

# Cultura i Societat

ESPECTACLES | CIÈNCIA | TENDÈNCIES | TRADICIONS | FETS I GENT | CINEMA | TELEVISIÓ

CORREU ELECTRÒNIC cultura.diaridegirona@epi.es

## Un informe planteja que els professors d'universitat deixin de ser funcionaris

► El document, avalat pels consells socials, inclou fusions per guanyar visibilitat internacional i un model de finançament per objectius ► Les universitats daneses reben més fons com millors resultats acadèmics obtinguin els seus alumnes

COVADONGA JIMÉNEZ GIRONA

■ Un menor nombre de professors que siguin funcionaris, més flexibilitat en les polítiques de contractació docent i una proporció més grans de perfils externs a la universitat dins els òrgans de govern. Aquestes són, en suma, les líniees de millora principals per a les universitats públiques espanyoles que es plantegen en l'últim informe de la Cambra de comerç d'Espanya, la Fundació Coneixement i Desenvolupament (CYD) i la Conferència de Consells Socials. Prenent com a base les reformes empreses durant dècades a Àustria, Dinamarca, Finlàndia, França, Països Baixos i Portugal, els experts realitzen un repàs de les experiències d'èxit en altres models de governança, sistemes de finançament i polítiques de persones desenvolupades en

**A Finlàndia usen el model del «tenure track»**

► El Govern finlandès utilitza un model de contractació de professionals universitaris anomenat «tenure track». Es va començar a aplicar l'any 2010, i consisteix en un contracte temporal de cinc anys amb una avaluació final. En cas de ser superada garanteix l'estabilització de l'investigador en un lloc fix de la universitat. També l'utilitzen a Alemanya i Suïssa. **DDG** GIRONA

### Altres sistemes universitaris

	 Governança	 Política de personal	 Finançament
<b>ÀUSTRIA</b> 	Es va centralitzar la seva gestió interna. L'estructura de govern està formada pel consell de la Universitat, el Rectorat i el Senat.	Les universitats són els ocupadors del personal universitari. La reforma es va negociar amb els sindicats. Poden pagar complements salarials per atreure investigadors de fora d'Àustria.	Existeix una transferència global vinculada a un contracte per objectius de tres anys de durada entre Govern i Universitat.
<b>DINAMARCA</b> 	L'estructura de govern està formada pel consell de la Universitat, el Rectorat i el Senat. El 2006 es va desenvolupar una estratègia per reduir dràsticament el nombre d'universitats i centres de recerca.	Des dels setanta existeix el personal acadèmic contractat laboralment.	La major part del finançament públic es basa en el "taxímetre", que depèn d'indicadors com els exàmens aprovats pels estudiants.
<b>FINLÀNDIA</b> 	Es va reforçar el paper de persones externes a la Universitat en els òrgans de govern i hi ha hagut fusions entre universitats.	Funcionen amb el sistema Tenure Track per a la captació i retenció del seu personal docent i investigador (PDI).	Es basa en una transferència global incondicional que representa el 66%, però existeix un alt grau de control per part del Ministeri.





altres institucions acadèmiques europees. Un dels canvis més cridaners té a veure amb el salt d'estatus del personal universitari, que passa de funcionari públic a personal laboral.

Les sis regions analitzades en l'informe «La reforma de la governança en els sistemes universitaris europeus» serveixen com a exemple, segons els experts, que no fa falta ser funcionari per treballar en una universitat pública. Tots els models coincideixen, en-

car a que amb matisos, en polítiques de captació de professorat més flexibles a la vigent a Espanya on, hi ha els qui fins i tot paguen complements salarials per atreure investigadors de fora, com a Àustria. Els pioners en la reforma del sistema de contractació a les universitats públiques van ser els danesos. Des dels anys setanta ja compten amb personal acadèmic contractat laboralment, la qual cosa permet a cada universitat desenvolupar la seva estratègia de gestió de personal.

A Finlàndia se circumscriuen al model «tenure track», que consisteix en un contracte temporal de cinc anys amb una avaluació final que, de ser superada, garanteix l'estabilització de l'investigador. Idèntica estratègia segueixen a les universitats portugueses encara que, en aquest cas, el personal acadèmic existent abans de la conversió, en 2007, de les institucions acadèmiques en fundacions, segueix sent funcionari públic. Al país veí també es van transferir a les universitats les competències sobre la propietat dels terrenys i els edificis dels campus. Per a alleujament de

<b>FRANÇA</b> 	Una nova llei va establir que els membres externs a la Universitat en el consell d'administració tenien dret a escollir el rector.	Després de la reforma de 2013 la majoria del personal va seguir com a funcionari públic, però els acomiadaments estan fortament regulats i el Govern imposa quotes de promoció.	El 1988 es van canviar els mecanismes, introduint la gestió per objectius i establint que entre el 5 i el 10% del pressupost depengues d'un contracte per objectius.
<b>P. BAIXOS</b> 	Van ser dels primers a aprovar una reforma. Tenen un ampli marge d'autonomia i funcionen amb un pla estratègic a 4 anys.	Les universitats decideixen la contractació i promoció professional del seu personal, però amb restriccions en els acomiadaments.	Se centra en transferències globals i només un 11% dels fons de recerca nacionals són assignats de forma competitiva. Compten amb un sistema addicional per a l'especialització en determinats camps.
<b>PORTUGAL</b> 	El seu consell de govern inclou un 50% d'acadèmics, un 15% d'estudiants i un 30% de persones alienes a la Universitat.	Tenen més flexibilitat en la gestió després de la seva conversió en fundacions. La Universitat contracta el nou personal com a laboral en un període de prova de 5 anys.	Funcionen a través de transferències globals basades en fórmules acordades entre les associacions de les universitats i de les escoles politècniques i el Govern.

molts, davant la possibilitat que d'ara endavant les institucions acadèmiques disposin d'autonomia suficient per incorporar o expulsar docents, cal precisar que es preveuen restriccions a aquest extrem. Tant França com Portugal tenen fortament regulats els acomiadaments i el Govern imposa quotes de promoció per al personal docent i investigador (PDI). Més flexibilitat presenta el sistema de finançament.

En successives reformes orientades a un nou model de governança es va introduir a diverses regions europees la possibilitat d'augmentar la captació de fons

públics de les universitats sobre la base del compliment d'una sèrie d'objectius. Les universitats daneses reben més fons com millors resultats acadèmics obtinguin els seus alumnes. A França, entre un 5 i un 10% del pressupost té a veure amb el compliment d'objectius.

D'altra banda, a Finlàndia existeix un acord de finançament per objectius que es renova cada quatre anys, al qual es vincula un 10% del conjunt del pressupost de la universitat. A més, per augmentar-ne la visibilitat internacional els danesos van optar per un model de fusions, incentivat

pel govern, per reduir dràsticament el nombre d'universitats i centres de recerca, passant de 12 universitats i 13 instituts de recerca a 8 i 3, respectivament. Aquesta estratègia es va concebre com un procés voluntari que van repetir Finlàndia i França. Se suggereix en l'informe la possibilitat d'adoptar el model portuguès en el qual es va registrar una iniciativa per promoure fusions el resultat de les quals va ser la creació d'un consorci amb tres universitats de la regió nord. Àustria va optar, en canvi, per l'estratègia de segregar les facultats de Medicina de les universitats generals.

