



УНИВЕРЗИТЕТ У БАЊОЈ ЛУЦИ
UNIVERSITY OF BANJA LUKA

**ИЗВЈЕШТАЈ О СПРОВЕДЕНОЈ АНКЕТИ О
ЕВРОПСКОЈ ПОВЕЉИ ИСТРАЖИВАЧА И КОДЕКСУ
НА УНИВЕРЗИТЕТУ У БАЊОЈ ЛУЦИ**

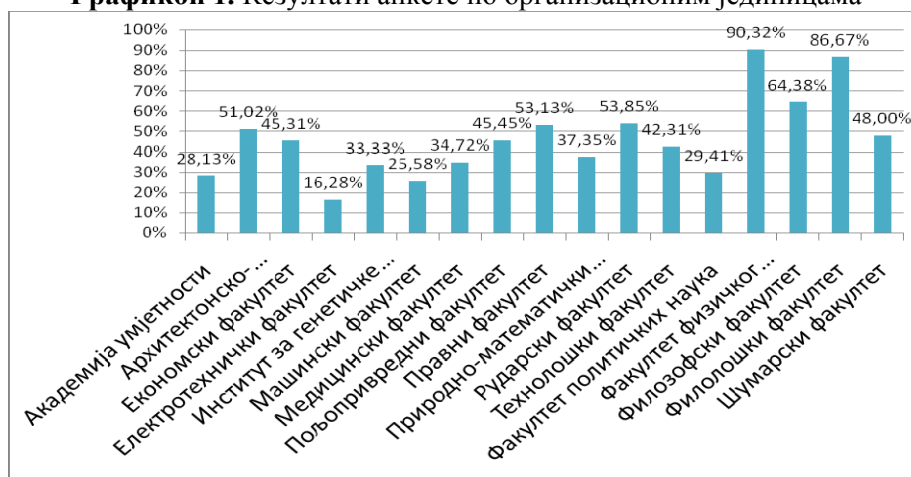
Универзитет у Бањој Луци потписао је Декларацију о посвећености Европској повељи за истраживаче и Кодексу за запошљавање истраживача 30. јануара 2013. године, као прва установа из Босне и Херцеговине која се придружила овој европској иницијативи.

Нешто више од 6 мјесеци су трајале припреме у вези наредног корака који је Универзитет требао предузети – спровођење анкете међу истраживачима. Проректор за научноистраживачки рад и развој, проф. др Милан Матаруга, представио је планиране активности у вези спровођења анкете на 22. сједници Сената Универзитета, одржаној 28.11.2013. године. Закључак Сената (број: 02/04-3.3754-57/13 од 28.11.2013) је да се информација представи свим деканима факултета на Проширеном колегијуму након чега је Сенат поново разматрао ово питање на 24. сједници Сената одржаној 05.02.2014. године. Закључком 24. сједнице Сената (број: 02/04-3.312-6/14 од 05.02.2014) дата је сагласност проректору за НИР да у сарадњи са продеканима за НИР свих организационих јединица спроведе анкете о Повељи и Кодексу, те да се коначан извјештај достави Сенату.

Одржана су четири састанка са продеканима за НИР, при чему је јасно усаглашена процедура и начин анкетирања истраживача на Универзитету. У сврху анкетирања по први пут су коришћене могућности интегрисаног информационог система. Анкета је у електронској форми достављена свим истраживачима на Универзитету кроз 40 начела дефинисаних од стране Европске комисије. Истраживачи су требали да се изјасне о сваком од начела, наводећи да ли им постојећи законски оквири и институционална правила допуштају или не допуштају примјену сваког од наведених начела (дозвољен је и одговор „нема одговора“). Испитаници су могли да коментаришу постојеће институционалне праксе, предложе потребне активности, носиоца мјера, те рок за реализацију предложених мјера. Дана 16. априла 2014. године достављен је коначан извјештај о попуњавању анкете, гдје је анкетирано 380 од укупно 811 истраживача или 46,86%. Резултати анкете по организационим јединицама приказани на графикону 1.

Послије спроведне анкете приступило се анализи добијених одговора. Поред очекиваних одговора „допушта“ или „недопушта“ анализиран је сваки појединачни коментар истраживача, његова сугестија и приједлог. Резултат овога је Акциони план усвојен на Сједници Сената Универзитета у Бањој Луци број *** од ***.

Графикон 1. Резултати анкете по организационим јединицама



Анализирајући резултате анкете могу се издвојити општа запажања:

- Анкетирани указују на проблеме али не нуде увијек рјешења за исте;
- Анкетирани више наглашавају недоследност у примјени закона и интерних прописа, него потребне измјене законских аката;
- Опште је мишљење да Универзитет, као и држава, недовољно улаже у научноистраживачки рад, те да је на свим нивоима недовољно финансирање (улагање у опрему, систем награђивања, мобилност истраживача, итд.)
- Уочени се контрадикторни приједлози од различитих истраживача унутар истог начела;
- Пет начела имају преко 85% одговора у смислу да законски прописи и интерни акти дозвољавају начело.
- 15 начела имају више од 80% одговора у смислу да законски прописи и интерни акти дозвољавају начело.
- 15 начела имају више од 70% одговора у смислу да законски прописи и интерни акти дозвољавају начело.
- 5 начела имају више од 60% одговора у смислу да законски прописи и интерни акти дозвољавају начело.

Анкета се састојала од 40 начела дефинисаних од стране Европске комисије, која су подијелена у четири групе, и то:

- Етички и професионални аспекти (1 – 11)
- Запошљавање (12 – 21)
- Радни услови и социјална сигурност (22 – 35)
- Усавршавање (35 – 40)

Етички и професионални аспекти

У овој групацији начела, највише „не допушта“ одговора добила су начела о слободи истраживања (око 12%), професионалној одговорности (10,76-11,00%), доброј

пракси у истраживањима (11,00 до 11,90%) и систему вредновања/оцјењивања (10,20-14,16%).

Када је ријеч о слободи истраживања анкетирани наводе да у законодавству није прецизно дефинисан појам слободе научноистраживачког рада. Истиче се недостатак улагања у науку, научноистраживачки рад те одласке на међународне научне конгресе, конференције итд. Конкретан примјер гдје закон не допушта примјену овог начела је примјер Закона о рударству, гдје је Универзитету, односно факултетима, укинута право на израду пројектне документације јер је у члану 31. наведено да рударске пројекте могу да израђују само привредна друштва, чиме су, сасвим неоправдано, изостављено „и друга правна лица.

Анкетирани сматрају да је потребно израдити Правилник о заштити ауторских права и одговорности на нивоу Универзитета. Предлаже се да се измијени и допуни Закон о високом образовању и Правилник о поступку избора наставника и сарадника како би се увела одредба да престаје радни однос, не дозвољава се даљи напредак и поништавају се постојећи избори у звања уколико се утврди да је неки од радова плагијат. На нивоу Универзитета да се обезбиједи софтвер како би се могло пратити евентуално плагирање научних радова. Потребне активности: сузбијање појаве плагијата и аутоплагијата у научним круговима, виши критеријуми приликом рецензија научних радова, приближавање научних часописа у земљи стандардима часописа на SCI листи, појачати одговорност рецензената научних радова.

Запошљавање

У овој групи начела, анкетирани су са највећим бројем „не допушта“ одговора издвојили начела која се тичу запошљавања (10,48-11,30%), а нарочито запошљавању пост-доктораната (13,88-18,13%).

По питању запошљавања анкетирани сматрају да послодавац треба осигурати да стандарди за запошљавање и примање истраживача, посебно на почетку каријере, буду јасно дефинисани. Предлаже се да се измијени Правилник о поступку и условима избора наставника или сарадника. То подразумијева разраду Правилника, на начин да позиција „научног истраживача“ добије своје равноправно мјесто са позицијама „наставник“ и „сарадник“. Стицањем права избора у научно-истраживачка звања, јачала би се позиција истраживача и подстицао научно-истраживачки рад.

У вези запошљавања пост-доктораната испитаници сматрају да статус пост-доктораната није законски и институционално уређен, а самим тим ни њихов ангажман. Стога је ово питање неопходно дефинисати како у законодавству тако и интерним актима Универзитета.

Радни услови и социјална сигурност

Највише одговора „не допушта“ у овој групи добила су начела у вези стабилности и трајности запослења (15,58-21,25%), доступности савјетовања о каријери (18,70-22,38), напредовања у каријери (11,90-15,00%) и вредновању мобилности (око 12%). Анкетирани сматрају да је сувише велика оптерећеност наставом па веома мало времена остаје за истраживање, под условом да постоје средства за то којих углавном нема или су минимална, односно недовољна за било какво озбиљније истраживање.

По питању доступности савјетовања о каријери анкетирани сматрају да не постоји савјетовалиште о каријери, те да је потребно формирати адекватне јединице за савјетовање на републичком, локалном и нивоу академске заједнице. У складу са

савременом праксом, област каријерног савјетовања би се требала укључити као саставни дио подршке истраживачима. Ову област треба уредити и Законом о научноистраживачкој дјелатности Републике Српске, којим ће се прописати доступност савјетовања о каријери за истраживаче.

Када је ријеч о вредновању мобилности анкетирани су мишљења да правни оквири допуштају самим тим што не забрањује, али да се мобилност не препознаје нити стимулиште. Сматрају да се мобилност не вреднује, чак ни у Правилнику о поступку и условима избора наставника и сарадника. Плаћено одсуство од свега неколико мјесеци за одласке на специјализације у иностранство при чему је плата смањена за 30% је најнестимулативнији поступак који не мотивише младе истраживаче да иду у иностранство и да се едукују, посебно за младе истраживаче са породицом. Предлаже се израда адекватног правилника за вредновање мобилности, те да се релевантним законским и подзаконским прописима предвиде гаранције за унапређење и вредновање мобилности.

Усавршавање

Највише „не допушта“ одговора добила су начела однос са ментором (10,20-11,61%), менторске и управљачке дужности (око 11%), доступност обука и стални развој (око 12%).

За ову групу начела анкетирани не дају конкретна ријешења нити приједлоге у смислу “шта даље радити”.

Резултати анкете ће бити кориштени у изради стратешких докумената развоја науке, истраживања и иновација на Универзитету, те спровођењу етичких и професионалних аспеката, транспарентности у запошљавању, осигурању бољих радних услова и социјалне сигурности, те обезбјеђењу напредовања кроз тренинге и перманентну едукацију.

У прилогу општег извјештаја налази се Акциони план са приједлогом мјера по сваком од 40 наведених начела.

Проректор за научноистраживачки рад и развој

Проф. Др Милан Матаруга