



Између два броја

Конечно, 30. јануара, после пет месеци преговарања и натезања потписани су посебни колективни уговори за основне, средње школе и домове ученика и за високо образовање.

Такође, истог тог дана представници репрезентативних синдиката, министар просвете др Жарко Обрадовић и министарка финансија др Диана Драгутиновић потписали су Протокол о цени рада за 2009. годину.

Предвиђена су два повећања цене рада у 2009. години и то: од плате за април два (2) одсто и од плате за октобар шест (6) одсто. Повећања су заиста скромна, али то је једино било могуће према према намењеним средствима за просвету у буџету за 2009. годину.

Ситуација са финансијама, због свеопште економске кризе, посве је неизвесна. Међутим, синдикати су спремни да се боре свим средствима, укључујући, наравно, и штрајк да било испуњено оно што је потписано.

Посебни колективни уговори су ступили на снагу 21. фебруара 2009. године и од марта очекујемо да у потпуности буду примњени.

Иако је било покушаја да се додела јубиларних награда за 2008. годину (које у тој години нису исплаћене) суспендује, на основу договора министарства просвете, финансија и репрезентативних синдиката дато је прavo општинама и градовима, који су предвидели средства за те намене у буџету за 2008. годину, да те награде могу исплатити у 2009. години.

Већи број општина и градова су испунили обавезе према запосленима у образовању и тренут-

но је највећи проблем Београд, који има средства за исплату јубиларних награда за око 1.850 запослених, али из неких, надамo се техничких разлога, јубиларне награде још нису исплаћене.

Синдикат образовања Србије и наш београдски Градски одбор су у сталном контакту са Министарством финансија и Градским секретаријатом за образовање. Покушавамо да проблем исплата што пре решимо.

О томе, шта је све ново у Посебним колективним уговорима, пишемо детаљно у овом броју.

Пошто је посао око колективних уговора завршен, потребно је да се сви окренемо доношењу закона из области образовања, који никако да уђу у скупштинску процедуру.

Ради се о четири врло важна закона:

- 1) Закон о основама система образовања и васпитања
- 2) Закон о предшколском образовању и васпитању
- 3) Закон о ученичком и студентском стандарду
- 4) Закон о уџбеницима

На овим законима је рађено ранијих година и синдикати су учествовали у раду давањем предлога и сугестија. Међутим, откако је формирано садашње Министарство, нико нас ништа не пита, нити нам је познато да ли се нешто конкретно ради.

Наша је жеља да активно учествујемо у раду на доношењу закона, јер сматрамо да има много ствари које би требало мењати у постојећим законима. То се нарочито односи на најважнији крoвни закон – Закон о основама система образовања и вас-



У последње време све чешће се појављују написи у штампи о томе да у образовању постоји десет хиљада вишка запослених, па чак и 16, 17 хиљада.

Синдикат образовања Србије сматра да су овакве процене по све неозбылне, да нису плод никаквог осмишљеног пројекта о смањењу броја запослених и да, заправо, нико не зна колики је вишак запослених у просвети.

Нажалост, овакве неoдговорне изјаве могу се чути и од представника неких синдиката којима је изгледа стало да им се број чланова што више смањи.

Синдикат образовања Србије се бори и бориће се да смањење броја запослених у образовању буде плод осмишљене акције, уз добар социјални програм и искључиво на бази добровољности.

У овом броју пишемо још у утврђивању репрезентативно-сти, раду Одбора за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодавца, нашој међународној сарадњи и другим занимљивим темама.

БРАНИСЛАВ ПАВЛОВИЋ

Регистрације, печат и

Пре непуно годину смо писали о регистравању синдикалних организација и проблемима који се у том поступку јављају. Подсећања ради, основно је да се у решењима о регистрацији синдикалних организација од средине 2005. године налазе подаци о имену организације, седлишту и овлашћеном лицу.

Дакле, свака промена ових података обавезује председника синдикалне организације да је пријави ресорсно министарству (за рад и запошљавање) и да достави прописану документацију.

Од краја 2006. године узели смо активно учешће у том процесу и припремили комплетну документацију за наше организације,

које је још допуњају и шаљу на нашу адресу, а ми је даље упућујемо Министарству прилажбући захтев и Статут Синдиката образовања Србије. Досад смо поднели и решили више од 100 захтева.

Уз прошли број "Синдикалног пера" смо упутили допис школама и факултетима нашим чланцима да нам доставе податке о броју запослених, броју чланова нашег синдиката и податке о председнику синдикалне организације (дареве, контакт телефони). До овог тренутка смо добили више од половине извештаја.

ПРИЛИКОМ ПОДСЕЋАМО СВЕ ОНЕ КОЈИ НАМ Нису ДОСТАВИЛИ ТРАЖЕНЕ ПОДАТКЕ, ДА ТО ШТО ПРЕ УЧИНЕ.

Директор тражи мишљење синдиката

У овом броју "Синдикалног пера" укратко представљамо новине, односно, допуњена и проширена права запослених у новом посебном колективном уговору за запослене у основном и средњем образовању и домовима ученика.

1. Прецизирана је одредаба која се односила на избор и пријем лица у радни однос. Предвиђено је да су пре почетка школске године начелници школских управа, активни директора и репрезентативни синдикати дужни да заједнички разматрају листу запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба у тој школској години.

Избор и пријем лица у радни однос, на основу конкурса, обавља директор, под условом да се претходно прецизирањем није могло засновавати радни однос са лицем које испуњава услове утврђене актом о организацији и структурацији радних места.

2. Посебна новина је и обавеза директора да пре пријема у радни однос прибави мишљење репрезентативног синдиката установе. У случају да постоји несагласност, препоруку доноси министар надлежан за послове просвете у року од седам дана од дана пријема захтева од синдиката.

3. Прихваћен је став синдиката да за запослени не може да сноси последње ако послодавац не обезбеди упућивање запосленог на стручно оспособљавање и усавшавање, као и да је послодавац обавезан да утврди начин стручно оспособљавања и усавшавања запосленог. У складу са програмима надлежног министарства и средствима обезбеђе-

ним у буџету јединице локалне самоуправе.

4. Код регулисања прековременог рада утврђена је обавеза послодавца да поред издавања решења о разлозима и трајању прековременог рада изда и налог за исплату увећане плате у складу са законом.

5. Код исплате јубиларне награде предвиђено је да се под просечном платом подразумева плата по запосленом остварена у установа, односно просечна зарада у Републици Србији у претходном месецу, ако је то повољније по запосленог.

6. Новина је одредаба којом је предвиђено да послодавац може да, у складу са својом одлуком, из сопствених прихода, уз претходно прибављањем мишљење синдиката, обезбеди деци запослених до 11 година старости придодају поклон за Нову годину, обезбеди поклон или новчани износ за Дан жена и наставницима, чији су ученици освојили награде на такмичењима, обезбеди новчана средства за награду, а све у складу са мерилима и критеријумима утврђеним општим актом установе.

7. Једна од основних промена у односу на стари колективни уговор је одредаба којом се критеријуми за утврђивање запослености, који су се односили на запослене који су проглашени технолошким вишком са пуним радним временом, сада примењује и код утврђивања непуног радног времена код доношења годишњег плана рада.

8. Такође, измењене су одредбе које утврђују када запосленом не може престати радни однос

Функционерски додатак

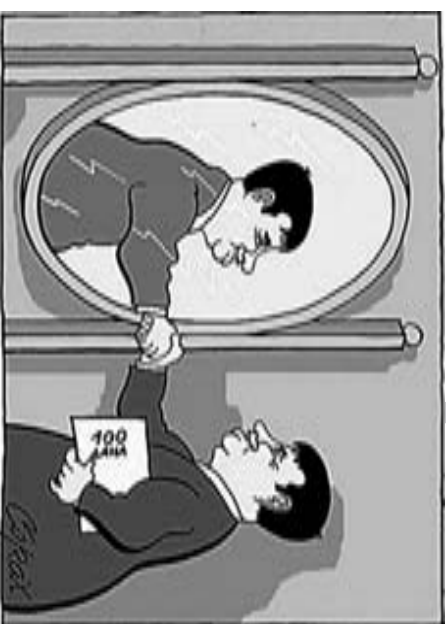
же оспорити право председнику синдикалне организације на 12 одсто зато што у решењу о регистрацији синдикалне организације не стоји његово име као име лица овлашћеног за заступање. Већина је питала да ли ће директор (декан) уважити синдикалне одлуке и документе, а да се она не слажу са решењем о регистрацији.

Сврха овог чланка је да укажемо на потенцијалне проблеме који се могу испреčiti председнику синдикалне организације у остваривању права на 12 одсто увећане зараде само зато што документација није валјидна. Осим тога, јавиће се и проблеми код доношења потписа у банкама за нове председнике синдиката.

них организација, јер и банке траже да се име новог председника налази у решењу, да би могао допоновати потпис.

Зато смолимо председнике синдикалних организација да се у таквим ситуацијама олмах обрате Републичком одбору Синдиката образовања Србије, односно секретару Миодрагу Камперелићу, или неком из Службе, како би могли да у најкраћем року реше проблеме.

Подсећамо на још једну битну ставку. Важно је знати ко има право на поменуту накнаду. То су искључиво председници синдикалних организација које су чланови синдиката потписаника ко-



без његове сагласности. Тако што је предвиђено да радни однос може престати запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под условом да испуњава један од услова за пензију.

9. Измењене су одредбе о правима председника синдиката на ослобађање одређеног броја часова месечно или на увећану месечну плату. Утврђено је да је послодавац дужан да председнику синдикалне организације установе, која припада синдикату потписнику колективног уговора и у коју је учлањено више од пољовне запослених, за обављање његове функције исплаћује увећану месечну плату у висини од 12 одсто, или, ако има мањи број чланова сразмерно увећану месечну плату до 12 одсто.

БРАНИСЛАВ ПАВЛОВИЋ

седници синдикалних организација које су у неким малим, локалним или школским синдикатима (нису граници повезани у синдикат који је потписао ПКУ) немају право на ту накнаду. И на крају, оно најважније. Како ће служба трезора знати ко припада којем синдикату, потписнику колективног уговора. Техничка поставка је таква да сви они који приликом исплате зарада преко трезора упућују чланарину на рачун грањског синдиката (а наш број је: **355-1011175-64**), моћи ће да добију накнаду, а остали (који не упућују чланарину, или је упућују са синдикалне организације) то право неће моћи да остваре.

МИОДРАГ КАМПЕРЕЛИЋ

Из пера уредника

Новитети у ПКУ

Рестрикције већ од буџета

Влада Србије је усвојила Мере за превазилажење економских последица кризе, а 5. фебруара и уредбе о примени тих мера. Издавајемо мере које се односе на нас као директне кориснике буџета.

Влада Републике Србије

Мере Владе

за превазилажење последица светске економске кризе

1. Мере у сектору државе (рестриktivне)

(1) Директни буџетски корисници

- Буџет у целини рестриktivан са дефицитом од 1,5% бруто до-маћег производа;
- Плате буџетских корисника рестриktivно планиране - расту само до нивоа планиране инфлације (маса је већа за око 8% у односу на масу из претходне године);
- Пензије планиране рестриktivно и у 2009. години остају на истом нивоу;
- Социјална давања у маси расту до нивоа планиране инфлације;
- Трошкови службених путовања и услуга (осим код корисника код којих се ради о нужним трошковима) смањен у реалном износу за 8% у односу на претходну годину;
- Субвенције су ограничене на 84% номиналног износа из претходне године. Уводи се контрола коришћења субвенција, односно посебан режим трошења у предузећима корисницима субвенција. Такође, уводи се контрола наменског коришћења и посебно ефеката подстицајних субвенција. У случају ненаменског коришћења, раскидају се уговори и повлаче средства ради репласмана, а у случају неадекватних ефеката мења се модел субвенционисања;
- Подстицајне и казнене мере у циљу смањења сиве економије;
- Побогљашање економичности коришћења пословног и стамбеног простора у својини Републике Србије;
- омогућавање приватизације градског грађевинског земљишта;
- Одговорнији приступ наплати потраживања државе (порека управа, фондови, јавна и комунална предузећа) у склопу извршних, стечајних и ликвидационих поступака (нарочито у случајевима где је извршена пробољашање система управљања кадрovima на нивоу целокупне државне управе - нема повећања броја запослених;



- Повећање капацитета буџетске инспекције;
- Рестриktivни правилници о коришћењу службених аутомобила за буџетске кориснике.

(2) Предузећа и организације у већинском власништву Републике Србије

- Регулације и утврђивање максимума накнада за чланове управних и надзорних одбора;
- Регулације и утврђивање критеријума за плате директора - мотивациона шема за повећање ефикасности пословања;
- Увођења рестриktivног механизма смене руковођилаца у случају одсуства од послова и финансијских планова;
- Плате запослених рестриktivно планиране - расту само до нивоа планиране инфлације;
- Нема повећања броја запослених;
- Побогљашање економичности коришћења пословног / стамбеног простора и возила. Укидање нових набавки и коришћења rent а са услуга за путничка возила преко 1.500 ЕМЗ;
- Смањење трошкова репрезентације, службених путовања, сајмова, стручних усавшавања, ангажовања запослених на одређено време и по уговору о делу и сл.;
- Смањење свих осталих трошкова који нису директно везани за делатност предузећа;
- Смањење субвенција - везивање субвенција за повећање ефикасности пословања, ефикасности пролеђура и виши степен контроле приликом спровођења јавних набавки;
- Планирање и извештавање о пословној и финансијској резултатима на кварталном нивоу;
- Дислокација пословног седишта предузећа / организације ради смањења трошкова и рационалног регионалног развоја, где год је то примерено;
- Препорука локалним самоуправама да се сличан пакет мера

примени и на предузећа / организације која послују на локалном нивоу.

* * *

3. Мере у финансијском сектору

- Повећање трговине хартијама од вредности
- Укидање пореза на капиталну добит у трговини хартијама од вредности,
- Укидање пореза на пренос апсолутних права у трговини хартијама од вредности.

Остале мере у оквиру финансијског сектора су дефинисане од стране Народне Банке Србије и представљају саставни део пакета мера Владе Републике Србије

4. Мере у сектору становања

Повећање штедње:

- Гаранција за левизну штедњу повећана са 3.000 на 50.000 евра,
- Укидање пореза на камате на штедњу до краја 2009. године.

Запосленост:

- Предузећа која добијају подстицајна средства се обавезују да не смањују број запослених,
- Повећање ефикасности службе за запошљавање у домену пре-квалификације и изналажења нових радних места.

Социјална заштита:

- Социјална давања на реално истом нивоу као у 2008. години,
- Таргетирање социјално угрожене категорије (измене Закона о социјалној заштити) - да се кроз болу идентификацију социјално угрожене категорије помогне онима којима је то заиста потребно, и то у значајно већем обиму него сада.

Ко добија, а ко губи?

Познато је да је Закон о раду применио прецизно дефинисано начину, поступака и критеријуме за репрезентативност синдиката се код послодавца сматра репрезентативним ако има најмање 15 одсто чланова у односу на број запослених. За репрезентативност у грани или делатности на одређеној територији, синдикат који је регистрован за ту грану, делатност или територију, мора да има најмање 10 одсто чланова у односу на број запослених у тој грани, делатности или територији.

Главни доказ, поред формалних уверења о регистрацији синдиката код Министарства рада и запошљавања, овлашћеног лица за приступање синдиката, извештаја из Статистичког завода о броју запослених, јесу приступнице одређеном синдикату. Е, ту настају проблеми. Закон није изричито утврдио изглед приступнице и неопходан број валдиних података у приступници, тако да различити синдикати имају различите приступнице, а и могућност фелсификовања је веома велика.



Ако се изузме утврђивање репрезентативности у фирми, за све друге случајеве надлежан је Одбор за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодавца. Одбор чини девет чланова: по три представника синдиката, удружења послодавца и Владе Србије.

Садашњи Одбор формиран је на основу Закона о раду априла 2005. године и чине га: два представника Савеза самосталних синдиката Србије, један представник УГС „Независност“, три представника Уније послодавца Србије, бије и три представника Владе Србије. Од почетка рада овим одбором председава представник синдиката Србије, један представник УГС „Независност“, три представника Уније послодавца Србије.

Синдикати који хоће да им се утврди репрезентативност за грану, делатност или територију, подносе захтев Одбору уз прилагање одговарајућих доказа. Одбор је дужан да у року од 15 дана реши захтев – прихвати га, одбади или тражи неку допуну података. На основу мишљења Одбора, министар рада и запошљавања доноси решење о репрезентативности синдиката.

Овим чланком желим да решим неке недоумице око трајања репрезентативности. По Закону о раду, репрезентативност неког синдиката важи три године од дана доношења решења. У том пери-

оду нико не може да тражи преиспитивање репрезентативности неког синдиката. После истека рока од три године, синдикат који је регистрован за исту грану, делатност или територију, као и синдикат чија се репрезентативност доводи у питање, може тражити преиспитивање репрезентативности синдиката којем је истекло три године од добијања репрезентативности.

Синдикат који тражи преиспитивање репрезентативности неког синдиката, треба да достави и извесне доказе за то преиспитивање, али чак и ако не достави доказе, његов захтев је легитиман и Одбор мора да поступи по том захтеву.

Аутор чланка је председник Синдиката образовања Србије и члан Одбора за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодавца

Оно што је сигурно, а многима то није јасно, према важећем Закону о раду синдикат после истека рока од три године не може сам тражити преиспитивање своје репрезентативности. Важеће репрезентативности траје све док се решењем министра за рад оно не укине.

Ово решење у Закону о раду није добро, јер у року од три године сваки синдикат може да изгуби мањи или већи број чланова, да се око суспензије Одбора консултували на Колегијуму Социјално-економског савета Србије, што су остали чланови демантовали. Такође, наводно нема пара за рад Одбора, што, такође, није тачно, јер је Министарство рада и запошљавања издвојило паре за рад Одбора.



Пошто је већина синдиката добили репрезентативност током 2005. и 2006. године, пред Одбором за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодавца појавили су се крајем прошле године нови захтеви за преиспитивање репрезентативности. Навођемо овде шта се заимљиво десило на састанку Одбора, одржаном 30. јануара 2009. године.

Тог дана је требало да буде одржан састанак Одбора за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодавца. Међутим, само што је отворено састанак, председник Одбора господин Иван Ковачевић, иначе члан Уније послодавца Србије, обавестио је чланове Одбора да је доbio телефонско наређење од своје председника Стеве Аврамовића да се рад Одбора суспендује на тог дану дана.

Чланови Одбора су били запрепашћени, осим она три члана

из Уније послодавца Србије, па су тражили неки папир као доказ, али папир није био.

Иако је било јасно да се овде ради о тешкој злоупотреби, јер је Одбор формиран на основу Закона о раду и нема везе са Социјално – економским саветом, а поготово са председником тог Савета, рад Одбора је био у том тренутку онемогућен.

Позадина тога је иначе врло прозаична. На дневном раду саостанка, поред осталог, било је преиспитивање репрезентативности УГС „Независност“ (захтев поднели АСНС и Конфедерација слободних синдиката) и Уније послодавца Србије (захтев поднела Асоцијација малих и средњих предузећа и предузетника Србије). Такође, на дневном раду је био и захтев Асоцијације малих и средњих предузећа и предузетника за утврђивање њихове репрезентативности.

Сви ови захтеви су легитимни и поднети су у складу са Законом о раду. Зашто би неко бежао од тих захтева ако има репрезентативност? То је бар свима јасно. У каснијим разговорима Стева Аврамовић је изјавио да су се око суспензије Одбора консултовали на Колегијуму Социјално-економског савета Србије, што су остали чланови демантовали. Такође, наводно нема пара за рад Одбора, што, такође, није тачно, јер је Министарство рада и запошљавања издвојило паре за рад Одбора.

Иначе, од оснивања до данас Одбор је одржао 52 седнице и решио више од 200 предмета. Чланови Одбора су често били изложени шиканирању, притисцима, па и отвореним претњама, јер репрезентативност даје синдикатима и послодавцима одређене предности и привилегије, једна од њих је да само репрезентативни синдикати могу имати представнике у Социјално – економском савету.



Сва гужва је и настала због тога што мандат садашњем Социјално – економском савету истиче крајем марта ове године. Зашто би они синдикати и удружења послодавца који сада дају представнике у Социјално – економски савет морали то да чине и даље?

БРАНИСЛАВ ПЛАВОВИЋ

Економска криза и њен утицај на привреду Србије

О утврђивању репрезентативности синдиката и удружења послодавца

Дисциплински поступак

Наставак из броја 77/

У прошлом броју "Синдикалног пера" започели смо одговор на питање читаоца, који услови треба да се стекну да би се покренуо дисциплински поступак. Објаснили смо повреду радне обавезе и повреду начела непокрданости.

Повреда права на одбрану

Проопштанем достављања захтева за покретање дисциплинског поступка и позива за расправу, раднику је ускраћено да буде саслушан пред дисциплинским органом и повређено његово право на одбрану, чиме је дисциплински орган учинио апсолутно битну повреду дисциплинског поступка.

Повређено је право на одбрану у дисциплинском поступку ако окривљеном није омогућено време за припремање одбране.

У дисциплинском поступку у установама образовања сходно се примењују правила општег управног поступка о усменој расправи, доказивању, записнику и достављању, а одредбама Закона о општем управном поступку предвиђено је да се позваном лицу мора оставити рок од осам (8) дана, од дана достављања позива за расправу, што је у складу и са одредбама Конвенције Међународне организације рада. Та конвенција одређује да се запосленом, којем постојава отказује уговор о раду, мора оставити рок да би се припремио за одбрану.

Понашање запосленог и застарелост

Понашање запосленог у току дисциплинског поступка не утиче на застарелост његовог вођења. Рокови застарелости се утврђују законом. Ови рокови су строги и не могу се продужавати. Застарелост дисциплинског поступка је заправо преклузија могућности примене прописа о дисциплинској одговорности, на коју се пази по службеној

дужности. Она се битно разликује од застарелости потраживања по Закону о облигационим односима.

Рок застарелости покретања и вођења дисциплинског поступка теже континуирано, без застоја и прекида, без обзира да ли се ради о року од три месеца од дана подношења захтева за покретање поступка, или року од шест месеци од дана учинене повреде, и да ли повреда садржи или не садржи обележја кривичног дела.

Изрека одлуке

Дисциплински орган је дужан да у изреци своје одлуке изрази став о кривици за учинјене повреде радне обавезе. Дисциплински орган је дужан да поуздано утврди, на основу изведених доказа, да ли је окривљени поступио у кривичном делу или из свесног нехата, пошрљавом или из свесног нехата, посебно ценећи олакшавајуће околности и тек на тако утврђеном и образложеном чинјеничном стању донесе одлуку.

Поништај решења о престанку радног односа

Да би суд могао да утврди да ли је поступио отказни разлог, а посебно да ли је такав разлог оправдан, послодавац је у обавези да у решењу наведе конкретне радње којима је запослени учинио повреду радне дужности, односно радње дисциплине и да у складу с тим цени, да ли је понашање запосленог тако да не може да настави рад код послодавца.

Суд није надлежан да уместо послодавца утврђује чинјенично стање и конкретне повреде дисциплине од стране окривљеног, већ само да утврди законитост изречене дисциплине мере и да провери ли истинитост чинјеница на којима се оспорено решење заснива. Ако у решењу нема чинјеница, ни њихова појединачна истинитост није могла у судском поступку да буде утврђивана на основу изведених доказа.

Са састанка председника СОБ

У циљу благовременог обавештавања чланства о променама у Посебном колективном уговору за основне и средње школе и домове ученика одржан је састанак председника синдикалних организација Синдиката образовања Београда.

Предлог посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика био је припремљен за достављање Министарству просвете Републике Србије још у мају 2008. године. Ресорно Министарство дужи период није сматрало да је потребно започети разговоре о ПКУ, па су четворомесечни вакуум искористили директори и отточили са спрово-

дужности. Она се битно разликује од застарелости потраживања по Закону о облигационим односима.

Рок застарелости покретања и вођења дисциплинског поступка теже континуирано, без застоја и прекида, без обзира да ли се ради о року од три месеца од дана подношења захтева за покретање поступка, или року од шест месеци од дана учинене повреде, и да ли повреда садржи или не садржи обележја кривичног дела.

Изрека одлуке

Дисциплински орган је дужан да у изреци своје одлуке изрази став о кривици за учинјене повреде радне обавезе. Дисциплински орган је дужан да поуздано утврди, на основу изведених доказа, да ли је окривљени поступио у кривичном делу или из свесног нехата, пошрљавом или из свесног нехата, посебно ценећи олакшавајуће околности и тек на тако утврђеном и образложеном чинјеничном стању донесе одлуку.

Поништај решења о престанку радног односа

Да би суд могао да утврди да ли је поступио отказни разлог, а посебно да ли је такав разлог оправдан, послодавац је у обавези да у решењу наведе конкретне радње којима је запослени учинио повреду радне дужности, односно радње дисциплине и да у складу с тим цени, да ли је понашање запосленог тако да не може да настави рад код послодавца.

Суд није надлежан да уместо послодавца утврђује чинјенично стање и конкретне повреде дисциплине од стране окривљеног, већ само да утврди законитост изречене дисциплине мере и да провери ли истинитост чинјеница на којима се оспорено решење заснива. Ако у решењу нема чинјеница, ни њихова појединачна истинитост није могла у судском поступку да буде утврђивана на основу изведених доказа.

Чланица СОБ

фрњем самовоље. Зато је било веома важно што хитније потписивање ПКУ. Време је пролазило и Синдикат образовања Србије је као последњу меру притиска најавио штрајк запослених у основним и средњим школама Србије.

Коначно, 30. јануара 2009. године потписан је ПКУ и на тај начин поново је Синдикат добио на значају. Међу чланством постоји одређено незадовољство што није дошло до већих промена у садржају ПКУ, јер Министарство није прихватило многе добре предлоге. Најчешћа питања на састанку су била усмерена ка исплатама јубиларних награда, за-тми питању финансирања сту-

дужности. Она се битно разликује од застарелости потраживања по Закону о облигационим односима.

Рок застарелости покретања и вођења дисциплинског поступка теже континуирано, без застоја и прекида, без обзира да ли се ради о року од три месеца од дана подношења захтева за покретање поступка, или року од шест месеци од дана учинене повреде, и да ли повреда садржи или не садржи обележја кривичног дела.

Изрека одлуке

Дисциплински орган је дужан да у изреци своје одлуке изрази став о кривици за учинјене повреде радне обавезе. Дисциплински орган је дужан да поуздано утврди, на основу изведених доказа, да ли је окривљени поступио у кривичном делу или из свесног нехата, пошрљавом или из свесног нехата, посебно ценећи олакшавајуће околности и тек на тако утврђеном и образложеном чинјеничном стању донесе одлуку.

Поништај решења о престанку радног односа

Да би суд могао да утврди да ли је поступио отказни разлог, а посебно да ли је такав разлог оправдан, послодавац је у обавези да у решењу наведе конкретне радње којима је запослени учинио повреду радне дужности, односно радње дисциплине и да у складу с тим цени, да ли је понашање запосленог тако да не може да настави рад код послодавца.

Суд није надлежан да уместо послодавца утврђује чинјенично стање и конкретне повреде дисциплине од стране окривљеног, већ само да утврди законитост изречене дисциплине мере и да провери ли истинитост чинјеница на којима се оспорено решење заснива. Ако у решењу нема чинјеница, ни њихова појединачна истинитост није могла у судском поступку да буде утврђивана на основу изведених доказа.

Правноснажност изречене одлуке

Правноснажност одлуке о изрицању дисциплинске мере наступа даном правоснажности одлуке донете у парничном поступку у радном спору, по тужби за поништај дисциплинске одлуке.

Поништај решења о престанку радног односа

Да би суд могао да утврди да ли је поступио отказни разлог, а посебно да ли је такав разлог оправдан, послодавац је у обавези да у решењу наведе конкретне радње којима је запослени учинио повреду радне дужности, односно радње дисциплине и да у складу с тим цени, да ли је понашање запосленог тако да не може да настави рад код послодавца.

дужности. Она се битно разликује од застарелости потраживања по Закону о облигационим односима.

Рок застарелости покретања и вођења дисциплинског поступка теже континуирано, без застоја и прекида, без обзира да ли се ради о року од три месеца од дана подношења захтева за покретање поступка, или року од шест месеци од дана учинене повреде, и да ли повреда садржи или не садржи обележја кривичног дела.

Изрека одлуке

Дисциплински орган је дужан да у изреци своје одлуке изрази став о кривици за учинјене повреде радне обавезе. Дисциплински орган је дужан да поуздано утврди, на основу изведених доказа, да ли је окривљени поступио у кривичном делу или из свесног нехата, пошрљавом или из свесног нехата, посебно ценећи олакшавајуће околности и тек на тако утврђеном и образложеном чинјеничном стању донесе одлуку.

Поништај решења о престанку радног односа

Да би суд могао да утврди да ли је поступио отказни разлог, а посебно да ли је такав разлог оправдан, послодавац је у обавези да у решењу наведе конкретне радње којима је запослени учинио повреду радне дужности, односно радње дисциплине и да у складу с тим цени, да ли је понашање запосленог тако да не може да настави рад код послодавца.

Суд није надлежан да уместо послодавца утврђује чинјенично стање и конкретне повреде дисциплине од стране окривљеног, већ само да утврди законитост изречене дисциплине мере и да провери ли истинитост чинјеница на којима се оспорено решење заснива. Ако у решењу нема чинјеница, ни њихова појединачна истинитост није могла у судском поступку да буде утврђивана на основу изведених доказа.

Фазе примене

Полазници су упознати са фазом имплементације документа о процени стреса и безбедности на раду, као и заштите на раду. Документ садржи пет фаза:

- 1) **Анализа потенцијалног изазивача стреса у школи.** У анализи се обрађује повећан број ученика у разреду, преобукираност послом, лош менаџмент, честе промене на послу у складу отпустања и долажења нових људи, постављање нових захтева из менаџмента и други параметри. Препорука је да се помоћу упитника може доћи до потребних података за анализу. ЕТУСЕ је са истраживачким институцијама изразила сав основних упитника за анализу процене стреса и

безбедности на радном месту. Упитници стављени на располагање свим ползаницима семинара.

2) **Анализирање упитника и евалуација ризика** на основу добијених података и идентификација да ли су предумишане неке мере, те и да ли су оне биле довољне у превазилажењу ризика, а потом се поставља стратегија за даљи рад.

3) **Планирање.** На основу добијених података из упитника и статистичке обраде, следећи корак је планирање даљих конкретних активности, одабир методологије и рокова за имплементацију.

4) **Имплементација** одређених мера у смислу избегавања стреса и повреда на раду.

5) **Оцена успешности.** Перидична оцена успешности примене мера. Препорука је да те активности спроводе менаџери за међурадске односе. У нашој пракси активности могу да спроводе синдикалне организације. У оквиру семинара су организоване радионице у

Далје, менаџмент је дужан да се придржава и надгледа прописане мере заштите. У оквиру школа је формирано надзорно тело које се бави праћењем примене мера за безбедност од стреса и повреда на раду. Запослени су дужни да спроводе одлуке из Документа и извештавају надзорно тело о појави било које неправилности. Документом су јасно дефинисана права радника у случају појаве опасности од повреда на раду у којем запослени има право да напусти радно место, уколико постоји опасност менталне и физичке природе, без опасности од губитка личног дохода.

Надзорно тело за безбедност има право да прекине радни процес у случају потенцијалне опасности. У раду Надзорно тело одржава радне састанке са менаџментом за решавање идентификованих проблема, а у случају могућности изналажења решење формирају се

циљу размене идеја и искустава са представницима земљама које увекмо примењују овај документ у социјалном дијалогу.

Као добар пример је истакнута Шведска, која је једина успела да имплементира свих пет фаза изада Документа о процени стреса и безбедности на раду. Документ је званично усвојен и део је колективног уговора. Документ садржи клезулу која се односи на радно окружење, затим, запосленима је дата могућност да учествују у изградњи Документа, одређене су и одговорности у смислу комуникације.

Надзорна тела на вишем нивоу у образовном систему или се покреће поступак код надлежних инспекцијских органа. Француска је формирала кол центре за професоре, као и доступност психотерапеута. Шпанија је направила велики корак, јер се изборила да Документ о превенцији стреса на раду буде имплементиран у закон о образовању организације одлазак у спа центре као вид превенције стреса. Завршна конференција по питању стреса и заштите на раду је планирана за октобар 2009. године.

Најчешћи фактори стреса

- преоптерећеност бројем часова,
- повећана одговорност наставника,
- повећан број ученика у одељењима,
- све већа недисциплина ученика,
- лош менаџмент у школи.

Последиче фактора стреса

- депресија,
- ментална исцрпљеност,
- дуже изостајаје са посла услед болести,
- проблеми са несаницом - инсомнија,
- кардиоваскуларне болести, раздражљивост, честе међурадски конфликти унутар колектива.

Далје, менаџмент је дужан да се придржава и надгледа прописане мере заштите. У оквиру школа је формирано надзорно тело које се бави праћењем примене мера за безбедност од стреса и повреда на раду. Запослени су дужни да спроводе одлуке из Документа и извештавају надзорно тело о појави било које неправилности. Документом су јасно дефинисана права радника у случају појаве опасности од повреда на раду у којем запослени има право да напусти радно место, уколико постоји опасност менталне и физичке природе, без опасности од губитка личног дохода.

Стрес и здравље наставника

Образовање као стратешка инвестиција



У организацији Светске банке и Центра за либерално – демократске студије у Београду је 14. фебруара организована конференција „Образовање као стратешка инвестиција“. Тема Конференције је пројекта из резултата расправе на Конференцији о до-стигнућима и изазовима реформи у Србији, одржаној септембра прошле године, на којој је истакнуто да је реформа образовног система, нарочито основног и средњег образовања, међу најважнијим питањима са којима се суочава Србија у процесима реформи.

Образовање није трошак

Конференцију је отворио шеф канцеларије Светске банке у Србији Симон Греј.

Уводно излагање имао је министар просвете др Жарко Обрадовић, који је говорио о предстојећим активностима и плановима Министарства просвете. Основна идеја је да се образовањем смањи разлика између сиромашних и богатих и да се образовање заиста третира као инвестиција, а не трошак. Он је истакао да је у току израда Националне стратегије образовања у Србији и да очекује да се у њеној израду укључе сви релевантни и компетентни учесници у нашем друштву.

Садашња ситуација је да се за образовање издваја недовољно. У минулој години издвојено је 3,86 одсто БДП, а за 2009. је предвиђено 3,54 одсто (уз 0,9 одсто, колико се за образовање издваја на нивоу локалних заједница). Највећи део средстава у буџету, предвиђених за образовање, проли се на личне дохотке приближно 125.000 запослених (96 - 97 одсто), док за све остале потребе остаје само 3 - 4 одсто. Намера Србије је да на путу ка Европској Унији више инвестира у образовање.

Добар родитељ и стручњак

О искуствима земаља у транзицији у реформи образовног система говорила је Магта Мурти, менаџер Светске банке за образовање

у Европи и централној Азији. Она је истагла да су се све земље у транзицији суочиле са изазовима реформи у образовању - како кроз образовање стећи компетеније и вештине неопходне за рад, али и да свако постане добар грађанин и родитељ.

Основно образовање је обавезно у трајању од осам до 12 година, а последњих година дошло је до значајног ширења образовања после обавезног основног. Питање, које сви постављају је - шта су ученици научили у школи и да ли то употребљавају? PISA тестови, којима најбогатије земље света мере постигнуће својих ученика, показали су да је постигнуће ученика из земаља ван ЕУ ниже него што би могло по ПИП (резултати показују да 60 одсто ученика из Србије не чита течно после завршене основне школе). Оно због чега су потребне реформе је незадовољство пројектима средњих школа и непостојање програма образовања одраслих. Зато се сматра да је потреб-

Приоритети Министарства просвете

- бесплатни уџбеници за прваке у наредној школској години**
- интернет у свакој школи и рачунарска опрема**
- стручно усавшавање наставника**
- дефинисане стандарда за уџбенике за све разреде и предмете**
- унапређивање образовних програма и профила у стручном образовању према захтевима тржишта и могућностима запошљавања**
- образовање одраслих као део доживотног учења за стицање нових знања и вештина**
- рационализација школске мреже**
- наставак реформе високог образовања**
- укључивање у образовање социјално осетљивих категорија**
- техничко опремање школа**
- превенција насиља у дефинисане стандарда у образовању**
- повећање броја деце у предшколском, основном и високом образовању**
- међународна сарадња и размена искустава са земаљама у окружењу, подстицање учешћа студената и наставника на веће учешће у међународној размени, раду скупова.**

но променити образовне програме, увести информационе технологије и унапредити политику запошљавања у образовању. Када се изведе грубе математичке операције профил просечног наставника у Србији не изгледа ружичасто. Стар, женског пола, није изабран од најбољих, често не ради пуно радно време и мало је платен, а по речима Магте Мурти тај наставник има „органичену културу одговорности за резултате“. А за исходе учења управо су наставници кључни и одговорни за испоручивање одређеног резултата образовања. Она, такође, истиче да приликом мерења квалитета не треба мерити квалитет најбољих, већ најслабијих.

Наставници треба да добију подстицај да добро раде и то треба имати у виду у приликом њиховог запошљавања и задржавања у просвети. Школе у тој области треба да имају аутономију.

Образовање и економски раст

О образовању као инвестицији говорио је Гордон Бечерман, менаџер за економичу социјалних сектора из Светске банке. Он је истакао већу између компетенција, запошљавања и економског раста. По његовим речима, у земаљама са средњим приходом квалитет образовања је од пресудне важности за економски раст и због тога инвестирање у образовање треба да остане и у време економске кризе.

Србији карактеристиче ниска стопа запослености. Вештина којима располаже радна снага нису препрека економском расту и запошљавању, јер је само четвртина фирми истакло забринутост стањем вештина радне снаге. Треба имати у виду да модерне фирме најрађују боље вештине и више образовање је повезано са вишим зарадама. Наравно, улагање у образовање у раном животном периоду ефективније је од каснијег. Али, треба имати у виду податке о старењу становништва у Србији (пројекције до 2025. говоре о смањењу броја становника за три одсто). Старењем становништва, све је мање радно способно, што значи да ће они који раде морати да буду продуктивнији. Доживотно учење је начин да они обнове постојеће вештине и стекну нове. По Бечерману, подаци говоре да радници у ЕУ брине чинишлица да морају бити спремни на обављање нерутинских послова. Овакв став није компартизан током дискусија, а потично је запитати се, како ће нерутинске послове обављати они чије се образовање своди само на стицање вештине.

Значај сталног учења

Александар Баулап са Филозофског факултета и овом приликом је поновио резултате наших ученика на PISA тестовима и своје

оцене о њима, али и истакао да „страни инвеститори прво погледају какви су резултати на том међународном тестирању, а онда доносе одлуке о инвестирању“.

Хуан Морено је говорио о ефективности образовања и значају сталног професионалног усавшавања наставника. Истакао је да су школа и наставници најважнији за унапређивање квалитета образовања и да је неопходно дефинисати образовну политику за развој наставног кадра. Он сматра да школа треба да има аутономију у избору кадра, партнера и да треба да буду обезбеђена средства за то.

Што се тиче наставних програма, важно је препознати који од њих образују за вештине потребне у 21. веку. То, наравно, поново отвара питање да ли су бољи специјализовани или шири програми. Морено је у закључку изнео познате ставове Светске банке о потреби такмичења међу школама (компетиitivност као тражења карактеристика неолбералног капитализма), тестирању као начину мерења образовних постигнућа, затим о потреби индивидуалног мотивисања наставника кроз те резултате, али и о проширивању аутономије за школе.

Ефикасност реформи

Тинде Ковач – Церовић, државни секретар у Министарству просвете, припремила је презентацију неких емпиријских налаза о ефикасности наставе као извору ефикасности образовања. Желећи да покаже економију и педагогију, запитала се колико се ефикасно користи милиони сати рада ученика и наставника. Проблем представља настава и учење као „црна кутија“, чији резултати су видљиви јако касно. Навела је резултате научних анализа о факторима настава и услова који негативно, мало или позитивно утичу на постигнућа ученика, од којих је самооцењивање најважније. Усмено испитивање оценила је нерелевантним, док су тестови бољи.

Per sarpta финансирање

Ларс Сондбергд је представио тему о финансирању и управљању реформама у образовању. Презентација је базирана на резултатима у реформи образовања коју је Светска банка у последњих неколико година финансирала у Бугарској и Азербејџану. Основна идеја је како за исте паре добити више квалитетног образовања за више људи. Пошто се број ђака смањује, решење је било промена система финансирања на финансирање *per sarpta*. Систем финансирања је заснован на инпутима, где је наставник главни инпут. Спровођење новог система финансирања у овим земаљама довело је до побољшања структуре потрошње и „ослобађања средстава“, а остао је проблем затварања школа.

Марко Пауновић, извршни директор Центра за либерално – демократске студије представио је презентацију Тонија Левитаса о изазовима у реформи финансира-

ња образовања. Резултати образовања нису у складу са уложеним средствима. Један од разлога је и превелика централизација и непостојање финансијских подстицаја како би се наградиле добри и казнили лоши. Највећи део буџета иде на личне дохотке превеликог броја људи; не постоје јасна правила о величини одлеђања. Мале сеоске школе – њих више од 1.000 са мање од 20 ђака су скупе и напазе се, углавном, у централној Србији. Аутор сматра да је то неправедан систем, јер се различито троши на ђаке по регионима. Поред тога, изнет је низ ставова који треба да оправдају промене – почетак од тога да се не зна ко је крив ако ученик нешто не зна, преко тога да нема начина да се награди добар наставник, али ни да се отпусти лош. Такође, наведено је да *per sarpta* плаћање функционисхе у земаљама ОЕСД. Истичне Европе, да он уводи конкуренцију и омогућава приватном сектору да се укључи у финансирање, а и родитељима да изабере школу у коју ће ићи њихово дете. У неким од источноевропских земаља, у којима је уведен тај систем, новац се преноси општинама, а у неким директно школама. Закључак ове презентације је да је *per sarpta* финансирање правичније и ефикасније.

Образовањем против СЕКА

Међународни монетарни фонд сматра да ће повезано образовање влада за јавно образовање имати снажнији утицај на финансиску кризу него смањивање пореза. То мишљење ММФ је упутио земљама G20, од којих тражи агресиwnију и заједничку акцију и снажније фискалне стимулансе да би се избегла дубља и продужена рецесија. ММФ је израчунао резултате три политичке опције: смањење пореза, инфраструктурне инвестиције и „другу“ потрошњу владе. Јавно образовање је укључено у ово последње. Категорија „друго“ садржи додатну потрошњу на мреже сигурности, подршку малим и средњим предузећима, подршку стамбеном тржишту и трансферима држави и локалним владама. У многим земљама Северне Америке и Европе, први трансфери државним и локалним владама су за финансирање јавног образовања. ММФ је израчунао да владама улагања имају значајно већи резултат него смањење пореза (1,0:6) мада инфраструктурне инвестиције имају још већи значај (1,8:0,6). Смањење пореза је, дакле, најмање ефикасна политичка опција.

Страх од промена

Министар просвете је у коментару излагала истакао да је у Србији највећи проблем страх од промена у образовању. Да би структуру школа одговорила потребама тржишта, треба знати шта је срп-



ска привреда данас и у ком правцу ће се развијати и потребно је промовисати образовање као позитивну, значајну вредност.

Мирјана Пешћ са Филозофског факултета је истагла да је инвестирање економски врло значајно, али да би се дошло до квалитета у образовању потребно је инвестирати у дух нације и промену односа. Инвестирање у предшколско образовање и васпитање има позитивне ефекте који расту са дужином боравка у установама предшколског васпитања и образовања.

Епилот

У дискусији се учесници нису фокусирали на саму тему конференције, већ су постављали бројна питања и дилеме из свакодневнот рада институција из којих долазе. Желели су да знају више о избору ученика за основне школе, о ефикасности олуке о додели бесплатних уџбеника, о квалитету извештаја који Национални савет за образовања доставља и коме га доставља. Питали су, зашто је Завод за унапређивање васпитања и образовања штампао читанку из 1890. године и зашто институције система не сарађују међусобно, те да ли ће се реформа наставити по старом предлогу, затим, ко прати индикаторе образовања као што се то ради у Европи.

Нису изоставила питања о зајко-нодавству у образовању, па када ће бити решени проблеми школских зграда за неке школе, затим, како помоћи докторске студије, те како сертифицивати неформално образовање...

Очигледно је мало учесника неспоредити уложено са самом темом Конференције, а и последицама истовесних активности које Светска банка финансира у реформи образовања у многим земаљама, па је изостала квалитетнија расправа.

Зато је до изражаја дошла потреба чешће размене мишљења свих носилаца послова у образовању о питањима важним за његово унапређење.

Б. ВИШНИЋ

У Београду одржана Конференција Светске банке и ЦЛДС

У Београду одржана Конференција Светске банке и ЦЛДС

Потребни бољи услови за високошколске наставнике

Централна тема широм Европe је став да квалификације наставника у образовном систему треба јачати. Образовни системи су разноврсни, али су два система обухе наставника у европским земљама. Један има снажну везу образовања и истраживања, док је други више заснован на пракси.

Захтеви наставницима се повећавају у складу са све комплекснијим задацима. Западноевропски синдикати се залажу за високо квалитетно образовање наставника и зато подржавају образовање засновано на истраживању, јер треба да буду упознати са новитетима у области коју предају, као и да имају педагошко знање да би могли да реализују високо квалитетну наставу. У исто време, важно је да постоји веза између теоријских елемената образовања наставника и праксе. Наставници треба да познају последња истраживања, али и да буду спремни да их сами воде, како би могли да унапреде свој рад.

Зато ће се синдикати образовања залагати за образовање наставника засновано на истраживању, за образовање свих наставника на мастер нивоу, за образовање које отвара могућности за даље образовање и охрабривање мобилности унутар и ван наставничке професије.

Радни услови

Многи наставници доживе шок када по завршеном образовању уђу у школу и сучене се са реалношћу. Упркос пракси коју имају током студија, изгледа им као неваговатан задатак да сами буду одговорни за неколико часова. Тај проблем утиче на повећање броја наставника који вло брзо напуштају посао.

Део тог „шока праксе“ може да се спречи помаганем новим наставницимакроз увођење припреме, менторски рад, туторство, надзор или умрежење.

И ОЕСД у анализи наводи да су лоши радни услови често разлог наставничког напуштања професије. То је углавном због претеране количине рада, недостатка средстава, времена и подршке у бављењу са тешким ученицима и родитељима.

Жеља да се ради у настави и неспоредно са делом се у многим земљама наводи као разлог зато што неко постаје наставник. Зато је важно да наставници имају могућност образовања и развоја каријере.

У наредних десет година велика група наставника ће се пензионисати. Да би се осигурао довољан број наставника у школама, потребно се фокусирати на такве договоре који охрабрују искусне

наставнике да наставе са радом у школи.

Према резултатима истраживања о трендовима у образовању наставника 68 одсто организација је развило стратегију задржавања наставника на радном месту. Чланице ЕТУСЕ су се сагласиле да средство за борбу против раног пензионисања треба да буде политика плата и унапређења радних услова.

Привлачан раст плата је, такође, одлучујући у запошљавању и задржавању наставника. То показују анализе Европске комисије у којима су наведени резултати неколико истраживања, где је ниво плате одлучујући фактор у одлучивању, нарочито за мушкарце. Повећани захтеви, који се постављају наставницима и њихов тренутни недостатак, морају се одразити на раст плате. У неким земљама плата су изузетно ниске у поређењу са општим трошковима, посебно за оне који су на почетку радне каријере. У периоду 1992 – 2002. плате наставника су релативно олаге у односу на ГДР по глави становника у земљама ОЕСД.

Зато ће се европски синдикат образовања у сарадњи са чланицама залагати да послодавци обезбеде добар почетак за нове наставнике: да се унапреде радни услови, укључујући и стратегију за колективно преговарање (мање радно оптерећење за наставнике који улазе у професију); да информшу наставнике о њиховим правима на гржишту рада; да буду гарантоване могућности развоја, укључујући и стручно усавршавање и даље образовање; да послодавци унапреде споразуме са старим наставницима; да ниво плата наставника одговара дужини њиховог образовања и улошејивим развојем професионалне каријере у друштво; да се наставни-

Професионална мотивација

Да би се привукли и задржали наставници у професији, посао наставника треба да отвара могућности развоја каријере. То може делови да буде унапређење на виши положај (примерице – руководиоца), делом прављење каријере унутар области коју предаје. То је важно, јер професионални развој може да буде мотивисан напредовањем унутар области коју неко предаје, у истој мери као и жеља да неко из рада у одређену пређе у управљање школом.

Цима обезбеди привлачан ниво плата и напредак у каријери.

Радно окружење

Радно окружење има снажан утицај на задовољство послом. Приче о лошем радном окружењу утичу на младе људе – потенцијалне наставнике, као што могу да утичу и на то да запослени наставници напусте посао у просвети. Дакле, добро радно окружење је одлучујуће за сигурност рада наставника, као и за запошљавање и задржавање наставника. За задржавање наставника је важно и управљање школом. Руководство може да допринесе стварању позитивног и стимулативног окружења тиме што подржава наставнике како да се владају у школи, што је веома комплексно, са много захтева и очекивања.

Многи наставници и руководиоци у школи су ентузијасте. То је добро за задовољство послом, за ученике, за радно место и другорачно гледајући и за друштво. Али, ако наставник храбро опстаје на послу, треба му оставити простора за размисаљање и лични развој. Ако је неко стално сучен са захтевима за променом и новим задацима, постоји ризик да се те промене доживе као претња.

Кључна је брига о безбедности и добробити наставника. Јер су стрес и исцрпљеност главна професионална обољења. Доносиоци одлука не прихватају да стрес провлађује у настави и да утиче на квалитет личног живота наставника. Њихов практични рад у одељењу и генерално на школској заједници. У неким земљама још нема националне стратегије о тим питањима. ЕТУСЕ је током 2007. спровео истраживање о стресу наставника са подршком синдикатима да примене оквирни договор о стресу на радном месту. Без обзира на податке Европска комисија још није укључила стрес међу питања стратерије за унапређење зарадаља и безбедности на раду.

Могућност учења и утицаја на радно окружење, представљање у школским управљачким телима и улога у колективном доношењу одлука имају позитиван утицај на радно окружење наставника и задовољство послом. Исто то се односи и на ученике и студенте.

Наставници су све више изложени насилију које може да буде физичко (ударчање, шутирање, уједачење, бацање предмета), али и психолошком (претње, узнемиравање, вербално злостављање). Школа треба да осигура безбедност наставника. ЕТУСЕ реализује пројекат размене искуства и добре праксе на стварању стратегија борбе против насиља у школама.

/Наставаља се/

Осећате притисак? (2)

Ове иницијативе о раду у образовачњу и револуоачњу радне снаге требало је да рад у просвети учине лакшим и испуњенијим, али се радно оптерећење наставника и стрес ипак наставају. Петогодишње истраживање које је направио британски синдикат образовања НУТ показује и зашто, наводе аутори истраживања Морис Голтон и Џон Меккип.

Разочараност инклузијом

Континирани тренд за већом инклузијом у редовна одељења наставници су у принципу поздравили, али се боре против додатних послова, како би могли да обезбеде најбоље за децу са посебним образовним потребама.

„Сматрам да они (деца са посебним образовним потребама) додиру кришну мов послу. Понекад идем кући и осећам да нисам ни травила добар посао, зато што нисам посетилиа довољно времена и мислим да је то због тога што је њихов надзорник школо стор, да можете комисијати да нисте успели“

Образовни систем очекује да инклузија буде извршена, „за ситне паре“. Добра воља наставника и њихова професионална настојања често су поткопани недостатком финансирања и стручности. Многи осећају да стратегија инклузије није ништа више од контроле и да уговор прихвата улоге које су на над њиховог нивоа самопоуздања или компетенције.

Борба против лошег понашања

Данашњи ученици долазе у школу са веома различитим ставовима, мотивацијом и потребама у односу на њихове вршњаке од претри или четири деценије. Друштвени односи и родитељски стилови су се променили и ученици долазе из разноврсног културног или етничког окружења. Изобгилштво, злоупотреба дроге, рурално и градско окружење и повећано застрашивање и насиље - само су неки фактори који стварају нове изазове школама.

Повећана заступљеност конфронтација и сукоба исцрпљује наставнике, посебно у областима озбиљне оскудице. У истраживању спроведеном 2004. готово три четвртине наставника виших разреда основне школе је понашање ученика наведено као најозбиљнији проблем са којим се сучавају.

Наставници у нижим разредима основне су 2007. године описали изазове које стварају „високо попу-



стљиви“ родитељи, који дозвољавају деци да касно иду на спавање, ирају насиљне и сексуалне видео игре, једу брзу храну и проводе сате у својим собама само са ТВ и компјутером као друштвом. Наставници су тврдили да, чак и у раном узрасту, деца нералдо прате улутства и да мањина може да буде веома склона сукобима, употреби непристојног изражавања или физичке агресиивности. Распрострањеност и значај таквих прича представља упалљив контраст у односу на пре пет година.

„Дрско одговарање и бес стаја су свакодневна карактеристика у животу одељења. Да ли је то због тога што су деца зора цали је што њихова реакција на већи притисак настало з прогрма, са више управљачки, са мање просктора без задатка?“

/Наставник другог нивоа/

Сучавање са будућношћу

У тексту објављеном у „Обсерверу“ 2007. Мери Ридл је препричала да инцидент када је Гордон Браун питао талашњег секретара за образовање Рут Келли: „Шта ће наставници радити за десет година?“ Она је одговорила: „Они ће управљати учењем, а не обучаваати.“

Док званична улутства и даље стављају улогу наставника на централно место, увођење времена за припрему, планирање и оцелњавање, али и разноврсно особље значе да наставници сада управљају учењем на даљину. Мада неки директори школа не дозвољавају некавалфикованом особљу да воде читава одељења, изгледа да ће то бити неодарживо у будућности.

Нови закон је покушао да повеже либерализацију наставног програма, кретивност, виши ниво размишљања и васпитно оцелњавање, са потребом подизања стандарда. Наставници се охрабрују да испра-

жују нове начине мотивације ученика, али им се истовремено каже да задрже притисак на оне који не испуњавају постављене циљеве – без обзира што су ученици демократисани режимом који је циљано воћен.

Ипак, у нашој студији из 2007. године, изгледа да се школе издижу изнад послужног и механичког приступа националним наставним програмима и релетима ауторитета за програм и квалификације. Наставници са другорачним стажом као клатно опику заокупост од тематског рада, на који су навикли, ка сулуцима ограничењима бројки, писмености и кључних фаза стратегије. Уназад или можда напред – ка интердисциплинарном приступу умереном на ученика?

Препознавање правих награда

Већина наставника прихвата да захтеви 21. века траже да они промене своју праксу. Они са задовољством прихватају укљивање на основне принципе којима могу управљају наставом. Али када су једном у ученици, само су они стручни да одреда како те принципе да најбоље примене у пракси. Владајни подстреци, као што је смањење радног оптерећења и додатно особље за подршку је добро дошло, али не значај ништа ако нема покретачког импулса да се врате у одељење, сваког дана и сваке године.

Оно што мотивише наставнике да остану у професији и дају најбоље од себе је жагор, чаробног трелухта, када се смећени поглед ученика коначно повуче пред осмехом препознавања. То су ти магични тренуци када се настава сусреће са учењем. Када тај сусрет умова постане пре очекивања него редак случај, тада наставници убиру своју напруду и учење није више само слуга обавезујућих подстрека.

Превод: **Б. ВИШНИЋ**

Издавач: СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ, Дечанска 14, 11000 Београд ● Главни уредник: БРАНИСЛАВ ПАВЛОВИЋ ● Уредник: САША ЛУКОВИЋ ● Редакцијски колегијум: БОРКА ВИШНИЋ и МИОДРАГ КАМПЕРЕЛИЋ ● Телефон: (011)3233-229 ● www.sind-obr.org.rs ● E-mail: obrazovanje@sindikat.rs ● Тираж: 4000 ● Припрема: ДИМИТРИЈЕ ПАВЛОВИЋ ● Штампа: СИГНЕТА - Београд

СIP - каталогизација у публикацији

Народна библиотека Србије Београд - Синдикално перо ISSN 1451-7574 COBISS.SR-ID 120073740

Образовање наставника у Европи - наставак (11)