrazovne i znanstvene sredine. Dodatno, na razini države Odbor za etiku u znanosti i visokom obrazovanju nije uistinu u punom smislu poprimio značaj i utjecaj na akademsku zajednicu koji je inicijalno, primarno zbog njegove potrebe, mogao imati. Iako se u samom Etičkom kodeksu Odbora jasno navodi odgovornost ustanova u sustavu za osiguravanje primjene propisa i etičkih pravila kojima se osigurava suzbijanje akademski nečasnih ponašanja, sam Kodeks, ili neki drugi akt, ne navode posljedice za članove akademske zajednice koji se istih propisa ne pridržavaju. Tako ostaje prostor da se zbog nedovoljne regulacije postupka i procedura kroz sama etička povjerenstva problemi nominalno rješavaju, ali efekt suzbijanja neželjenih ponašanja izostaje.

Zaključak

Kako bismo podigli kvalitetu radnih odnosa u našim sredinama, rezultati istraživanja nas upućuju da je potrebno aktivnije raditi na razvoju i implementaciji mehanizama koji će poticati daljnji razvoj kulture suzbijanja neprihvatljivih ponašanja i doprinositi unapređenju razine standarda profesionalne etike i akademskih sloboda. Primarno to znači osnaživanje kapaciteta etičkih povjerenstava na matičnim razinama kao i nacionalnog Odbora za znanost i etiku u visokom obrazovanju koji bi trebao djelovati više savjetodavno i osigurati da se na nacionalnoj razini primjenjuju istovjetni propisi i praksa u postupcima te utjecati na resorno ministarstvo i čelnike ustanova da osiguraju jasne i nedvosmislene procedure u etičkim postupcima te razviju adekvatne stegovne postupke i osiguraju nezavisan rad stegovnih i etičkih tijela na svojim ustanovama. Navedeno je usko povezano s upravljačkom kulturom ustanova te su upravo čelnici ustanova jedini koji mogu garantirati primjenu etičkih kodeksa te osigurati neometan i autonoman rad etičkih povjerenstava. Izuzev rada kroz etička i stegovna povjerenstva, nužno je i educirati same zaposlenike o prihvatljivim ponašanjima te sustavno poticati dijalošku kulturu na ustanovama

NACRT PRIJEDLOGA POLITIKE U ZNANOSTI I VISOKOM OBRAZOVANJU

Nacrt prijedloga politike u znanosti i visokom obrazovanju

Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja na planu znanstveno-obrazovne politike već dva desetljeća zagovara procese bez kojih nije moguće zemlju uvesti u društvo razvijenih europskih nacija. Ti su procesi poznati i uobičajeni u našem civilizacijskom miljeu. Unatoč tome politika i društvo nisu u stanju dovesti hrvatski znanstveni i visokoobrazovni pogon u stanje u kojem on funkcionira kao kreativni generator razvoja hrvatskog društva. Hrvatska je kao mala zemlja imperativno upućena na očuvanje i razvoj ljudskih potencijala neovisno o izboru razvojnih rješenja. Nedvojbeno, to nije moguće bez učinkovitih sustava obrazovanja i znanosti.

SUSTAV KOJI JE U KRIZI NE MOŽE DATI ODGOVARAJUĆI DOPRINOS IZLASKU IZ GOSPODARSKE

KRIZE. Hrvatski znanstveni i visokoobrazovni sustav bio je i prije krize opterećen ozbiljnim slabostima, o čemu smo zauzimali jasna programska i vrijednosna stajališta i u proteklim razdobljima. Suočen s teškom ekonomskom krizom taj je sustav ipak uspio do značajne mjere ispuniti svoju društvenu zadaću stvaranjem novih kadrova u visokom obrazovanju, novih otkrića u znanosti i prijenosom novih znanja, i sve to unatoč pogoršanim finansijskim i materijalnim uvjetima.

Međutim, zbog ranijih slabosti ovaj sustav nije dao zapaženiji doprinos izlasku gospodarstva iz krize. Štoviše, sustav je bio, i nadalje jest, nesklon pokušajima reforme i modernizacije. Napor upravljača visokoobrazovnim sustavom, uz presudnu potporu neprincipijelnih saveza neodgovornih političara raznih pa i suprotnih stranačkih opcija, i dalje je usmjeren na očuvanje postojećeg stanja.

Takav sustav nesposoban je ne samo odgovoriti društvenim imperativima, nego je neučinkovit u zaštiti svoje vlastite pozicije. Uslijed umanjenog kredibiliteta nije u stanju učinkovito odgovoriti na daljnja smanjivanja proračunskih sredstava, što njegovu društvenu ulogu marginalizira, a sam sustav dovodi na rub opstanka. Nažalost, promašena ekonomski politika obje vlade tijekom ovih godina krize dramatično pogađa ne samo plaće zaposlenika u znanosti i visokom obrazovanju, radne perspektive mlađih istraživača, sigurnost zaposlenja važnih ljudi u nenastavnom korpusu, već nadasve uvjete poučavanja i istraživanja.

SUSTAV NE MOŽE IZAĆI IZ KRIZE AKO POSTOJI NEBRIGA VLASTI I DIJELA AKADEMSKE ZAJEDNICE.

Nebrojeno puta je rečeno da je imperativ svake države u ovako teškim vremenima ulagati i pojačano brinuti o obrazovanju i znanosti. Pri čemu je riječ briga važnija od riječi ulagati. Kvalitetno obrazovanje i vrhunski znanstveni rad istinski su interes cijelog društva. Brojni su uspješni primjeri ovakve politike, a nema niti jednog primjera koji bi ukazao na suprotno. Ne smijemo zapostaviti evidentnu istinu da bez promjene postojeće ekonomski paradigme u kojoj je zatočena Republika Hrvatska, zahvaljujući nepripremljenoj i nepromišljenoj politici, daljnje štete u ovom sustavu nije moguće izbjegići.

U mrtvom trokutu nekompetentne znanstvene politike, fragmentirane znanstvene i sveučilišne zajednice i blokirajuće ekonomski politike znanost i visoko obrazovanje kreću se tunelom na čijem se kraju ne vidi svjetlo. Posljedice će biti dramatične i nepopravljive. O tome je nužno podizati razinu svijesti, kako u Sindikatu, tako i u samom sustavu kao i u cijelom društvu. Većina nastavnika i znanstvenika svjesna je da se devastirajući procesi ne mogu izbjegići bez reformskih zahvata. Pri tome se reforme moraju oslanjati i na strateške dokumente Europske unije (*Europa 2020, Horizon 2020, Rethinking education*). Ako sveučilišta, veleučilišta, visoke škole i instituti ne daju doprinos izlasku iz ekonomski i društvene krize kroz kvalitetno obrazovanje i transfer tehnologije u suradnji s gospodarstvom, oni gube svoju društvenu ulogu. Stoga je nužno, sukladno smjernicama navedenih strateških dokumenata, da **inovacije** uz obrazovanje i znanost postanu treća misija sveučilišta. Bez stabilnog i održivog financiranja prema smjernicama EU, bez financiranja ustanova u skladu s vrednovanjem kvalitete njihova rada i bez podizanja razine odgovornosti svih sudionika akademske zajednice, ne može se očekivati odgovarajuća uključenost Hrvatske u europski znanstveni i obrazovni prostor.

Sa žaljenjem konstatiramo da niti **izvršna** niti **sveučilišne vlasti**, kako u okviru opće, tako i znanstvene politike, nisu spremniinicirati odgovarajuće promjene, bez čega se raspoloživi potencijali znanstvenog i visokoobrazovnog sustava ne mogu realizirati u optimalnom opsegu. Upravo suprotno, iz znanstveno- obrazovne politike izvršne vlasti posljednjih godina nedvojbeno razumnajemo samo jedan ključni motiv: dosljednu provedbu mjera finansijskih ušteda i kontinuiranog isisavanja ionako nedostatnih sredstava nužnih za stabilno funkcioniranje sustava.

PET PRAVACA NA KOJIMA SE NAŠA DJELATNOST SUSTAVNO DESTRIJURA. Rijetko koja promjena usustavu generirana od Ministarstva ima zadaću poboljšati učinkovitost sustava, a gotovo svaka ima za motiv smanjivanje troškova, pa makar to išlo na štetu sustava. Može se govoriti o teškim posljedicama koje sustav trpi od takvog pritiska aktualne izvršne vlasti i to u

pet pravaca: sve manja sredstva za istraživanje, ograničenja napredovanja nastavnika što je zapravo ugrožavanje akademskih sloboda i autonomije sveučilišta, uvodenje *outsourcinga* bez smislenog opravdanja, smanjivanja plaća i pokušaj deprivacije vlastitih prihoda.

NEREALNA FINANCIJSKA OČEKIVANJA OD EU FONDOVA I PROGRAMA. Sredstva Obzora 2020. (*Horizon 2020*) kao novog programa Europske unije za istraživanje i inovacije za razdoblje od 2014. – 2020., odnosno EU strukturnih i kohezijskih fondova, ne mogu i ne smiju biti korištena kao supstitucija nedostatnom domaćem ulaganju. Nažalost, u posljednje vrijeme svjedoci smo takvih nerealnih poruka izvršne vlasti. Slično prošlim sličnim programima EU (*EC Frameworks 5-7*), Obzor 2020. predstavljaće svega 10% ulaganja u istraživanja i razvoj na razini EU. U svijetu ne postoji dobro ureden i učinkovit sustav istraživanja i razvoja koji se prije svega ne temelji na stabilnom i optimalnom nacionalnom financiranju. Niti jedna izvršna politika neće dokazati drugačije. Nacionalno ulaganje u obrazovanje i znanost ne smije biti niti suštinski tretirano niti ekonomski kalkulirano kao deficit.

NEGATIVNE POSLJEDICE AKTUALNE ZNANSTVENO-OBRAZOVNE POLITIKE. Posljedice sustavnih promašaja izvršne vlasti brojne su i ozbiljne, a među njima izdvajamo one koje izravno pogadaju sustav i imat će dugotrajne negativne učinak:

- drastičan pad kvalitete nastavne i istraživačke infrastrukture;
- trend stalnog smanjenja broja mlađih ljudi koji ulaze i rade u znanosti, što potkopava dugoročne aktualne i razvojne potrebe sustava a time i potencijale cijelog društva;
- sve nestabilniji položaj mlađih znanstvenika, što ovo zanimanje velikih odricanja čini manje atraktivnim,
- smanjen ulazak najboljih studenata u sustav, uz istovremeni odlazak najboljih mlađih istraživača u inozemstvo,
- sve veći pritisak na destrukciju radnih odnosa i cijene rada,
- naglo i radikalno smanjenje broja redovitih profesora iznad 65. godine života čime se ugrožavaju specifične potrebe visokih učilišta i znanstvenog rada u njima,
- prijetnja uvođenjem outsourcinga bez odgovarajuće podloge, argumentacije i razumijevanja specifičnosti sustava,
- kompletna destrukcija socijalnog dijaloga u znanosti i visokom obrazovanju.

DEFINIRANJE I PONOVA AFIRMACIJA KLJUČNIH VRIJEDNOSTI. Osim kriznih okolnosti valja konstatirati da slabostima sustava pogoduje i dugogodišnja nedefiniranost temeljnih odnosa na kojima sustav treba počivati. S tim u vezi ističemo sljedeće ciljeve, vrijednosti i načela bez čije implementacije po našem sudu nije moguće očekivati uspostavu učinkovitog sustava znanosti i visokog obrazovanja:

- Visoko obrazovanje treba biti isključivo **javno dobro**. Potrebno je preispitivati odnose javnog i privatnog s aspekta motiva i društvene korisnosti;
- **Jednaki pristup** visokom obrazovanju od preddiplomskog do doktorskog studija, pod istim uvjetima i uz konačno i nedvosmisленo osiguravanje državno financiranog **besplatnog obrazovanja**;
- **jačanje kvalitete i učinkovitosti** radnog procesa prema načelu društvene odgovornosti:
 - svođenje **studijskih smjerova** na razumno mjeru na svim razinama visokog obrazovanja,
 - rješavanje problema **neučinkovitog studiranja** na svim razinama,
 - usklajivanje **kapaciteta visokih učilišta** s upisnim kvotama i usklajivanje upisnih kvota s dugoročnim potrebama društva,
 - osiguravanje materijalnih **uvjeta za razvoj** javnih instituta i visokih učilišta,
 - unapređenje **vrednovanja kvalitete** ustanova i pojedinaca, uz **povezivanje financiranja s rezultatima vrednovanja**,
- Zaštita **autonomije sveučilišta** u čijem središtu je očuvanje i unapređenje akademskih prava i sloboda pojedinaca, članova akademske zajednice. Potrebno je stalno kritički upozoravati na **iskrivljene interpretacije autonomije sveučilišta** unutar samoga sveučilišta, koja se prečesto svodi samo na pitanje upotrebe novca bez polaganja računa široj društvenoj zajednici;
- Afimiranje **financijske autonomije** u funkciji ostvarenja misije sveučilišta i akademskih sloboda. Financijska autonomija prepostavlja uvođenje cijelovitih **programskih ugovora** uz kompetentno i transparentno periodično vrednovanje a ne smije postati nesputani okvir za komercijalizaciju visokog obrazovanja i znanosti i za pretvaranje naših ustanova u profitne centre radi zadovoljavanja privatnih interesa na javnom dobru. Ne treba pobrkat komercijalizaciju rezultata istraživanja, što je poželjno, od pretvaranja komercijalnih ciljeva u prioritete ustanova;
- Reorganizacija javnih sveučilišta i jačanje **integracijskih silnica**, posebice uspostavom organizacijskog modela na tragu modernih i učinkovitih svjetskih sveučilišta;

- Razvoj **upravljačkih kompetencija čelnika** javnih sveučilišta i njihovih sastavnica, veleučilišta, visokih škola i instituta;
- **Preispitivanje Bolonjskog procesa.** Bolonjski proces u Hrvatskoj nije dao očekivane rezultate, kako zbog prethodno navedenih strukturalnih problema kojima je visoko obrazovanje bilo opterećeno, tako i zbog prevladavajućeg zadržavanja na formalnoj provedbi koja nije izazvala suštinsku promjenu odnosa. Umjesto da su dotadašnji dodiplomski studiji svedeni na današnje preddiplomske studije s izlaznim kompetencijama koje omogućavaju uključivanje u svijet rada diplome prvostupnika u pravilu kvalificiraju samo za nastavak studija na diplomskoj razini. Dodiplomski studiji time nisu skraćeni već produljeni. Osim toga, student nije postao središte visokoobrazovnog procesa; Budući da nisu ispunjeni glavni ciljevi reforme, ne samo u RH, već i u EU, nužno je kritički revalorizirati i korigirati način implementacije provedbe Bolonjskog procesa.
- Uz Bolonjski proces nužno je komplementarno ubrzanje razvoja **cjeloživotnog učenja**, u čemu značajno zaostajemo za razvijenim svijetom;
- Jasno definiranje misije, razine autonomije i strateških pravaca istraživanja javnih **znanstvenih instituta**, uz uvođenje **vjerodostojnih** kriterija vrednovanja znanstvene izvrsnosti u javnim institutima.
- Nužno je osigurati **prepostavke za ravnopravni razvoj** svih znanstvenih područja, polja i grana; valja se suprotstaviti zapostavljanju vitalnih humanističkih i društvenih znanosti u okviru kojih se mora očuvati proučavanje i unaprjeđivanje znanja značajnih za razvoj hrvatske kulture i društva.
- Omogućavanje transparentnog **izbora kompetentnih osoba** u ključna tijela koja određuju strateške odrednice ili modele financiranja sustava znanosti i visokog obrazovanja (Nacionalno vijeće za znanost, visoko obrazovanje i tehnološki razvoj, Hrvatska zaklada za znanost).

UČITELJ I NASTAVNIK KAO NAJAVAŽNIJA PROFESIJA ZA BUDUĆNOST HRVATSKE. Niti zemlje sa znatno naprednjijim sustavom obrazovanja i znanosti, i posljedično s naprednjijim gospodarstvom, nisu i neće biti u stanju predvidjeti najtraženija znanja, vještine i zanimanja u svijetu sutrašnjice. U svjetlu ove neizvjesnosti jedna je stvar sasvim izvjesna, ključnu kvalitetu za održivi razvoj društva predstavljaju kreativno obrazovani mlađi ljudi koji vladaju temeljnim znanjima, fleksibilni su i spremni na promjene i sposobljeni za cjeloživotno učenje. Za stvaranje takve populacije ključno je zanimanje učitelja, profesora i nastavnika, od osnovne škole do visokog obrazovanja. Ulaganje upravo u ovu profesiju jedina je nacionalna investicija u ljudski kapital koja će sasvim sigurno dati rezultate koji kao društvo nužno trebamo. To je jedini strateški razvojni potez u kojem nije moguće pogriješiti. Stoga, u skladu s recentnim trendovima u obrazovanju i društvenim potrebama, nastavnici od osnovne škole do visokog obrazovanja moraju biti prepoznati, priznati i tretirani kao najvažnija profesija u Republici Hrvatskoj. U skladu sa smjernicama međunarodnih strateških dokumenata potrebna je afirmacija niza mjera za daljnji razvoj nastavničke profesije i u sustavu visokog obrazovanja, i to poboljšanjem materijalnog statusa i društvenog ugleda nastavničke profesije.

KADROVSKA POLITIKA. Nužno je asistentima sačuvati radni odnos sukladno preporukama Europske komisije a suprotstaviti se tendencijama koje mlade ljudi žele pretvoriti u stipendiste bez socijalnog i zdravstvenog osiguranja. Najžešće se treba suprotstaviti tendencijama iz Ministarstva da asistenti sami sebi plaćaju školarinu za poslijediplomske studije.

Nužno je regulirati rad nakon umirovljenja koji je ovom sustavu prijeko potreban u mnogim njegovim dijelovima.

Nužno je urediti načine i mogućnosti napredovanja u skladu s načelima o autonomiji sveučilišta.

Nužno je održati i zaštititi zaštitnu doljnju cijenu rada za svako radno mjesto u našim ustanovama kao ulazni element kalkulacije pri ugovaranju programskih ugovora. U suprotnom moguć je pravi kaos u odnosima plaća u zemlji s otvorenim prostorom za šikaniranje nepočudnih znanstvenika.

PARLAMENTARNI I AKADEMSKI KONSENZUS KAO NUŽNI UVJET PROMJENA. Vodeći politički čimbenici u Hrvatskoj već dulji niz godina nisu sposobni ni spremni pokrenuti reformu znanosti i obrazovanja. Očigledno je za njenu realizaciju nužna uspostava nacionalnog i političkog konsenzusa koja će zamijeniti aktualnu borbu utjecajnih pojedinaca i skupina u održavanju postojećeg stanja radi očuvanja osobnih i partikularnih interesa.

Stoga je ovaj Nacrt ponovo prije svega poziv na korjenite promjene i uspostavu nužnog konsenzusa, kako unutar parlamentarnih stranaka tako i unutar akademske zajednice.

U Zagrebu, 27. 5. 2014. godine

Pripremili za Sabor Sindikata po ovlaštenju Velikog vijeća:

prof. dr. sc. **Krunoslav Pisk**, predsjednik Sindikata, diskutirao i odobrio

Vili Ribić, predsjednik Velikog vijeća, spisateljski intervenirao

prof. dr. sc. **Igor Radeka**, potpredsjednik Sindikata, pripremio koncept i strukturu teksta dr. sc. **Tvrčko Smrčić**, član Malog vijeća, spisateljski intervenirao

prof. dr. sc. **Miljenko Šimpraga**, član Malog vijeća, diskutirao

REZOLUCIJA
O RAZORnim
POSLJEDICAMA
EKONOMSKE POLITIKE
MJERA ŠTEDNJE
(39/14)

REZOLUCIJA

o razornim posljedicama ekonomске politike mjera štednje (39/14)

KONSTATIRAJUĆI da se RH već šestu godinu zaredom nalazi u teškoj gospodarskoj krizi, koju prati kontinuirani pad proizvodnje, rast nezaposlenosti, sve veće poteškoće u prikupljanju poreza, drastičan pad standarda radno ovisnog stanovništva i slabljenje vitalnih javnih službi kao što su obrazovanje i znanost

SABOR NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA

na zasjedanju 31. svibnja 2014.

UPOZORAVA da daljnje trajanje krize dramatično potkopava nacionalne perspektive, jer će ogromni postotak nezaposlenosti među mladima neminovno izazvati traumatičan gubitak radne i osobne perspektive za cijelu jednu generaciju, jer će nastavak iseljavanja stručnih ljudi stvoriti nepremostive prepreke gospodarskom rastu u budućnosti, a kronična nezaposlenost uz ekstremno niske mirovine produljiti ozračje beznađa i apatije u zemlji.

ZAKLJUČUJE da je uzrok tomu ekonomski politika kontrakcije i štednje, tj. finansijske konsolidacije – na čiju su nas pogubnost još na početku krize upozoravala velika imena ekonomski misli današnjice; da je tomu krunski dokaz danas praksa i napose šest godina trajanja krize koju prati nemoć svih hrvatskih vlada, što upućuje na potrebu hitne promjene ekonomski paradigme ne samo u RH već i na razini cijele EU.

UPOZORAVA da takva politika izaziva i dramatične socijalne posljedice, uključujući smanjivanje socijalnih prava, urušavanje socijalne države i socijalnih vrijednosti, napad na društvene potrebe građana smanjivanjem javne potrošnje, slabljenje sindikata kao jamca očuvanja europskog socijalnog modela uz dramatičan rast nejednakosti u svim zemljama – 120 milijuna ljudi u EU već se nalazi na pragu siromaštva.

PRIMJEĆUJE da iako je rast nejednakosti prema mišljenju mnogih svjetskih ekonomista, pa i istraživača MMF-a, krajnji uzrok obiju velikih svjetskih kriza, pitanje nejednakosti još uvijek nije dobio prioritet; štoviše, u našoj zemlji niti jedna vlast nije odlučila zahvatiti u dohotke najmučnijih, već ih porezno rasterećuje.

UOČAVA da dugotrajna kriza izaziva političku nestabilnost i političke radikalizme te potkopava demokratski sustav.

PODSJEĆA da su sindikati višekratno zahtijevali promjenu ekonomski politike i da u zemlji postoje ekonomisti i drugi misleći ljudi koji su promjenu paradigme u stanju provesti.

UPOZORAVA da Europsku uniju, s takvom politikom, čeka desetljeće stagnacije, da se EU nalazi u blokadi heterogenih interesa velikih nacija i da RH, s obzirom na unutrašnje okolnosti, ne može više čekati. RH mora pronaći vlastita rješenja da ne bi izgubila biološki supstrat nacije mlade stručne ljudi.

ZABRINJAVA da obje većinske političke opcije u RH nemaju svijest o promjeni paradigme već se nadmeću u okviru zabluda postojeće.

KONSTATIRA da je razlog trajanja krize u nedostatnoj agregatnoj potražnji zbog smanjenja kupovne moći građana, kao i u pogrešnom usredotočenju na finansijsku konsolidaciju radi uklanjanja deficit-a i javnog duga, a sve s ciljem da se stvari stabilno okruženje koje bi ohrabriло ulagače i potaklo rast proizvodnje.

UPOZORAVA da u krizi održavanje stabilnosti ne dovodi do rasta proizvodnje, već jedino rast može dovesti do stabilnosti. Pokazalo se da primjena mjera štednje povećava javni dug, nezaposlenost i blokira rast proizvodnje.

PREPORUČUJE aktivnu ulogu države u poticanju aggregatne potražnje, jer će ulagači investirati samo onda ako za svoj novi proizvod imaju kupce. Potrebno je aktivirati immobilizirane novce u zemlji i koristiti sve domaće instrumente koji jednoj suverenoj zemlji stoje na raspolaganju.

Za Sabor Sindikata
prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik

predlagač: Veliko vijeće

**REZOLUCIJA
O ODUZIMANJU PRAVA
NA CIJENU RADA U
JAVNIM I DRŽAVnim
SLUŽBAMA
(40/14)**

REZOLUCIJA

o oduzimanju prava na cijenu rada u javnim i državnim službama (40/14)

SABOR

NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA

na zasjedanju 31. svibnja 2014.

KONSTATIRA da dugotrajna kriza stvara okolnosti za rastvaranje socijalne strukture hrvatskog društva u režiji onih političkih snaga kojima je to javno proklamirani ili pak prikriveni program; da je taj proces napose intenziviran tijekom dvije godine vladavine sadašnje koalicijske vlasti.

UPOZORAVA da je na djelu potkopavanje sindikalnih prava, manipuliranje sindikatima, rušenje sustava kolektivnog pregovaranja, donošenje nedemokratskih zakona, učestalo kršenje međunarodnih konvencija koje je ratificirao Hrvatski sabor, te napad na temeljno civilizacijsko načelo „*pacta sunt servanda*“ uključujući napose i pravo na pravednu plaću i pravo na ugovaranje cijene rada.

KONSTATIRA da tako opsežno narušavanje radnih standarda nije neizbjegna posljedica krize, već je kriza izlika za udar na socijalnu državu, na socijalna prava i na sindikate; slabljenjem sindikata slabi se jedina organizirana snaga koja je u stanju boriti se za očuvanje europskoga socijalnog modela.

PRIMJEĆUJE da se u pozadini takvog djelovanja krije namjera radikalnog smanjivanja cijene rada u zemlji radi navodnog jačanja konkurentnosti zemlje; iako se konkurentnost može povećati nizom mjera, primjerice instrumentima monetarne i fiskalne politike, povećavanjem tehnološke opremljenosti i produktivnosti, inovacijama i novim proizvodima..., Vlada RH opredijelila se isključivo za smanjivanje troškova rada.

UPOZORAVA da je u javnim i državnim službama suspendirano jedno od temeljnih civilizacijskih prava, pravo radnika na ugovaranje cijene rada. Visina plaće ne određuje se dogовором о primjerenoj plaći putem prilagodbe zadanim društvenim i ekonomskim okolnostima kao ulaznoj veličini za formiranje Proračuna. Nažalost visina plaće određuje se kao ostatak nakon što se zadovolje sve druge potrebe iz Državnog proračuna.

ZAKLJUČUJEMO da radnik i službenik, njegov život i dostojanstvo pa i u pogoršanim okolnostima, nije predmet interesa postojeće nomenklature na vlasti unatoč njezinu socijaldemokratskom imenu. Posljedica takva odnosa vlasti su ultimatumi, socijalni sporovi, izostanak kompromisa i dijaloga što djeluje razorno na mogućnosti pronalaženja konsenzualnih rješenja za izlazak iz krize.

Za Sabor Sindikata
prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik

predlagač: Veliko vijeće

REZOLUCIJA
O POTREBI
PRIJEVREMENIH
PARLAMENTARNIH
IZBORA
(42/14)

REZOLUCIJA

o potrebi prijevremenih parlamentarnih izbora (42/14)

PODSJEĆAJUĆI da se Hrvatska nalazi u teškoj ekonomskoj krizi koja se manifestira u kontinuiranom padu proizvodnje, rastu nezaposlenosti, posebno među mladima, u masovnom odlasku stručnih ljudi u inozemstvo, u očaju i siromaštvu starijih osamljenih osoba, u drastičnom padu standarda zaposlenih ljudi...

SABOR

NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA

na zasjedanju 31. svibnja 2014.

UPOZORAVA da se Hrvatska nalazi i u sveopćoj društvenoj, moralnoj i političkoj krizi koja se ispoljava u izostanku raspravne kulture i argumentiranog dijaloga radi pronaleta izlaska iz blokade društva i ekonomije, u prekidu komunikacijskih kanala, u sukobljavanju političkih opcija na marginalnim pitanjima, u izostanku samostalne ekonomske politike, u nedostatku uvjerljive programske i političke alternative.

PREPOZNAJE da je postojeća vlast izgubila svaki legitimitet, ne uživa više potporu građana, ne ostvaruje svoje izborne programe na temelju kojih je došla na vlast, nema važnih uspjeha, nema novih ideja i inicijativa koje bi pokrenule društvo i izgubila je moralnu uvjerljivost neiskrenim odnosom prema biračima i građanima.

PREPOZNAJE da je vodeća oporbena stranka zatočenik ideja prošlosti, da nije u stanju ponuditi drugačiju ekonomsku paradigmu te da se nije uvjerljivo odvojila od tereta mračnog dijela svoje nedavne prošlosti.

UPOZORAVA da se obje velike stranke ne razlikuju bitno po stavovima o najvažnijem pitanju ekonomske politike pa se njihov sukob može tumačiti samo osobnostima njihovih čelnika koji time dodatno potenciraju stupanj nedopustive političke neodgovornosti prema stanju u zemlji.

DRŽI pogrešnim tvrdnjem da u trećim strankama nema sposobnih ljudi – i to nakon što smo se osvjedočili u ‘domete’ ministara iz velikih stranaka! te odbija prigovore da su glasovi manjim strankama bačeni glasovi; zar nismo u zadnja tri mandata doista bacili svoje glasove kriminalnima, nepoštenima ili pak nesposobnima u velikim strankama!?

PODUPIRE inicijativu svih pet sindikalnih središnjica o nužnosti održavanja prijevremenih izbora jer u situaciji kada ubičajena sindikalna sredstva nisu dosta i a socijalnog dijaloga nema i kada se politika ljudima bavi na najgrublji način sindikati su prisiljeni baviti se politikom.

PODSJEĆA da je pozivanje na političku odgovornost za neostvarene rezultate u dosadašnjem mandatu jedan od temeljnih stupova predstavničke demokracije i sasvim se legitimno prakticira u brojnim drugim europskim državama s dugom demokratskom tradicijom.

ZAKLJUČUJE da je nužan izlazak iz društvene hibernacije i mentalne apatije, da su prijevremeni izbori put k otvaranju novih rješenja, da su svaki izbori bolji od postojećeg *status quo* i produljenja agonije s ovom politikom bez inicijative, ideja i rješenja te da bi čak i njezina ponovna pobjeda dovela do pozitivne promjene odnosa snaga i omogućila drugačiju koaliciju s više socijalnog senzibiliteta.

Za Sabor Sindikata
prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik

predlagač: Veliko vijeće

REZOLUCIJA
O REAKTUALIZACIJI
REZOLUCIJA PROŠLIH
SABORA
(43/14)

REZOLUCIJA o reaktualizaciji rezolucija prošlih Sabora (43/14)

PODSJEĆAJUĆI na četiri prihvaćene rezolucije na VI. i VII. Saboru Sindikata te potvrđujući i danas njihove aktualne sadržaje

SABOR NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA

na zasjedanju 31. svibnja 2014.

UPOZORAVA da su naše **rezolucije o pravnoj integraciji sveučilišta** iz 2006. (30/06) i 2010. g. (33/10) i dalje veoma aktualne budući da Hrvatska nije napravila relevantan pomak na planu modernog ustroja sveučilišta. **PODSJEĆA** da je nakon neuspjele reforme 2003., nakon spornih odluka Ustavnog suda iz 1999. i 2007. godine propala još jedna dobro osmišljena reforma 2011. godine zahvaljujući neprincipijelnoj koaliciji dijela akademske zajednice i politike.

IZDVAJA iz navedenih rezolucija sljedeće:

da je zbog izostanka pravne integracije: onemogućeno oblikovanje strategije razvoja i dugoročne politike sveučilišta, otežano upravljanje *lump sumom*, onemogućena mobilizacija vlastitih prihoda za velike razvojne projekte sveučilišta, smanjena mogućnost optimalnog upravljanja kadrovskim i materijalnim resursima, da je izostala vertikalna koordinacija u upravljanju, onemogućeno jačanje odgovornosti i nadzora, onemogućeno nastajanje modernog upravljanja sveučilištem itd.

da je pravna integracija sveučilišta bitna pretpostavka uspješne realizacije bolonjskog procesa, jer je za unutarnju mobilnost kadrova nužno da svi zaposlenici budu zaposlenici sveučilišta.

da bez pravne integracije sveučilišta nema ni pravih sveučilišnih studija.

da je Hrvatska, uz Srbiju, jedna od malobrojnih zemalja u kojima sveučilišta nisu pravno integrirana.

POTVRĐUJE Rezoluciju o položaju nenastavnog i neznanstvenog osoblja na našim ustanovama (23/06) u kojoj naglašava da su prema međunarodnim standardima članovi akademske zajednice svi njezini aktivni sudionici, uključujući i nenastavno i neznanstveno osoblje, da sustav u mnogim važnim poslovima ovisi o toj kategoriji zaposlenika, da se te ljudi često demotivira za predani radni doprinos koji bi proizašao iz poistovjećenosti s akademskom zajednicom i njezinom misijom, o čemu svjedoči diskriminacija tih zaposlenika pri dodjeli povoljnijih stambenih kredita svojevremeno i svrstavanje tih ljudi u zaposlenike drugog reda, što Sindikat drži nekolegijalnim, nehumanim i štetnim pristupom.

PODVLAČI u Rezoluciji o upravljanju našim ustanovama (26/06) da se pri obavljanju poslovodnih funkcija u sustavu znanosti i visokog obrazovanja nerijetko postupa amaterski; ustanove često vode osobe koje nisu profesionalno osposobljene za učinkovito upravljanje, a zaobilazeњe propisa upućuje na izostanak pravne i upravljačke kulture, zbog čega je nužno osigurati upravljače sposobne za vođenje, motivaciju i selekciju kadrova te upravljanje materijalnim resursima; taj cilj nije moguće ostvariti bez integriranog sveučilišta.

POTVRĐUJE Deklaraciju o razvoju i teškoćama bolonjskog procesa u RH (39/10) u kojoj posebno upozorava na prepreke, promašaje i neostvarena očekivanja u realizaciji Bolonjskog procesa, na opterećenja izvođača nastavnog procesa, na smanjeno vrijeme za znanstveni rad, na opterećenja nastavnika administrativnom stranom posla, na izostanak financiranja radi ambiciozne realizacije bolonjskih htjenja, na poteškoće sa zapošljavanjem završenih prvostupnika, na preveliku opterećenja studenata, na nemobilnost kadrova, na nedostatak kadrova, na nedostatak preciznog normiranja svih dijelova radnog procesa koji prate neposrednu nastavu, na poticajni ambijent za komercijalizaciju itd.; u takvu ambijentu nastavnici i njihovi suradnici trpijet će dodatne pritiske da ostvaruju zarade svojim ustanovama umjesto da kvalitetno poučavaju i istražuju.

Za Sabor Sindikata
prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik

predlagač: Veliko vijeće

DEKLARACIJA O
ZAPOSTAVLJANJU
ZNANOSTI I OBRAZOVANJA
U UVJETIMA KRIZE
(32/10)

DEKLARACIJA

o zapostavljanju znanosti i obrazovanja u uvjetima krize (32/10)

Polazeći od službenog upozorenja Europske komisije da bi restrikcije u znanosti i obrazovanju u uvjetima krize zadale težak udarac dugoročnoj konkurentnosti zemalja članica

SABOR NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA

na zasjedanju 12. lipnja 2010.

PODSJEĆA

- da praksa većine europskih zemalja i politika Vlade SAD upravo sada u vremenu krize ulaganjima u znanost, istraživanje i izgradnju škola, vrtića i sveučilišta potiču rast gospodarstva – i dugoročno (znanjem) i kratkoročno (investicijama) a da slične preporuke šalje čak i MMF,
- da je Vlada RH donijela neshvatljive odluke u ovogodišnjem Proračunu i dosadašnjim rebalansima, prema kojima su znanost i obrazovanje najveći gubitnici – sredstva su smanjena za čak 1,4 milijarde kuna u odnosu na prošlogodišnji Proračun,
- da se restrikcijama u znanosti i visokom školstvu onemogućuje ostvarenje javne službe u tim sustavima: sredstva za projekte kasne po deset mjeseci pa tako znanstvenici primaju plaću za rad koji ne mogu obaviti; novac za časopise smanjen je na 19% iznosa iz prošle godine, ne plaćaju se obvezne fakultetima po sudskim presudama, niti honorari za vanjske suradnike, a učenjuju se asistenti i novaci da sami sebi plaćaju poslijediplomski studij koji su obvezni pohadati po Zakonu,
- da mladi znanstvenici s doktoratom zbog zabrane zapošljavanja gube radna mjesta, unatoč dugogodišnjem ulaganju društva u njihove specijalizacije pa proizlazi da su građani financirali znanost inozemnih država,
- da Vlada RH, u želji da stekne naklonost utjecajnih medija, radi popularnosti na izborima, dodvoravajući se trenutnim interesima poduzetništva, zapostavlja dugoročne razvojne interese države i nacije, – da je izostanak odgovarajućih znanja ključni problem nekonkurentnosti hrvatskog gospodarstva u ekonomskom, inženjerskom i upravljačkom smislu te da naše gospodarstvo slabo razvija nove ideje osim imitativno.

UPOZORAVA

- na neprihvatljiv odnos prema znanju u Republici Hrvatskoj a što potkrepljuje izuzetno nizak broj doktoranata u usporedbi s drugim zemljama Europe i veoma nizak postotak visokoobrazovanih građana,
- da i ono što imamo ne koristimo pa tako rezultati niza istraživanja i studija nisu temelj za donošenje važnih društvenih i političkih odluka a mnogi kadrovi sa sveučilišta i instituta nisu angažirani,
- na veoma mali broj zaposlenika u obrazovanju suprotno javnim zabludama: 2,2% stanovnika radi u obrazovanju što svrstava RH na 30. mjesto od 33 europske zemlje, a najuspješnije zemlje imaju 5 do 6% stanovnika koji rade u obrazovanju.

OSUĐUJE

- potpuno zanemarivanje međunarodnih preporuka o tretmanu znanosti i obrazovanja u uvjetima krize (ne spominju se više ni parole o zemlji znanja)
- odredbe u Programu gospodarskog razvijanja Vlade RH u kojima se ne spominje pojačano ulaganje u znanost, kao i činjenicu da ne postoje vizija i koncept o načinu financiranja znanstvenih istraživanja,
- usmjeravanje sredstava proračuna umjesto u elementarno funkcioniranje znanosti u neosmišljene gospodarske programe (heradni petak, pomoći za inovativne projekte na koje jedva da se itko od poduzetnika javio, te pomoći neuspješnima...).
- izjave ministra finacija o prekomjernom zapošljavanju u obrazovanju, što predstavlja puko sredstvo optužbe i opravdanja za restrikcije u obrazovanom sustavu

ZAHTEJAVA hitnu promjenu smjera Vladine politike ka strateškom usmjeravanju na razvoj gospodarstva dugoročnim ulaganjem u znanje.

Za Sabor Sindikata
prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik

predlagač: Veliko vijeće

REZOLUCIJA O JAVNOJ POTROŠNJI U RH (33/10)

REZOLUCIJA o javnoj potrošnji u RH (33/10)

POLAZEĆI od temeljne potrebe građana Republike Hrvatske za kvalitetnom uslugom javnog sektora

SABOR NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA

na zasjedanju 12. lipnja 2010.

UPOZORAVA

- da je hrvatska javna potrošnja na državnom proračunu, kao udio u bruto domaćem proizvodu, jedna od najmanjih među europskim zemljama (na 22. mjestu od 29 zemalja), a slično je i s udjelom mase za plaće zaposlenika na državnom proračunu,
- da u hrvatskom javnom prostoru živi neistina o previsokoj javnoj potrošnji i shodno tome o potrebi smanjenja poreznog opterećenja, kao posljedica sustavne propagande krupnog kapitala koji putem dijela svojih medija utječe na javno mnjenje i time posredno radi pritisak na politiku Vlade s krajnjom svrhom povećanja svojih profita a na štetu građana i javne brige o njihovom zdravlju, kvalitetnom javnom obrazovanju njihove djece, skrb za njihove stare i nemoćne, javne sigurnosti i učinkovitog pravosuđa,
- da je istina sasvim drugačija pa tako niti broj zaposlenih na državnom proračunu u Hrvatskoj ni po kojem kriteriju u međunarodnim usporedbama nije previelik,- da bi daljnje smanjivanje javne potrošnje u Republici Hrvatskoj, pod izlikom borbe protiv krize, predstavljalo početak razgradnje socijalne države i napad na temeljna prava građana te pogodovalo očuvanju sadašnjeg neučinkovitog gospodarstva,

PREPOZNaje probleme javnog sektora u njegovoj neučinkovitosti i nezadovoljavanju potreba građana i države na kvalitetan način, što uključuje i neprimjerenu brigu o znanosti i obrazovanju,

ZAKLJUČUJE da je u socijalno uređenom društvu potpuno kriva dogma o neprihvatljivosti povećanja poreza budući da je loš porez samo onaj koji je loše i neodgovorno upotrebljen, pri čemu podsjeća na skandinavske zemalje čiji je udio javne potrošnje u BDP-u neusporedivo veći i kako takav jedan od generatora dinamičnog gospodarstva,

ZAHTIJEVA brigu i odgovornost izvršne vlasti za javne službe, sukladno njenoj ustavnoj ulozi, za provođenje odgovarajućih reformi i primjereno financiranje javnih službi.

Za Sabor Sindikata
prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik

predlagač: Veliko vijeće

REZOLUCIJA O
PRAVNOJ INTEGRACIJI
SVEUČILIŠTA
(34/10)

REZOLUCIJA o pravnoj integraciji sveučilišta (34/10)

Na tragu višegodišnjih stajališta Sindikata o potrebi izgradnje modernog sveučilišta, a u skladu s *Rezolucijom broj 30/06* iz svibnja 2006. godine

SABOR NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA

na zasjedanju 12. lipnja 2010.

UTVRĐUJE da Republika Hrvatska nije napravila bitan napredak u modernom ustrojavanju sveučilišta te je navedena rezolucija i nakon četiri godine u cijelosti aktualna

PODSJEĆA da je Zakon pravnu integraciju bio najavio tek deklarativno za kraj 2007. godine, a da je početkom iste godine Ustavni sud, pod veoma spornim okolnostima, takvu odredbu poništio. Nakon toga izvršna vlast ništa nije poduzela na ostvarivanju ovog važnog cilja za razvoj Republike Hrvatske,

POTVRĐUJE još jednom odredbe iz rezolucije od prije četiri godine:

TADAŠNJI SABOR PODSJETIO JE da je 2003. godine intervencijom politike uz sudjelovanje dijela čelnika visokoobrazovnih ustanova spriječena pravna integracija sveučilišta i da je kao surrogat sustava ponuđena tzv. funkcionalna integracija sveučilišta, čime je otežano stvaranje pretpostavki za učinkovito upravljanje sveučilištem,

UPOZORIO JE

- da je pravna integracija sveučilišta, a to znači ukidanje pravne osobnosti fakulteta, pretpostavka uspješne realizacije bolonjskog procesa, jer je za unutarnju mobilnost kadrova potrebno da zaposlenici budu zaposlenici sveučilišta.
- da bez pravne integracije sveučilišta nema pravih sveučilišnih studija koji predstavljaju najvažniji element bolonjskog procesa – multidisciplinarno povezivanje kadrova i studenata.
- da bez pravne integracije sveučilišta nastaju: nemogućnost oblikovanja strategije razvoja i dugoročne politike sveučilišta, otežano upravljanje tzv. lump sumom, nemogućnost mobilizacije vlastitih prihoda za velike razvojne projekte sveučilišta, nemogućnost optimalnog upravljanja kadrovskim i materijalnim resursima, izostanak vertikalne koordinacije u upravljanju, nemogućnost jačanja odgovornosti i nadzora, nemogućnost stvaranja modernog sveučilišnog menadžmenta, nemogućnost ujednačene politike plaća na sveučilištu itd.
- da je Hrvatska, uz neke države bivše Jugoslavije, jedna od malobrojnih zemalja u kojima sveučilišta nisu pravno integrirana.

ZAHTIJEVAO JE od izvršne vlasti da što prije osigura zakonske preduvjete i materijalne uvjete za pravnu, ali i fizičku integraciju sveučilišta (kampuse i nove prostore, koji snažno pogoduju unutarnjoj povezanosti sveučilišta), a po uzoru na sveučilišta u razvijenom svijetu.

Za Sabor Sindikata
prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik

predlagač: Veliko vijeće

REZOLUCIJA
O ŠKOLARINAMA I
PLAĆANJU STUDIRANJA
(35/10)

REZOLUCIJA o školarinama i plaćanju studiranja (35/10)

Polazeći od načela jednakog pristupa svih građana visokom obrazovanju, od načela da je visoko obrazovanje javno dobro te od istine da je obrazovanje istovremeno i neotuđivo bogatstvo pojedinca te od potrebe za jačanjem odgovornosti u visokoobrazovnom sustavu

SABOR

NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA

na zasjedanju 12. lipnja 2010.

OSUĐUJE prebacivanje tereta financiranja visokog obrazovanja s Države na studente i njihove roditelje i omogućivanje nemoralnih zarada pojedinih fakulteta.

KONSTATIRA da je postojeći sustav participacije studenata u troškovima studija, u kojem jedni plaćaju previše, a drugi ništa, nepravedan, nesvrhovit i neodrživ te da je po visini školarina u apsolutnom iznosu Hrvatska dosegla vrh među europskim zemljama.

NE PROTIVI SE razmatranju modela realne cijene studentskog smještaja i prehrane, ali pod uvjetom da Država osigura široki sustav potpore za nadarene i uspješne te sve one koji takav trošak ne mogu podnijeti,

OSUĐUJE namjere i odluke pojedinih sveučilišta i fakulteta kojima se opseg obveza studenata, kao uvjet za oslobođanje od plaćanja, postavio na tako visoku razinu da znatan broj studenata ponovno uvodi u režim plaćanja studiranja,

POLAŽEĆI OD očuvanja vrijednosti javnog školstva kao službe u korist građana, a oštro se protiveći shvaćanju obrazovnog procesa kao tržišne usluge

ZAHTEVA

- sustav neplaćanja studija za sve studente koji uredno i pravovremeno ispunjavaju svoje obveze,
- da tijela Sindikata sva pitanje školarina i troškova studiranja krajnje oprezno preispituju i procjenjuju s obzirom na budući pristup Države sustavu kredita i potpora, te traži da se sva stajališta usvajaju na temelju podataka i istraživanja.

Za Sabor Sindikata
prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik

predlagač: Veliko vijeće

REZOLUCIJA
O TEŠKIM PROPUSTIMA
VLADE RH U
POLITICI PLAĆA
(36/10)

REZOLUCIJA

o teškim propustima Vlade RH u politici plaća (36/10)

U skladu s rezolucijom *O nepostojanju politike plaća Vlade RH* Matice hrvatskih sindikata iz veljače 2006. godine i Sabora Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja br. 21/06 iz svibnja iste godine

SABOR

NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA

na zasjedanju 12. lipnja 2010.,

PODSJEĆA:

- da niti četiri godine nakon navedene rezolucije Vlada RH nema osmišljenu politiku plaća
- da je zahvaljujući sindikatima javnih službi, a posebno sindikatima obrazovanja, u svibnju 2009. godine potpisana sporazum o višegodišnjem rastu osnovice za plaće nakon izlaska iz krize,

UPOZORAVA:

- da su posljedice neodgovorne politike postale posebno vidljive u uvjetima krize budući da višegodišnji izostanak regulacije u politici plaća sprječava prilagodbu novim okolnostima,
- da se nebriga izvršne vlasti, neosjetljivost za pravednost među plaćama te izostanak bilo kakve koncepcije o sustavu plaća najbolje vide po tome što se restrikcije u krizi traže prvo od zaposlenika u javnim službama koji su godinama potplaćeni, - da takvi nepravedni zahtjevi izazivaju žestoke otpore zapostavljenih i podcijenjenih zaposlenika, a što Vlada ne pripisuje svojim dugogodišnjim propustima, već nespremnosti građana na odricanja,
- da će sindikati svim sredstvima braniti sporazum o višegodišnjem rastu osnovice za plaće nakon izlaska iz krize, kao jedini suvisli sadržaj u politici plaća u ovoj zemlji, nastao u socijalnom konfliktu, a koji neki dovode u pitanje.

POTVRĐUJE još jednom odredbe iz spomenute rezolucije od prije četiri godine. Tadašnji Sabor podsjetio je i upozorio:

- na demokratske obveze Vlade RH kao poslodavca svojim zaposlenicima, na moralnu obvezu izgradnje pravednih odnosa za sve svoje građane te na političku obvezu izgradnje principijelnih i sustavnih odnosa u svim dijelovima javnog i političkog prostora
- da Vlada RH nije uspjela izgraditi politiku i sustav plaća u javnim i državnim službama, ali ni i u ostalim dijelovima društva, pa ni tamo gdje postoji prijeka potreba, kao što su državna poduzeća i lokalna samouprava, unatoč tome što je Vlada RH višekratno najavljivala sporazum o nacionalnoj politici plaća.
- daje izvršna vlast u sustavu javnih i državnih službi stvorila kaotično stanje, kao i potplaćenost koja se očituje u zaostajanju njihovih plaća za plaćama u privredi, državnim poduzećima i lokalnoj upravi.
- da ni izgradnja novog sustava plaća neće riješiti problem ako politika i dalje bude rušila svaki sustav svojim nenačelnim odlukama koje na koncu uvijek pogadaju onoga tko ih je donio.
- daje nered u politici plaća sliku stanja u društvu, ne samo vladajućih politika već i zapuštene svijesti o njegovaju načela i važnosti sankcija za narušavanje uređenih sustava (u čemu je i razlika između dobro organiziranih i neorganiziranih društava).

Za Sabor Sindikata
prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik

predlagač: Veliko vijeće

REZOLUCIJA O NALIČJU MEDIJSKIH PRAVA I SLOBODA (37/10)

REZOLUCIJA o naličju medijskih prava i sloboda (37/10)

POLAZEĆI od prava građana na istinito informiranje, od etike i sloboda novinarske profesije te od solidarnosti, obzirnosti i pravednosti kao temeljnih socijalnih i humanih vrijednosti civiliziranog društva,

SABOR NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA

na zasjedanju 12. lipnja 2010.

UPOZORAVA:

- na nezamjenjivu ulogu slobodnih medija u demokratskom društvu bez kojih građani ne bi mogli saznati dragocjene *informacije o postupanju vlasti i drugih moćnika*,
- na tamnu stranu naših medija koja se očituje zloupotrebom medijskih prava i sloboda protiv prava i sloboda drugih ljudi, na štetu istine, građana, zaposlenih ljudi, socijalne pravde i temeljnih društvenih vrijednosti
- da dio medija pod utjecajem ili ucjenom krupnog kapitala vodi već dulje vrijeme, a posebno od pojave krize, kampanju protiv radnih ljudi, a osobito onih u javnim i državnim službama, kao i protiv sindikata kao demokratskih institucija te manipulirajući ljudima pretvara javni život u dvoranu iskrivljenih ogledala čime potkopava demokratski poredek dovodeći u pitanje vjerodostojnost javne informacije kao temelja za ispravno i kvalitetno procjenjivanje i odlučivanje
- da stalna podmetanja sindikatima i njihovima čelnicima služe slabljenju radnika i jačanju kapitala.

OSUĐUJE:

- ponavljanje neistine da ljudima u javnim i državnim službama plaću zarađuju radnici u gospodarstvu, čime se nastoji zavaditi radnike u raznim sektorima i zamagliti sukob između rada i kapitala,
- ponavljanje neistina o stanju u obrazovanju, o prevelikoj javnoj potrošnji, o broju prekomjernih ljudi u javnim i državnim službama, o licitiranju od desetak do stotinjak tisuća ljudi koje treba otpustiti, o malim normama u obrazovanju i slično,
- nedopustiv postupak vlasti, kao vid političke korupcije, koja je pred izbore 2007. godine donijela odluku o privilegiranoj stopi PDV-a za sve novine i tabloide, pa i one koji obiluju najprimitivnim sadržajima

PREDLAŽE

- da se u društvu provede rasprava o tretmanu informacije kao javnog dobra, o zaštiti prava na istinitu informaciju kao jednog od temeljnih demokratskih prava, o pooštravanju zakonskih kazni i izmjeni preporuke Vrhovnog suda o beznačajnim naknadama građanima kojima su medijske neistine uništile žive.

ZAHTEVA:

- obvezujuće autoregulativno vrednovanje medijskih sadržaja kroz zakonom ustanovljeni autonomni odbor novinara i
- zaštitu slobode novinara od vlasnika, oglasnivača i drugih moćnika

Za Sabor Sindikata
prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik

predlagač: Veliko vijeće

REZOLUCIJA
O REAKTUALIZACIJI
ŠEST REZOLUCIJA
S PROŠLOG SABORA
(38/10)

REZOLUCIJA o reaktualizaciji šest rezolucija s prošlog Sabora (38/10)

Podsjećajući na šest usvojenih rezolucija na prošlom Saboru Sindikata, te potvrđujući aktualnost njihovog sadržaja

SABOR NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA

na zasjedanju 12. lipnja 2010.

PONAVLJA u *Rezoluciji o stanju i perspektivama sindikalne suradnje i socijalnih odnosa (22/06)* kritički pristup slabostima na sindikalnoj sceni, te **istiće** razjedinjenost, slabu organiziranost i žestoku konkureniju među sindikatima u borbi za članstvo. Štetne posljedice po interesu radnika ispoljavaju se u međusobnom nadmetanju sterilnim verbalnim radikalizmom, u orientaciji čelnika na javne dojmove umjesto na stvarne učinke, u stručnoj ekipiranosti, aintelektualizmu, strateškoj neosmišljenosti... Posljedica svega je zanemarivanje dugoročnih interesa radnika i sindikata.

NAGLAŠAVA u *Rezoluciji o položaju nenastavnog i neznanstvenog osoblja na našim ustanovama (23/06)* da su članovi akademске zajednice svi njezini aktivni sudionici, uključujući i nenastavno i neznanstveno osoblje, da sustav u mnogim važnim poslovima ovisi o njima, da se te ljudi počesto demotivira u radu. O tome svjedoči diskriminacija pri dodjeli povoljnijih stambenih kredita i svrstavanje tih ljudi u zaposlenike drugog reda, za što odgovornost snose i Rektorski zbor i Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa.

ISTIĆE u *Rezoluciji o zastupanju posebnih interesa u okviru Sindikata (24/06)* da izvoreno pravo za jedan dio naših članova danas, često predstavlja čvrst oslonac za povećanja prava drugima sutra. Time se na dulji rok podiže ukupna razina prava zaposlenika i suprotno postupanje, tj. povećanje prava samo onda kada je to moguće za sve, dovelo bi do niže razine ukupnih prava svih članova i do duljeg čekanja na unapređenje tih prava.

PODVLAČI u *Rezoluciji o upravljanju našim ustanovama (26/06)* da se u vođenju ustanova u sustavu znanosti i visokog obrazovanja nerijetko postupa amaterski. Ustanove počesto vode osobe koje nisu profesionalno sposobljene za poslovna i organizacijska pitanja, a zaobilaze propisa upućuje na izostanak pravne i upravljačke kulture. Promjenu takvog stanja nije moguće ostvariti bez integriranog sveučilišta a u postupku promjena nužno je voditi računa da odlučivanje o akademskim i znanstvenim pitanjima pripada nastavnom i znanstvenom osoblju.

MIJENJA naglaske u *Rezoluciji o mostu za Pelješac i Sveučilištu u Dubrovniku (31/06)* u smjeru potrebe da Republika Hrvatska sredstva namijenjena izgradnji ekonomski upitnog Pelješkog mosta preusmjeri u pomoć Dubrovačkom sveučilištu kao najboljem načinu dugoročnog razvoja južnog dijela Hrvatske.

MIJENJA Deklaraciju o implementaciji bolonjskog procesa i opterećenju nastavnika u novu Deklaraciju (39/10) o razvoju i teškoćama bolonjskog procesa u RH a na temelju stajališta iz *Nacrta politike o znanosti i visokom obrazovanju*. Posebno upozorava na prepreke, promašaje i neostvarena očekivanja u realizaciji bolonjskog procesa, na povećano nastavno opterećenje, na štetu po znanstveni rad, na opterećenja nastavnika administrativnom stranom posla, na neostvarivost zapošljavanja prvostupnika, na opterećenje studenata, nemobilnost i nedostatak kadrova, nedostatak preciznog normiranja dijelova radnog procesa te na opću komercijalizaciju. U takvom ambijentu nastavnici i njihovi suradnici trpe dodatne pritiske radi ostvarivanja zarada svojim ustanovama na štetu kvalitetnog podučavanja i istraživanja.

Za Sabor Sindikata

prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik

predlagač: Veliko vijeće

REZOLUCIJA
O NEPOSTOJANJU
POLITIKE PLAĆA
VLADE RH
(21/06)

REZOLUCIJA o nepostojanju politike plaća Vlade RH (21/06)

NA TRAGU REZOLUCIJE Matrice hrvatskih sindikata javnih službi od 25. veljače 2006. godine o nepostojanju politike plaća Vlade RH, suglasan s njenim stajalištim

SABOR NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA na zasjedanju 6. svibnja 2006.

PODSJEĆA na demokratske obaveze Vlade RH kao poslodavca svojim zaposlenicima, na moralnu obvezu izgradnje pravednih odnosa za sve svoje građane te na političku obavezu izgradnje principijelnih i sustavnih odnosa u svim dijelovima javnog i političkog prostora.

UPOZORAVA da Vlada RH već dvije godine nije uspjela izgraditi politiku i sustav plaća u javnim i državnim službama, ali ni i u ostalim dijelovima društva, pa ni tamo gdje postoji prijeka potreba, kao što su državna poduzeća i lokalna samouprava. Pri tome Vlada RH već godinu dana najavljuje sporazum o nacionalnoj politici plaća, a jedino ona nije ponudila svoj prijedlog, niti se očitovala o prijedlozima poslodavaca i sindikata.

UPOZORAVA da je izvršna vlast u sustavu javnih i državnih plaća stvorila anarhiju, pri čemu su dijelovi službi, zahvaljujući neprincipijelnim intervencijama "iskocili" i narušili sustav, stvorivši kod većine zaposlenika osjećaj nepravde i zakinutosti, što javne i državne službenike povrjeđuje jednako kao i potplaćenost koja se očituje u zaostajanju njihovih plaća za plaćama u privredi, državnim poduzećima i lokalnoj upravi.

UPOZORAVA da Vlada RH sa sindikatima javnih i državnih službi već dvije godine nije uspjela potpisati kolektivni ugovor o plaćama, što predstavlja društveni neuspjeh Vlade RH kao poslodavca, ali i šalje zabrinjavajuću poruku drugim poslodavcima u našoj zemlji, zemlji nerazvijenog kolektivnog pregovaranja, čime djeluje suprotno duhu međunarodnih konvencija stvarajući nove nejednakosti među zaposlenicima.

UPOZORAVA na posebno teško stanje u obrazovanju, u kojem je ova Vlada konsenzusom prihvaćeni cilj selektivnog povećanja plaća u obrazovanju pretvorila u praksu selektivnog zaostajanja plaća u prosvjeti za većinom službi i sektora u zemlji.

ZAHTEJAVA ostvarenje višekratnih najava Vlade RH o izgradnji novog sustava plaća u javnom području, kako bi se loša praksa na temelju jednog neuspjelog sustava iz 2001. godine napokon ukinula te traži uključenje javnih službi u izradu takva sustava, vraćanje platnih razreda i kroz njih poticanje kvalitetnijeg i obimnijeg rada.

UPOZORAVA da ni izgradnja novog sustava plaća neće riješiti problem ako politika i dalje bude rušila svaki sustav svojim nenačelnim odlukama koje na koncu uvijek pogadaju onoga tko ih je donio.

ISTIČE da je nered u politici plaća slika stanja u društvu, ne samo vladajućih politika već i mentaliteta nacije i zapuštene svijesti o njegovaju načelnih stavova i važnosti sankcija za narušavanje uređenih sustava, čime se osigurava njihova stabilnost, a u čemu je razlika između dobro organiziranih i neorganiziranih društava. Zaokret ka uređenim odnosima u društvu može učiniti samo izvršna vlast razvijajući potpuno nov i bolji pristup politici plaća, utemeljen na dugoročnom boljitu svih svojih građana.

Za Sabor Sindikata
prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik

predlagač: Veliko vijeće

REZOLUCIJA O STANJU I PERSPEKTIVAMA SINDIKALNE SURADNJE I SOCIJALNIH ODNOŠA (22/06)

REZOLUCIJA

o stanju i perspektivama sindikalne suradnje i socijalnih odnosa (22/06)

IMAJUĆI NA UMU da je za kvalitetan demokratski život od posebne važnosti postojanje zrelih socijalnih odnosa, uz odgovoran pristup svih socijalnih partnera, suglasan s Rezolucijom Matice hrvatskih sindikata javnih službi od 25. veljače 2006. godine, a koju preuzima u cijelosti,

SABOR NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA na svome zasjedanju 6. svibnja 2006.

UPOZORAVA da događaji posljednjih mjeseci otkrivaju ozbiljne teškoće u razvoju socijalnog partnerstva u zemlji, zastoj integracijskih procesa u sindikatima, neeuropsku orientaciju dijela sindikata i izostanak brige sindikalnih čelnika za budućnost samih sindikata.

UOČAVA promjene u radu dijela sindikata uz sve češće manifestacije verbalnog radikalizma, a bez stvarnog povoda, pri čemu su pojedini sindikalni čelnici već na prve kritike nekih novinara u stanju trenutno promjeniti ne samo svoj dotadašnji stav, već i cijelokupnu politiku. Tako se, umjesto mukotrpne izgradnje sindikalne politike s članstvom i za istinske interese članstva, takvi čelnici najčešće bore za vlastiti publicitet.

PODSJEĆA da dosadašnje iskustvo pokazuje kako donekle razumljivi interesi pojedinih medija za sukobom i senzacionalizmom nisu podudarni s interesima članstva sindikata te da je za članove sindikata veoma koristan dijalog s druga dva socijalna partnera. Jer, sukob bez ozbiljnog povoda razgrađuje povjerenje među socijalnim partnerima, razara dijalog i na kraju dovodi do marginalizacije samih sindikata.

PODSJEĆA da je oponiranje svemu i svačemu doseglo u sindikatima absurdne razmjere: sindikati se ograju od Vlade čak i onda kada ona prihvati ono što su sami tražili; štoviše, ne usude se afirmirati niti socijalni dijalog, niti svoju pozitivnu ulogu u njemu, čak ni onda kada on donosi vidljive rezultate za članstvo, kao u slučaju zdravstvene reforme. Nekima je pri tome važnije ostaviti dojam stalnog oponenta Vladi nego članstvu reći da je razgovor s Vladom donio rezultate.

PODSJEĆA da se uz gore navedeni pristup, uz počesto medijsko poticanje sukoba umjesto dogovaranja, uz orientaciju sindikata na javne impresije, a ne i na stvarno ostvarene rezultate, socijalni dijalog u zemlji nalazi u dubokoj krizi samoga smisla.

UPOZORAVA sveukupno sindikalno članstvo na krajne neodgovoran i površan pristup dijela sindikalnih čelnika pitanjima dugoročnog opstanka sindikata, pri čemu su neki čelnici, odbivši uvođenje supstituta za doprinos solidarnosti, iako ga je Vlada bila spremna vratiti u nešto izmijenjenom obliku, onemogućili uklanjanje diskriminacije između članova i nečlanova u sustavu radnih odnosa, a samo zato što prema novom prijedlogu novac nečlanova ne bi punio njihovu blagajnu. Očito je da takvim ljudima nije stalo do dugoročnih interesa sindikata, niti do socijalne pravde i opstanka sindikata u ovom vremenu vulgarnoga tržišnog pristupa svemu i svačemu.

UPOZORAVA da je znatan broj sindikalnih čelnika odbio zaštитiti temeljnu civilizacijsku vrijednost jednakosti građana pred zakonom te pružiti potporu ulasku Hrvatske u Europsku uniju. S promjenama na čelu sindikalnih središnjica potpuno su zamrli započeti integracijski procesi na sindikalnoj sceni.

STJEĆE dojam da je dijelu čelnika sve drugo važnije od istinskih interesa članstva i sindikalnih organizacija. Pri tom smo u sindikatima često svjedoci volontarizma umjesto racionalnog prosuđivanja, bijega od ustanovljenja činjenica prije donošenja odluka, rasprostranjenog antiintelektualizma i personalnih animoziteta, nemoći okupljanja oko neke ideje te podmetanja svih svima, a što presudno određuje politike sindikata. Stalno smo svjedoci i sindikalnog otpora reformama zbog zaštite osobnih pozicija čelnika pa makar takav konzervativizam dugoročno štetio njihovu članstvu. Umjesto izgradnje sindikalne politike i strategije svjedoci smo sindikalne orientacije koja pluta od jednog do drugog medijskog vala.

KONSTATIRA da takvo žalosno stanje u dijelu sindikata bitno otežava ne samo međusindikalnu suradnju i učinkoviti zajednički sindikalni nastup već i razvoj integracijskih procesa u sindikatima te da izostanak racionalnog postupanja potkopava budućnost samih sindikata.

KONSTATIRA da će Sindikat zajedno sa svojom središnjicom, Maticom hrvatskih sindikata prilagoditi svoje djelovanje na socijalnoj sceni tim novim okolnostima, čuvajući svoju odgovornu i promišljenu sindikalnu politiku.

Za Sabor Sindikata
prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik

predlagač: Veliko vijeće

REZOLUCIJA
O POLOŽAJU
NENASTAVNOG I
NEZNANSTVENOG
OSOBLJA NA NAŠIM
USTANOVAMA
(23/06)

REZOLUCIJA

o položaju nenastavnog i neznanstvenog osoblja na našim ustanovama (23/06)

IMAJUĆI NA UMU da su prema normativnim dokumentima i međunarodnim standardima, članovi akademske zajednice svi njezini aktivni sudionici, uključujući i nenastavno i neznanstveno osoblje, znajući da sustav znanosti i visokog obrazovanja u mnogim važnim poslovima ovisi o toj kategoriji zaposlenika, a koju se počesto demotivira za predan radni doprinos akademskoj zajednici

SABOR NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA na svome zasjedanju 6. svibnja 2006.

UPOZORAVA da nezadovoljstvo nenastavnog i neznanstvenog osoblja svojim materijalnim i statusnim položajem ugrožava učinkovitost i cijelovitost akademske zajednice pri čemu se njihov rad moralno i materijalno nedovoljno vrednuje.

UPOZORAVA da u postojećem sustavu plaća vladaju anarhija i nered, da su narušeni mnogi odnosi vrednovanja radnih mjeseta, čime je proizведен niz nepravdi.

ISTIČE da je zapostavljenost položaja nenastavnog i neznanstvenog osoblja najviše izražena u različitim stvarnim koeficijentima za ista ili slična radna mjesta, a koji su na fakultetima i u institutima utvrđeni mimo Uredbe na državnoj razini, što je otvorilo prostor različitim zlouporabama i nenačelnim rješenjima.

UPOZORAVA da u tom smislu neupitna odgovornost leži s jedne strane na Ministarstvu znanosti, obrazovanja i športa koje proizvoljno odobrava povećanja nekih koeficijenata u pojedinim ustanovama te tako ne tretira sve ustanove jednako što dovodi do nejednakog položaja zaposlenika u sustavu. S druge strane neupitna odgovornost leži na upravama ustanova koje iz vlastitih prihoda povećavaju neke koeficijente bez jasnih i javnih kriterija i mjerila i bez uključenosti sindikata u takve odluke.

UPOZORAVA da u sustavu koeficijenata u Uredbi na nacionalnoj razini također postoje nepravedna rješenja, pri čemu relativni položaj nekih kategorija nenastavnog i neznanstvenog osoblja nije primjeren razini njihovih stručnih spremi i odgovornosti radnih mjeseta.

ISTIČE da su nepromišljenim povećanjem koeficijenata jednoj kategoriji zaposlenika bitno narušeni odnosi među radnim mjestima u sustavu koeficijenata na nacionalnoj razini, o čemu će Sindikat voditi računa prilikom izrade novog sustava plaća, a po ukazanoj prilici i prije.

POSEBNO UPOZORAVA da je neshvatljivo i neopravdano diskriminirano nenastavno i neznanstveno osoblje pri dodjeli povoljnijih stambenih kredita, učinivši ih time zaposlenicima drugog reda. Stoga je nužno tu diskriminaciju što hitnije ukloniti.

ISTIČE da su predstavnici nenastavnog i neznanstvenog osoblja privrženi Sindikatu, koji doživljavaju kao svoj te da su svjesni činjenice da je njihova pregovaračka pozicija jača uz potporu znanstvenog i nastavnog osoblja u Sindikatu, kao što niti Sindikat ne bi mogao uspješno djelovati bez potpore ove kategorije zaposlenika.

KONSTATIRA da Sindikat vodi jednaku brigu o svim sudionicima u radnom procesu te budući da su problemi znanosti i nastave po prirodi dominantni u djelatnosti, s puno više specifičnih problema, Sindikat se mora na njima i više anagažirati. Međutim, više nužnog angažmana ne znači više brige samo za jedne, a ne i za druge.

SMATRA da se Sindikat treba zauzimati za pravnu integraciju sveučilišta koja će olakšati uklanjanje uočenih nejednakosti.

UPUĆUJE da se Sindikat u izradi najavljenog novog sustava plaća treba zalagati za pravedna i načelna rješenja te za oblikovanje mehanizama za sprječavanje narušavanja jednom uspostavljenih pravednih odnosa, načelnih rješenja i ravноправnosti pojedinih kategorija zaposlenika.

Za Sabor Sindikata
prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik Sabora

predlagač: Veliko vijeće

REZOLUCIJA
O ZASTUPANJU
POSEBNIH INTERESA
U OKVIRU SINDIKATA
(24/06)

REZOLUCIJA o zastupanju posebnih interesa u okviru Sindikata (24/06)

IMAJUĆI NA UMU da statutarni ciljevi traže zalaganje Sindikata za unapređenje znanosti i visokog obrazovanja te da se svako izboreno pravo i pogodnost za naše članove treba smatrati doprinosom ostvarenju misije Sindikata

SABOR NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA na zasjedanju 6. svibnja 2006.

PODSJEĆA da je jedna od najvažnijih uloga sindikata pritisak na cijenu rada, da Sindikat nema izvršnih ovlasti, da je on tek jedan od čimbenika materijalnog položaja zaposlenika, te da nije uvijek u stanju izboriti se za rast plaća i povećanje prava za sve članove već tek za pojedine kategorije,

PODSJEĆA da izboreno pravo za jedne danas, često predstavlja čvrst oslonac za povećanja prava drugima sutra, čime se na dulji rok podiže ukupna razina prava zaposlenika.

UPOZORAVA da bi suprotno postupanje, tj. povećanje prava samo onda kada je to moguće za sve, dovelo do niže razine ukupnih prava svih članova i do duljeg čekanja na unapređenje tih prava.

UPOZORAVA da je Sindikat u takvima situacijama suočen s kritikom onih čija se prava u tom trenutku ne povećavaju, da dio članova često gubi iz vida doprinos općem interesu tim djelomičnim postignućima te ne podupire one za koje su te pogodnosti izborene obeshrabrujući pregovarače koji se zauzimaju za takva rješenja.

UTVRĐUJE da je Sindikat dužan izboriti se za povećanje prava i za rast plaća izdvojenih kategorija članstva u situacijama u kojima nije moguće izboriti se za povećanje prava i rast plaća svih, a pod uvjetom da je izboreno zasnovano na pravednim razlozima, da nije na štetu ostalih kategorija i da ne izaziva teškoće koje su veće od postignutih koristi.

POTVRĐUJE da Sindikat svakako mora unaprjeđivati svoju misiju i ostvarivati svoje statutarne ciljeve, one koji se odnose na povećanje prava za sve i na zasebna postignuća za pojedine grupacije zaposlenika.

Za Sabor Sindikata
prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik Sabora

predlagač: Veliko vijeće

REZOLUCIJA
O SURADNJI S
MINISTARSTVOM
ZNANOSTI,
OBRAZOVANJA
I ŠPORTA
(25/06)

REZOLUCIJA

o suradnji s Ministarstvom znanosti, obrazovanja i športa

(25/06)

IMAJUĆI NA UMU da socijalno partnerstvo znači spremnost na uzajamno uvažavanje, rad u dobroj vjeri, poštivanje dogovorenog i hrabrost za preuzimanje odgovornosti

SABOR NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA na zasjedanju 6. svibnja 2006.

OBAVJEŠTAVA da unatoč suradnji sa Sindikatom, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa nije spremno riješavati niz pitanja od vitalnog interesa za naše članove.

UPOZORAVA da ni tri godine od donošenja Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju Ministarstvo nije donijelo koeficijente za nova stručna zvanja predviđena Zakonom.

UPOZORAVA da ni četiri godine od potpisanih kolektivnih ugovora Ministarstvo nije spremno riješiti problem posebnih uvjeta rada u sustavu, a godinama se nastavnicima ne plaća rad iznad norme.

UPOZORAVA da unatoč nagodbama o božićnicama za 2000. godinu kojom su članovi Sindikata prepustili državnom proračunu 30 milijuna kuna, sredstva ustanovama nisu isplaćivana u ugovorenom roku, a za stotinjak presuda izvan nagodbe ona ustanovama još uvijek nisu refundirana.

IZRAŽAVA čuđenje razinom nezainteresiranosti dužnosnika Ministarstva glede odlike ogromnih sredstava iz Državnog proračuna zbog ne postizanja nagodbe za božićnicu iz 2001. godine.

IZRAŽAVA zabrinutost zbog pokušaja dezinformiranja ustanova o navodnoj neobaveznosti refundiranja sredstava za božićnice, iako je potpisnik kolektivnog ugovora bila Vlada, a ne ustanove, a zbog čega je Sindikat morao tražiti intervenciju Ministarstva pravosuđa.

UPOZORAVA da je Ministarstvo u rujnu prošle godine prihvati početak pregovora o kolektivnom ugovoru, a da protokol još niti danas nije potpisana.

UPOZORAVA da je Ministarstvo djelomično izigralo dogovor Sindikata i prethodne Vlade o povratu PDV-a za kupljenu opremu te da su znanstvenici višekratno zakinuti za sredstva namijenjena projektima.

KONSTATIRA da je odnos između broja obećanja i broja njihovih izvršenja obrnuto razmjeran, da se dogovori o nekim pitanjima veoma lako postižu, ali ne ostvaruju te da nema baš nikakve odgovornosti zbog neispunjavanja zaduženja.

KONSTATIRA da odnos Ministarstva prema problemima naših članova nije zadovoljavajući, čime se podcjenjuju radni ljudi. Zbog toga Sindikat treba preispitati daljnji oblik socijalnog partnerstva i potrebne mјere za zaštitu radnih interesa naših članova.

TRAŽI od Ministra hitnu promjenu odnosa i rješavanje problema u dogovorenim rokovima, kao i sankcioniranje službenika za neobavljanje povjerenih zadataka.

Za Sabor Sindikata
prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik Sabora

predlagач: Veliko vijeće

REZOLUCIJA O UPRAVLJANJU NAŠIM USTANOVAMA (26/06)

REZOLUCIJA o upravljanju našim ustanovama (26/06)

IMAJUĆI NA UMU da je za povećanje ukupne kvalitete visokog obrazovanja kvalitetno i zakonito upravljanje našim ustanovama jednako važno kao i kvalitetan rad naših zaposlenika

SABOR NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA na zasjedanju 6. svibnja 2006.

ISTIČE da se pri obavljanju poslovodnih funkcija u ustanovama u sustavu znanosti i visokog obrazovanja nerijetko postupa amaterski, što posebno dolazi do izražaja u upravljanju kadrovima. Jer, ustanove počesto vode osobe koje nisu profesionalno osposobljene za učinkovito upravljanje resursima, a koje se pri tome obično ni ne pridržavaju načela pravednosti te svoje odluke ne zasnivaju na načelnim i dugoročnim rješenjima. Pri tome stanje otežavaju prekratki mandati dekana.

UPOZORAVA da u sustavu postoje problemi neprovodenja javnog natječaja pri zapošljavanju nenastavnog i neznanstvenog osoblja, što je protupravno i protuustavno postupanje.

UPOZORAVA da se krše temeljna načela o javnosti plaća i transparentnosti poslovanja u javnom sektoru te da se ne poštuje niz obveza iz Zakona o radu o suodlučivanju zaposlenika.

UPOZORAVA da ustanove donose odluke o zaposlenicima neznalački, gubeći gotovo svaki radni spor sa Sindikatom, a na štetu svih nas kao poreznih obveznika, pri čemu čelnici ne snose nikakvu odgovornost.

ZAKLJUČUJE da zaobilaznje propisa upućuje na izostanak dovoljnog stupnja pravne i upravljačke kulture u upravljanju ustanovama te da je nužno uvođenje menadžmenta sposobnog za vođenje, motivaciju i selekciju kadrova te upravljanje materijalnim resursima, a niti taj cilj nije moguće ostvariti bez integriranog sveučilišta.

ZAHTIJEVA intervenciju Ministarstva u pravcu jačanja pravne obveznosti čelnika ustanova, sankcije za izostanak javnog natječaja pri zapošljavanju i učinkovito djelovanje inspekcije Ministarstva.

Za Sabor Sindikata
prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik Sabora

predlagač: Veliko vijeće

REZOLUCIJA
O ŠKOLARINAMA I
PLAĆANJU STUDIRANJA
(27/06)

REZOLUCIJA o školarinama i plaćanju studiranja (27/06)

POLAZEĆI od načela jednakog pristupa svih građana visokom obrazovanju, od načela da je visoko obrazovanje javno dobro, od životne istine da je obrazovanje istovremeno i neotudiva prednost pojedinca te od potrebe za jačanjem odgovornosti u visokoobrazovnom sustavu

SABOR NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA na zasjedanju 6. svibnja 2006.

IMAJUĆI NA UMU trend napuštanja potpuno besplatnog školovanja u europskim zemljama, činjenicu da je siromašnima i talentiranim visokoobrazovni sustav dostupniji u SAD-u nego u europskim zemljama (iako se тамо studiranje plaća), činjenicu da je čak i Kina uvela školarine te da je po iznosu plaćenih školarina Hrvatska dosegla vrh u usporedbi s europskom situacijom,

KONSTATIRA da je postojeći sustav participacije studenata u troškovima studija, u kojem jedni plaćaju previše, a drugi ništa, nepravedan, nesvrshodan i neodrživ.

PRIHVACAJUĆI raspravu o uvođenju školarina ili participacije studenata u cijeni studija, a polazeći od očuvanja vrijednosti javnog školstva kao službe u korist građana, i protiveći se shvaćanju obrazovnog procesa kao isključivo tržišne usluge,

ZAKLJUČUJE da je za Sindikat jedini prihvatljiv model da svi studenti plaćaju tek manji, socijalno podnošljiv i prihvatljiv dio cijene studija, uz uvjet da država osigura stipendije za nadarene i siromašne te zajmove za ostale, ovisno o njihovu socijalnom statusu, te da uvede mehanizam oslobadanja od vraćanja ili plaćanja tijekom studija temeljem uspjeha.

ISTIČE da bi uvođenje takva plaćanja poticalo jačanje odgovornosti studenata za uspješno studiranje, a ne bi predstavljalo surogat za financiranje obrazovanja od strane Države niti sredstvo za zaradu pojedinih fakulteta.

NAGLAŠAVA da u sklopu cijelovitog rješenja valja razmotriti i zauzimanje za realnu cijenu smještaja i prehrane, pod uvjetom da država i za tu namjenu osigura širok sustav potpore za nadarene i uspješne te sve one koji takav trošak ne mogu podnijeti; na taj način bogatiji ne bi koristili povoljnosti u stvari besplatnog smještaja, prehrane i studiranja.

ZAHTIJEVA da tijela Sindikata ova stajališta krajnje oprezno preispitaju i procijene s obzirom na ozbilnost pristupa Države, kako se ne bi uvela nova opterećanja, a bez odgovarajućeg sustava potpore, te traži da se odluke donose na temelju podataka i istraživanja, osobito o utjecaju školarina na uspjeh studiranja u hrvatskim uvjetima.

Za Sabor Sindikata
prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik

predlagač: Veliko vijeće

REZOLUCIJA
O PRIVILEGIJANOM UPISU
DJECE DRAGOVOLJACA
DOMOVINSKOG RATA
(28/06)

REZOLUCIJA

o privilegiranom upisu djece dragovoljaca domovinskog rata (28/06)

ZABRINUTI za autonomiju sveučilišta, kao jednu od najvažnijih vrednota visokog obrazovanja, za jednak pristup studiranju, kao tekovini demokratske, građanske kulture

SABOR NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA na zasjedanju 6. svibnja 2006.

UPOZORAVA hrvatsku javnost još jednom da privilegiranim upisom djece dragovoljaca domovinskog rata politička vlast ugrožava temeljne ustavne vrednote hrvatskog naroda i društva.

UPOZORAVA političare da je upisna politika neotuđivo pravo sveučilišta, koje se ne smije, prema tumačenju Ustavnog suda, dovesti u pitanje ni jednim zakonskim propisom.

UPOZORAVA da su privilegiranim upisom pristupnici dovedeni u neravnopravan položaj, jer razlike među njima ne proizlaze iz njihovih aktivnosti, već iz prošlih aktivnosti njihovih roditelja, te je time zadan udarac smislu cijelokupnog obrazovnog procesa.

UPOZORAVA da su za to stanje odgovorne i uprave sveučilišta, a osobito Rektorski zbor, koji nisu ni pravovremeno reagirali, niti su poduzeli potrebne pravne korake.

UPOZORAVA da se rektori ne dotiču načelne strane problema, već govore isključivo o praktičnim problemima nedostatka kadrova i prostora. Iako ni taj vid problema nije zanemariv, očekujemo da se rektori primarno angažiraju na zaštiti načela, jer autonomiju sveučilišta ponajprije treba štititi sveučilište samo.

UPOZORAVA da Ustavni sud odgovarajući predmet, koji je Sindikat podnio, još uvijek ne razmatra iako se rokovi za klasifikacijske ispite približavaju.

UPOZORAVA da bi ulazak u još jednu akademsku godinu s privilegiranim upisom bio poraz svih hrvatskih institucija, što bi Sindikat prisililo na korake glede zaštite akademskih prava i sloboda svojih članova.

UPOZORAVA da po svemu sudeći u hrvatskim institucijama odlučuju ljudi koji nemaju snage za istrajnju obranu načela, a upravo se po tome razlikuju uspješne nacije od neuspješnih.

Za Sabor Sindikata
prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik

predlagач: Veliko vijeće

REZOLUCIJA
O INTERNACIONALIZACIJI
KAO LIBERALIZACIJI I
KOMERCIJALIZACIJI VISOKOG
OBRAZOVANJA
(29/06)

REZOLUCIJA

o internacionalizaciji kao liberalizaciji i komercijalizaciji visokog obrazovanja (29/06)

ZABRINUT za budućnost javnog karaktera obrazovanja, za pravo na jednak pristup svakog građanina obrazovanju, za pravo na akademske slobode nastavnika i znanstvenika i za pravo na dostojanstvo rada nastavnika

SABOR

NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA

na zasjedanju 6. svibnja 2006.

UPOZORAVA na trendove internacionalizacije visokog obrazovanja kroz poticanje međunarodne tržišne utakmice s ciljem liberalizacije stjecanja profita u "obrazovnoj industriji".

UPOZORAVA da je internacionalizacija visokog obrazovanja kroz slobodnu trgovinu "obrazovnim uslugama" ozbiljna prijetnja nizu ljudskih i građanskih vrednota, da neregulirani ulazak stranih profitnih institucija u područje obrazovanja predstavlja opasnost za kvalitetu javnog sustava visokog obrazovanja i znanosti. Pri tome mu i otima kadrove i studente te tako razara nacionalne sveučilišne sustave koji su oslonac kulturnog identiteta nacije.

UPOZORAVA da se internacionalizacija visokog obrazovanja kao javnog dobra treba odvijati kroz kooperaciju među institucijama, a kroz konkurenčiju tek u svjetlu tradicionalnih kriterija akademske zajednice (kao što su ugled u svijetu i vlastitoj zemlji, kvaliteta nastave i istraživanja, renomiranost pojedinaca), pri čemu ishod takve konkurenčije ima finansijske posljedice glede potrošnje sredstava javnih fondova, a ne prema kriterijima zarade i prodaje.

UPOZORAVA da je Hrvatska još 2000. godine, a bez konzultacija sa socijalnim partnerima u obrazovanju, pristupila Općem sporazumu u trgovini uslugama (GATS) u okviru Svjetske trgovačke organizacije, a u koji je ugrađena sporna odredba o slobodnoj trgovini "obrazovnim uslugama".

KONSTATIRA da svijest u domaćoj akademskoj zajednici o mogućim posljedicama GATS-a ne postoji, premda je to u međunarodnoj raspravi svjetskih sveučilišta važno pitanje, a zbog kojih vlade najvećih europskih zemalja odbijaju potpisati taj sporazum.

UPOZORAVA da je filozofija liberalizacije visokog obrazovanja već prodrla u našu zemlju u vidu komercijalizacije nastave u nekim sredinama, što se očituje i u neprimjereni velikom broju upisanih studenata na nekim fakultetima pri čemu nema ni individualnog rada sa studentima, a često ni nastave, dok je znanstvena produkcija mala ili je uopće nema.

UPOZORAVA da izostanak odgovarajućeg financiranja Države ne smije biti opravdanje ustanovama za brigu o vlastitim prihodima na način da pri gorljivom unovčavanju prednosti svojih disciplina i kapaciteta stradaju nastavnici i studenti, stradaju nastava i znanost, strada misija sveučilišta.

UPOZORAVA na potpuno neprihvatljivo ponašanje Države glede ovog problema, koja kao da ne vidi pojave komercijalizacije nastave na nekim ustanovama, kako bi one od nje tražile što manja sredstva. S druge strane te ustanove nastoje od Države potražiti što manje kako bi mogle raditi bez nadzora.

UPOZORAVA da je način na koji će se odvijati internacionalizacija visokog obrazovanja presudan za civilizacijske vrednote akademske zajednice i za budućnost njezinih sloboda, a što će u velikoj mjeri ovisiti o organiziranim društvenim snagama u svijetu, o samim sveučilištima, sindikatima, studentima te o svijesti građana.

Za Sabor Sindikata
prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik

predlagač: Veliko vijeće

REZOLUCIJA O PRAVNOJ INTEGRACIJI SVEUČILIŠTA (30/06)

REZOLUCIJA o pravnoj integraciji sveučilišta (30/06)

NA TRAGU višegodišnjih stajališta Sindikata o potrebi izgradnje modernog sveučilišta

SABOR NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA na zasjedanju 6. svibnja 2006.

PODSJEĆA da je 2003. godine intervencijom politike uz sudjelovanje dijela čelnika visokoobrazovnih ustanova sprječena pravna integracija sveučilišta i da je kao surogat sustava ponuđena tzv. funkcionalna integracija sveučilišta, čime je otežano stvaranje prepostavki za učinkovito upravljanje sveučilištem.

PODSJEĆA da je Zakon pravnu integraciju najavio tek deklarativno za kraj 2007. godine, a da godinu i pol dana prije tog roka izvršna vlast ne poduzima ništa glede pripreme te promjene, iako sadašnji Zakon zahtjeva niz većih intervencija kako bi se navodni cilj dosljedno proveo.

UPOZORAVA još jednom da je pravna integracija sveučilišta, a to znači ukidanje pravne osobnosti fakulteta, prepostavka uspješne realizacije bolonjskog procesa, jer je za unutarnju mobilnost kadrova potrebno da zaposlenici budu zaposlenici sveučilišta.

UPOZORAVA još jednom da bez pravne integracije sveučilišta nema ni sveučilišnih studija koji predstavljaju najvažniji element bolonjskog procesa - multidisciplinarno povezivanje kadrova i studenata u sve većoj multidisciplinarnosti znanstvenog i obrazovnog procesa.

UPOZORAVA na sljedeće probleme zbog navedenog razloga: nemogućnost oblikovanja strategije razvoja i dugoročne politike sveučilišta, otežano upravljanje lump sumom, nemogućnost mobilizacije vlastitih prihoda za velike razvojne projekte sveučilišta, nemogućnost optimalnog upravljanja kadrovskim i materijalnim resursima, izostanak vertikalne koordinacije u upravljanju, a bez čega ni jedan sustav ne može učinkovito funkcionirati (npr. nepostojanje odgovornosti dekana rektoru), nemogućnost jačanja odgovornosti i nadzora, nemogućnost stvaranja modernog sveučilišnog menadžmenta, nemogućnost ujednačene politike plaća na sveučilištu itd.

UPOZORAVA da je Hrvatska uz Srbiju i Crnu Goru jedna od malobrojnih zemalja u kojima sveučilišta nisu pravno integrirana.

ZAHTIJEVA od izvršne vlasti da što prije osigura zakonske preduvjete i materijalne uvjete za pravnu, ali i fizičku integraciju sveučilišta (kampuse i nove prostore, koji snažno pogoduju unutarnjoj povezanosti sveučilišta), a po uzoru na sveučilišta u razvijenom svijetu.

Za Sabor Sindikata
prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik

predlagač: Veliko vijeće

REZOLUCIJA
O MOSTU ZA PELJEŠAC
I SVEUČILIŠTU U
DUBROVNIKU
(31/06)

REZOLUCIJA o mostu za Pelješac i Sveučilištu u Dubrovniku (31/06)

ZABRINUT za istinski razvoj zemlje koji je ponajprije moguć putem razvoja društva utemeljenog na znanju, a povodom početka projekta izgradnje mosta Pelješac

SABOR NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA na zasjedanju 6. svibnja 2006.

ISTIČE da bi izgradnja pelješkog mosta bila prihvatljivo rješenje u boljim uvjetima za Hrvatsku, da sličnih potreba za izgradnjom kapitalnih objekata u Hrvatskoj ima veoma mnogo, a osobito u prostoru obrazovanja i znanosti.

PODSJEĆA da je Hrvatska jedna od malobrojnih zemalja u kojoj se nastava održava u tri smjene, da najveće sveučilište ne može izgraditi kampuse, da živimo u zemlji s veoma malo ljudi s visokom stručnom spremom, u zemlji u kojoj nedostaje tisuću i više sveučilišnih nastavnika, u kojoj se sveučilišta osnivaju bez odgovarajuće materijalne i kadrovske potpore osnivača, u kojoj Država ne plaća pravomoćne sudske presude svojim zaposlenicima, ali ni obaveze iz radnog odnosa, u zemlji besplatnog školovanja u kojoj studenti iz osobnih sredstava sufinanciraju visoko obrazovanje u najvišem postotku u Europi.

PODSJEĆA Vladu RH, da u takvoj zemlji nije razumno započinjati tako veliku investiciju od 250 do 350 milijuna eura, što iznosi više nego godišnji državni izdatak za visoko obrazovanje; nije razumno, tim više što postoje mnoge dvojbe o opravdanosti takvog projekta u današnjim okolnostima.

UPOZORAVA da bi, s obzirom na upitnost ekonomske isplativosti mosta, za razvoj južnog dijela Hrvatske bilo puno učinkovitije omogućiti novoutemeljenom dubrovačkom sveučilištu barem zadovoljavajuće ako ne i vrhunske uvjete rada, umjesto sadašnjeg nedostatka kadrova i prostora;

POZIVA Vladu RH da iskaže viziju i hrabrost te sredstva predviđena za pelješki most uloži u razvoj suvremenog, međunarodno prepoznatljivog sveučilišta u Dubrovniku, koje bi kao centar izvrsnosti bilo pokretač razvoja i identiteta cjelokupne regije, te u narednih desetak godina stvorilo sredstva, priliku i ekonomsko opravdanje pelješkog mosta.

Za Sabor Sindikata
prof. dr. sc. Krunoslav Pisk, predsjednik

predлагаč: Veliko vijeće

DEKLARACIJA
O IMPLEMENTACIJI
BOLONJSKOG PROCESA
I OPTEREĆENJU
NASTAVNIKA

DEKLARACIJA

o implementaciji bolonjskog procesa i opterećenju nastavnika

SABORA NEZAVISNOG SINDIKATA ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA na zasjedanju 6. svibnja 2006.

Zastupnici Sabora Sindikata, prihvaćaju Izjavu visokoškolskih nastavnika sudionika Skupa Sindikata znanosti 29. lipnja 2005. godine na temu Bolonjski proces i opterećenja nastavnika i nastavno na to upozoravaju javnost, izvršnu i zakonodavnu vlast, te uprave naših sveučilišta da je uspješna, a ne formalna, provedba bolonjskog procesa moguća samo i jedino pod uvjetom temeljnih i radikalnih promjena u visokoobrazovnom sustavu.

Nastavnici upozoravaju da pod sadašnjim materijalnim, kadrovskim i finansijskim uvjetima sva zahtjevnost bolonjskog procesa pada na teret izvođača nastavnog procesa, kako samih nastavnika, tako i logističkog osoblja u izvedbi praktičnih dijelova nastave. Nije moguće unaprijediti i individualizirati nastavu, povećati broj studenata i istovremeno zadržati isti broj nastavnika, a da to ne izazove teške frustracije izvođača nastavnog i znanstvenog procesa, dovede do smanjenja i ovako nedostatne znanstvene produkcije, učini posao nastavnika neprivlačnim, te na koncu dovede do manjka i ovako oskudnog broja kadrova, odbijajući najtalentiranije mlade ljude od zaposlenja na sveučilištu.

Nedostatak tisuću, a moguće i znatno više nastavnika nije nadoknadiv u kratko vrijeme, stoga je potrebno odmah tražiti zakonska i druga alternativna rješenja kako bi se novi kadar stvorio, otvoriti načine lakšeg angažmana novih nastavnika za rad u rutinskoj vrsti nastave, angažirati u nastavi znanstveni i asistentski kadar s javnih instituta, te izmijeniti zakonsko rješenje koje onemogućuje nastavak radnog odnosa nastavnika u istom zvanju kada nije stekao uvjete za napredovanje u više zvanje.

Nedostatak prostornih kapaciteta i opreme za povećane nastavne potrebe također nije nadoknadiv u kratkom vremenu, stoga je potrebno otvoriti dodatni ciklus investicija u visokom obrazovanju.

Nedostatak pravne integracije sveučilišta otežava ne samo mobilnost unutar sveučilišta, kao temeljni sadržaj bolonjskog procesa, već prijeti i drugim proturjecjima u funkcioniranju sveučilišta.

Nedostatak preciznog normiranja svih dijelova radnog procesa koji prate neposrednu nastavu, kao što su seminarski radovi, konzultacije, ispiti i slično pokazuje se kao ozbiljna prijetnja dignitetu i podnošljivosti nastavničke profesije, te idealni ambijent za komercijalizaciju i pretvaranje visokog obrazovanja iz javne službe u robu. U takvom ambijentu nastavnici i njihovi suradnici trpiće dodatne pritiske za rad čiji je cilj primarno zarada, a ne kvalitetno podučavanje.

Sveučilišni nastavnici zahtijevaju od vlasti i svih političkih snaga u zemlji da radi jednakog pristupa svih građana obrazovnom procesu, a to znači radi demokracije i ljudskog prava na obrazovanje, sačuvaju javni karakter visokoobrazovnog sustava, onemoguće komercijalizaciju i prodor profitnih ili nekvalitetnih stranih ustanova u naš obrazovni prostor i spriječe eroziju obrazovnih institucija.

Sve to zahtijeva visoki stupanj zainteresiranosti javnosti i politike za kadrovsku, finansijsku i političku podršku procesima u visokom obrazovanju. Veći dio odgovornosti za uspjeh ili neuspjeh bolonjskog procesa leži izvan visokoobrazovnog sustava, u državnoj politici, javnosti i društvenoj svijesti o važnosti ovoga procesa.

U Zagrebu, 29. lipnja 2005.

Za Sindikat znanosti
Vilim Ribić, predsjednik Velikog vijeća

predlagač: Veliko vijeće



NEZAVISNI SINDIKAT ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA
Independent Union of Research and Higher Education Employees of Croatia

**Nezavisni sindikat znanosti i
visokog obrazovanja**
Ulica Florijana Andrašeca 18/A
10 000 Zagreb
www.nsz.hr
tajnistvo@nsz.hr

 Ministerstvo rada
i mirovinskoga sustava

UPRAVLJAČKO TIJELO
**Ministarstvo rada i
mirovinskoga sustava**
Ulica grada Vukovara 78
10 000 Zagreb
www.mrms.hr
info@mrmrms.hr



Hrvatski zavod za zapošljavanje

POSREDNIČKO TIJELO RAZINE 2
Hrvatski zavod za zapošljavanje
Ured za financiranje i ugovaranje
projekata Europske unije
Radnička cesta 110 000 Zagreb
www.hzz.hr
hzz@hzz.hr



Europska unija
www.strukturifondovi.hr
Projekt je sufinancirala Europska unija
iz Europskog socijalnog fonda



Ulaganje u budućnost
www.esf.hr



NEZAVISNI SINDIKAT ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA
Independent Union of Research and Higher Education Employees of Croatia

Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja



9 789539 671547

ISBN 978-953-96715-4-7