

## STANOVISKO ZDRUŽENIA VYSOKÝCH ŠKÔL ODBOROVÉHO ZVÄZU PRACOVNÍKOV ŠKOLSTVA A VEDY NA SLOVENSKU (OZPŠaV)

### K NÁVRHU DLHODOBÉHO ZÁMERU VO VZDELÁVACEJ, VÝSKUMNEJ, VÝVOJOVEJ, UMELECKEJ A ĎALŠEJ TVORIVEJ ČINNOSTI PRE OBLASŤ VYSOKÝCH ŠKÔL NA ROKY 2023 – 2028

OZPŠaV víta predložený Dlhodobý zámer, ktorý prezentuje pomerne komplexný rámec budúceho rozvoja vysokých škôl a formuluje dôležité výzvy aj opatrenia na ich zvládnutie.

OZPŠaV úprimne oceňuje kvalitu predloženého materiálu, ktorý zavádza starostlivý prístup ku študentom, vychádza z príkladov dobrej praxe zo zahraničia a zohľadňuje prieskumy zo slovenskej reality.

Napriek tomu požadujeme doplnenie dvoch oblastí, ktoré nemožno opomenúť pri stratégii rozvoja univerzít, pretože determinujú kvalitu výkonu ich základných funkcií.

#### **Prvou oblasťou je systematický rozvoj súčasných ľudských zdrojov na vysokých školách.**

I keď zámer obsahuje kapitolu 5. Podpora kariérneho rozvoja pre vyššiu kvalitu výskumu a vzdelávania, táto sa zaoberá len perspektívou doktorandov, postdoktorandov a školiteľov. Nezaobera sa súčasnými pracovnými podmienkami na vysokých školách. Tie však ovplyvnia ochotu doktorandov a postdoktorandov pokračovať v akademickej kariére ako aj limitujú atraktívnosť prostredia pre zahraničných kolegov a kolegynie.

Preto vyzývame na rozpracovanie časti ku udržateľnej a atraktívnej kariére na slovenských vysokých, v intenciách, ktoré odporúča aj **Európska stratégia pre univerzity**<sup>1</sup>. V stratégii sa uvádza (str.7): „*There is a need to tackle in a systemic and comprehensive way academic careers, responding to the call of the Council to promote flexible and attractive career structures and improve working conditions. Career assessment should take into account the variety of activities of academics such as teaching, research, entrepreneurship, management or leadership.*“

Z tohto dôvodu DG EAC<sup>2</sup> pripravuje **Európsky rámec pre atraktívnu a udržateľnú kariéru vo vysokoškolskom vzdelávaní**, ktorého piliere budú tvoriť napr. témy:

- Dôležitosť vzdelávania v porovnaní s dôležitosťou výskumu
- Akademická sloboda
- Rozvoj flexibilnej akademickej kariéry, podpora a vzdelávanie pre akademikov
- Hodnotenie, kariérny postup a odmeňovanie
- Kvalita manažmentu a prístup zamestnávateľov
- Pracovné kontrakty
- Pracovné zaťaženie
- Prijímanie zamestnancov, manažment talentov
- Inklúzia a diverzita

Tieto oblasti v Dlhodobom zámere chýbajú, resp. nie sú rozpracované. Uvedieme niekoľko príkladov, prečo si vyžadujú pozornosť a systémový prístup.

---

<sup>1</sup> Commission Communication on a European strategy for universities (2022) <https://education.ec.europa.eu/document/commission-communication-on-a-european-strategy-for-universities>

<sup>2</sup> Commission Directorate General for Education, Youth, Sport and Culture

V súčasnosti pracuje na slovenských univerzitách 8764 vysokoškolských učiteľov a učiteľiek<sup>3</sup>, ktorí čelia **extrémnej prekarizácii práce**, ktorú zakladá Zákon o VŠ 131/2002 Zb. z. v rozpore s európskou smernicou 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú<sup>4</sup>.

Podľa prieskumu OZPŠaV tak cca. 80% vysokoškolských učiteľov a učiteľiek pracuje na zretiazene pracovné pomery, v priemere na 3 roky. Kým v iných krajinách sú jasne stanovené podmienky uzatváranie kontraktov na vysokých školách tak, aby umožňovali zmysluplný výskum (napríklad v Nemecku po dvoch 6-ročných zmluvách získavajú akademici zmluvu na dobu neurčitú, v ČR po dvoch 3-ročných zmluvách) a akademická kariéra závisí od výkonu akademika. Na Slovensku je kariéra menej predvídateľná a ovplyvniteľná vedením (fakúlt, ústavov a i.), ktoré nastavujú dĺžku pracovných kontraktov.

Vedenia majú tiež kľúčový vplyv na **odmeňovanie**. Platy, ktoré garantuje štát sú nedôstojné (napr. plat začínajúceho asistenta s PhD. je 1250 Eur a plat profesora nad 40 rokov praxe je 1933 Eur<sup>5</sup>) a kľúčovou zložkou odmeňovania sú osobné príplatky a odmeny, ktoré však nie sú nárokovateľné.

Tieto vzťahy majú **vplyv na praktické uplatňovanie akademických slobôd** a demokratické prostredie univerzít.

Veľmi málo pozornosti sa venuje pracovnému zaťaženiu, starostlivosti o mentálne zdravie a wellbeing. V odboroch vnímame frustráciu a vyhovenie mnohých vysokoškolských učiteľov. Dôvodom je aj to, že slovenskí akademici majú **ťažší prístup ku využitiu inštitútu sabbaticalu**. Podľa Zákona o VŠ 131/2002 Zb. z. § 77 ods. 9 „Vysokoškolského učiteľa môže rektor alebo dekan, ak je vysokoškolský učiteľ zaradený na fakulte, uvoľniť na najmenej šesť mesiacov z plnenia pedagogických úloh... a umožniť mu, aby sa venoval iba vedeckej práci...“.

Uvedieme porovnanie s právnou úpravou v Česku Zákon 111/1998 Sb. § 76: (1) Akademickému pracovníku vysoké školy se na jeho žádost poskytně tvůrčí volno v délce šesti měsíců jedenkrát za sedm let, nebrání-li tomu závažné okolnosti týkající se plnění vzdělávacích úkolů vysoké školy. (2) Po dobu tvůrčího volna náleží akademickému pracovníku mzda.

Zahraničný **výskum<sup>6</sup> dlhodobo ukazuje na negatívne efekty prekarizácie práce na výkonnosť a motiváciu akademikov**.

Vysokoškolskí učitelia a učiteľky sú na Slovensku žiaľ zamestnancami druhej triedy nielen v porovnaní so zahraničnými kolegami a kolegyňami, ale aj v porovnaní s učiteľmi v regionálnom školstve.

---

<sup>3</sup> Štatistiky CVTISR pre akademický rok 2022/2023

<sup>4</sup> Podľa doložky č. 5 ods. 1 písm. a) rámcovej dohody, ktorá tvorí prílohu európskej smernice 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, je členský štát povinný zohľadniť, či na reťazenie pracovného pomeru je daný objektívny dôvod. V súvislosti s touto smernicou už bola Slovenská republika vyzvaná Európskou komisiou (porušenie č. 2010/2041) na podanie pripomienok k výnimkám v obmedzení reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú. Výsledkom bola zmena §48 zákona č. 311/2001 Z. z. (Zákonníka práce) novelou č. 257/2011, čím sa dalo znenie Zákonníka práce do súladu s predmetnou smernicou. Doposiaľ však nedošlo k zmene zák. č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách, ktorý má v zmysle §48 ods. 6 Zákonníka práce vymedziť objektívny dôvod, na základe ktorého je možné ďalšie predĺženie/opätovné dojednanie pracovného pomeru na dobu určitú nad dobu určenú v § 48 ods. 2 Zákonníka práce vo vzťahu k vysokoškolským učiteľom. Znenie právnej úpravy zakladá neobmedzené a svojvoľné reťazenie pracovných pomerov s touto skupinou zamestnancov. Právne rozboru tejto témy boli viac krát publikované vo vedeckej literatúre napr. Barinková (2010): Pracovný pomer na dobu určitú (Výnimky zo zákona ako indikátor flexibility?), Barinková (2019): Psychosociálne riziká pracovného pomeru učiteľov vysokých škôl

<sup>5</sup> [https://www.ozskolstva.sk/files/platy%20od%201\\_1\\_2023\\_vysoke\\_skoly.png](https://www.ozskolstva.sk/files/platy%20od%201_1_2023_vysoke_skoly.png)

<sup>6</sup> Napr. Castellacci (2020) <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2019.1711041>

Kým v koncepcných materiáloch ku regionálnemu školstvu je akcentovaná **klúčová rola učiteľa**<sup>7</sup> a je uznané, že učiteľ je nositeľom kvality a od jeho postavenia, prípravy, rozvoja aj pohody sa odvíja kvalita vzdelávania, na vysokých školách nie je vysokoškolským učiteľom venovaný adekvátny záujem, čo by mohol zmeniť práve Dlhodobý zámer.

Zároveň by sme chceli upozorniť, že na vysokých školách pracuje **množstvo ďalších zamestnancov**, ktorí vytvárajú ekosystém podporných služieb a taktiež je potrebné zaoberať sa ich férovým odmeňovaním, rozvojom a vzdelávaním.

**Druhou oblasťou je postoj ku vzdelávaniu a podpora prechodu na inovatívne a inkluzívne vysokoškolské vzdelávanie.**

Momentálne Dlhodobý zámer kladie dôraz najmä na vedecký výkon vysokých škôl a opomína hodnotu vzdelávania a vytvorenie podporného systému pre jeho rozvoj. Pritom hlavne kvalitné vzdelávanie ovplyvňuje rozhodovanie študentov pri výbere vysokej školy a preto je kľúčové pre zníženie podielu slovenských študentov študujúcich v zahraničí.

Rovnako ako Plán obnovy uvažuje pri regionálnom školstve, žiadame **pozornosť venovanú reforme vzdelávania aj na vysokých školách**. Tak ako pre potreby kurikulárnej reformy vznikajú Regionálne centrá podpory učiteľov<sup>8</sup>, rovnako aj vysokoškolskí učelia potrebujú pedagogickú podporu, aby mohli efektívne inovovať svoje vzdelávanie a sústrediť viac síl na výskum, ktorý tvorí 50% ich úväzku. O to viac, že väčšina vysokoškolských učiteľov nemá formálne pedagogické vzdelanie a nemá prístup ku profesionálnej podpore v oblasti vzdelávania (napr. cez Pedagogické fakulty).

Preto žiadame o podporu pre pedagógov a zakladanie vzdelávacích centier, ktoré sú integrálnou súčasťou všetkých vyspelých univerzít v zahraničí. Nápomocné pri tom môžu byť kapacity Pedagogických fakúlt.

**Centrá podpory pedagogiky** (Learning centres, Teaching centres) na zahraničných univerzitách poskytujú učiteľom podporné služby, mentoring, školenia, sledujú pedagogické inovácie a pomáhajú implementovať prechod na moderné a inkluzívne metódy vzdelávania. Takéto centrá potrebujeme systematicky rozvíjať pri každej vysokej škole na Slovensku a ich koncept by mal byť explicitne zapracovaný do Dlhodobého zámeru na roky 2023 – 2028.

V Bratislave 10. 7. 2023

doc. Ing. Miroslav Habán, PhD.  
predseda združenia vysokých škôl  
a priamo riadených organizácií

Ing. Pavel Ondek  
predseda Odborového zväzu pracovníkov  
školstva a vedy na Slovensku

---

<sup>7</sup> Plán obnovy: „Hlavným cieľom reformy je zlepšiť kvalitu zručností pedagogických a odborných zamestnancov a motivovať ich k celoživotnému profesijnému rozvoju“

<sup>8</sup> [https://www.planobnovy.sk/site/assets/files/1047/komponent\\_08\\_vysoke-skoly\\_1.pdf](https://www.planobnovy.sk/site/assets/files/1047/komponent_08_vysoke-skoly_1.pdf)