

Anna Kola  
Anna Muszewska  
Michał Wierzchoń

**Dobre praktyki w nauce i na uczelni.**  
**Wyniki sondażu przeprowadzonego wśród internautów**  
**odwiedzających profil Obywateli Nauki na Facebooku,**  
**na stronie internetowej ON oraz wśród odbiorców newslettera ON**

**Abstrakt - streszczenie**

Jedną z idei przyświecających Obywatelom Nauki jest upowszechnianie dobrych praktyk, projakościowych rozwiązań, które funkcjonują lokalnie, a mogłyby stać się powszechniejsze. W ramach dyskusji wokół propozycji Ustawy 2.0 pojawiła się przestrzeń do odświeżenia tematu i przemyślenia, co można zrobić, żeby w świecie akademickim lepiej się pracowało.

Ankieta była prowadzona od 15 stycznia do 1 marca bieżącego roku, formularze były dostępne na naszej stronie internetowej, a zaproszenie do ankiety umieszczone było na FB ON oraz rozesłane do wszystkich osób, które podpisały manifest ON. Formularz został wypełniony przez 177 osób. Większość ankietowanych pracuje na uczelni państwowej (139 osób, 79%), najczęściej na stanowisku adiunkta (86 osób, 48.9%). W większości ankietę wypełnili naukowcy z nauk humanistycznych (94 osób, 53.4%) oraz z dużych ośrodków akademickich o liczbie mieszkańców przekraczającej pół miliona (120 osób, 68.6%). Mężczyźni stanowili większość osób, które chciały się wypowiedzieć o dobrych praktykach (57.7% m, 42.3% k).

Nieco naiwnie sformułowaliśmy dwa otwarte pytania o to, co może dawać swoim pracownikom instytucja, a co pracownicy mogą zrobić dla siebie sami. Niestety wyniki ankiet nie przyniosły zalewu nowych świetnych praktyk do powielenia i upowszechnienia, raczej odtworzyły postapokaliptyczny obraz akademii, na skraju upadku. Tym bardziej jest to przygnębiająca lektura, że wiemy, iż wokół ON skupionych jest wiele osób nastawionych projakościowo, otwarcie myślących o nauce, funkcjonujących w międzynarodowym obiegu naukowym. Jeśli sympatycy ON widzą swoje jednostki jako opresyjne, obce instytucje, to strach pomyśleć, jaki obraz akademii mają mniej aktywni pracownicy nauki. Powszechnym źródłem niezadowolenia są oczywiście niskie zarobki, które trzeba podnosić, jak się da, pracując na drugim etacie poza jednostką, rzucając naukę lub wyjeżdżając za granicę. Jednostki naukowe (głównie uczelnie), jeśli oferują wsparcie finansowe, to głównie w formach pomocy socjalnej ("wczasy pod gruszą", tzw. trzynastka), a nie poprzez wspieranie rozwoju (opłacanie szkoleń, kursów, konferencji, publikacji), nie wspominając o

nieodpłatnym obciążeniu obowiązkami organizacyjnymi i administracyjnymi. Niektóre instytucje mają systemy nagród, jednak ich sposób przydzielania (wszystkim po równo albo tylko swoim) niweczy szanse na projakościowe motywowanie pracowników. Wyróżniają się te instytucje, które przestrzegają prawa pracy poprzez wynagradzanie ponadwymiarowego czasu pracy, co powinno być normą, a nie dobrą praktyką.

Ankietowani pracownicy instytucji naukowych nie rozpatrują możliwości wpływania na funkcjonowanie instytucji, w której pracują. Obowiązujące reguły traktują jako narzucone z góry i niezmiennie, a impuls do ewentualnej poprawy sytuacji bytowej może przyjść jedynie z zewnątrz w postaci grantu lub (dodatkowej) pracy poza instytucją.

Z ankiet wyłania się obraz instytucji naukowej jako pracodawcy, który niewiele daje, a wiele wymaga od swoich pracowników. W ankietach wielokrotnie pojawiają się stwierdzenia o obciążeniu obowiązkami dydaktycznymi i organizacyjnymi przy minimalnym wsparciu pracodawcy. Zdarza się jednak, że ankietowani nie dostrzegają wsparcia, jakie oferuje instytucja, i w polu odpowiadającym ich własnej aktywności wpisują dostępne w instytucji mechanizmy wsparcia (np. granty rektorskie).

---

## **1. Wprowadzenie**

Od początku istnienia ruchu Obywateli Nauki jedną z idei przyświecających tej inicjatywie jest upowszechnianie dobrych praktyk w szkolnictwie wyższym i w nauce - projakościowych rozwiązań, które funkcjonują lokalnie, a mogłyby być powszechniejsze. Dobre praktyki to modne ostatnimi czasy słowo. Oddaje jednak w skrócie istotę działań służących promowaniu dobrych wzorów zatrudnienia, warunków pracy i wynagradzania, motywowania pracowników do podejmowania działań, które mają na celu ich własny naukowy rozwój, jak i inwestycje w reprezentowaną instytucję. Ciekawe, potrzebne, właściwe z punktu widzenia rozwoju pracownika, promujące równość i równouprawnienie rozwiązania funkcjonujące na jednej uczelni czy w instytucie badawczym, mogą okazać się dobrym pomysłem do zastosowania w innym miejscu (jak pokazuje sektor NGO-sów, taka praktyka służy rozwojowi całego sektora organizacji pozarządowych).

Jako Obywatele Nauki promować chcemy takie właśnie wzorce. Z naszych doświadczeń, toczonych rozmów, z analizy różnych badań na temat zatrudnienia na uczelniach wynika bowiem, że wiele z nich zasługuje na powielenie. W sytuacji transformacji systemu akademickiego, w jakiej uczestniczymy od 2015 roku, od kiedy trwają dyskusje wokół propozycji Ustawy 2.0, pojawiła się przestrzeń do ponownego przemyślenia tych zagadnień. Należało poruszyć ten temat wśród pracowników polskich uczelni, po to choćby, żeby w świecie akademickim pracowało się lepiej. Jest to także dobry moment, by tuż przed

wejściem w życie nowych przepisów, dowiedzieć się więcej o działaniach podejmowanych pracodawców w tym zakresie.

Należy odnotować, że wiele uczelni w Polsce ma świadomość wagi tego tematu, bowiem podejmuje m.in. działania diagnostyczne, których celem jest badanie jakości pracy w jednostkach. Staje się to zatem coraz ważniejszym problemem, jaki dostrzegają zarówno decydenci, organizujący nam warunki pracy, jak i pracownicy, mający świadomość swoich praw i obowiązków. Raporty z tych badań rzadko są dostępne dla opinii publicznej, traktowane są bowiem jak wewnętrzne dokumenty przedsiębiorstwa, które chroni kadrowe tajemnice firmowe. Z tego powodu nieczęsto także omawiane są publicznie konkretne problemy z zatrudnieniem na uczelniach, w formie innej niż jedynie seria narzekań na warunki pracy w jednostkach akademickich w Polsce. By jednak ten narracyjny wzorzec zmienić, należy mieć dane, które pozwalałyby na formułowanie opinii bardziej wiążących i odpowiedzialnych, wynikających ze zgłaszanych potrzeb środowiska.

Dla porządku warto zaznaczyć, że poza wewnętrznym prowadzeniem badań dotyczących warunków zatrudnienia i work-life balance, uczelnie biorą też udział w projektach promujących dobre wzorce. Odwołać się tu można do przykładu pierwszego w Polsce konkursu pt. „Uczelnia Przyjazna Rodzicom”, który został przeprowadzony dzięki dofinansowaniu z Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, a realizowany przez Stowarzyszenie PLinEU z Krakowa w 2014 roku.

## **2. Cele badania**

Badania ON wpisują się zatem w ten pozytywny trend diagnoz i ewaluacji warunków zatrudnienia na uczelniach i łączą z ekspercką, społeczną pracą członków tego ruchu. Przedstawiane wyniki badań ankietowych, prowadzonych wśród pracowników nauki i szkolnictwa wyższego, są przykładem zaangażowanych badań nad Akademią/w/o Akademią, których celem jest przede wszystkim

- (1) wywołanie merytorycznej debaty nad systemem dobrych praktyk, realizowanych na uczelniach;
- (2) szczegółowe poznanie i opisanie dobrych praktyk, ale też wskazanie głównych patologii w środowisku akademickim;
- (3) przedstawienie ich opinii publicznej;
- (4) aktywizacja środowiska, szczególnie młodej kadry akademickiej, ze względu na ich zaangażowanie w tworzenie nauki, ale i działania obywatelskie;
- (5) wypracowanie rekomendacji odnośnie rozwiązań podnoszących jakość zatrudnienia na uczelniach i instytutach badawczych w Polsce.

Ze względu na sześcioletni już staż ruchu społecznego Obywateli Nauki, zależało nam także na (6) poznaniu cech użytkownika strony ON i sympatyka tego ruchu.

### 3. Opis realizacji badań i podstawowe cechy badanych

Badanie sondażowe pt. "Dobre praktyki w nauce i na uczelniach", bardzo uproszczone metodologicznie ze względu na popularny wymiar tego działania, było prowadzone od 15 stycznia do 1 marca 2018 roku. Formularze ankiety były dostępne na naszej stronie internetowej. Ponadto zaproszenie do ankiety umieszczone było na FB ON oraz rozesłane do wszystkich osób, które podpisały manifest ON. W efekcie otrzymaliśmy zwrotnie formularze, które zostały wypełnione przez 177 osób (wśród nich było 101 mężczyzn, 74 kobiety, a dwie osoby nie podały informacji na temat swojej płci), a zatem 57.7% stanowili mężczyźni, 42.3% to były kobiety. Dane statystyczne demograficzne dotyczące osób biorących udział w ankiecie pozwoliły na weryfikację informacji, kto jest użytkownikiem FB ON oraz newslettera.

Większość ankietowanych pracuje na uczelni państwowej (139 osób, co stanowi 79% ogółu badanych osób), a kategoria płci nie jest tu zmienną wartościującą. Respondenci płci męskiej zatrudnieni są w instytucjach państwowych (w uczelni państwowej - 83 osoby, w instytucie badawczym - 18, w tym 1 respondent podał miejsce pracy).

Zatrudnienie respondentek jest bardziej zróżnicowane, bowiem kobiety zatrudnione są zarówno w uczelniach państwowych (55 respondentek), jak i w prywatnych - (4) oraz państwowych instytutach badawczych - 14 respondentek. Jedna ankietowana zaś nie podała swojego miejsca zatrudnienia. Dodatkowo także należy wskazać, że jedna z osób niepodających informacji o swojej płci, zadeklarowała samozatrudnienie (przy czym kiedyś zatrudniona była na uniwersytecie). W ankiecie nie było pytania o dodatkowe miejsce pracy (bądź prośby o weryfikację informacji o zatrudnieniu na tzw. "pierwszym etacie"). Znalazły się jednak pytania o sposoby dodatkowego zarobkowania (bez preferencji co do formy, tj. zatrudnienie na drugim etacie czy umowy cywilno-prawne).

Zapytaliśmy naszych członków i sympatyków także o stanowisko, na którym są zatrudnieni. Wśród respondentów dominuje grupa adiunktów (co jest zbieżne ze strukturą zatrudnienia na uczelniach w Polsce). Bycie adiunktem zadeklarowało 87 osób, co stanowi prawie 49% respondentów ankiety, choć jedna osoba to adiunkt z habilitacją (kobieta). W tej grupie 34 osób to kobiety, 52 - mężczyźni, 1 osoba nie ujawniła płci.

W badaniu wzięło udział także 28 profesorów (18 mężczyzn, 9 kobiet, 1 osoba nie podała płci); 27 asystentów (15 mężczyzn i 12 kobiet); 18 doktorantów (11 mężczyzn i 7 kobiet); 1 profesor emeryt (mężczyzna); 4 osoby zatrudnione na stanowisku specjalisty (1 mężczyzna, 3 kobiety); 4 osoby na stanowisku starszy wykładowca (kobiety); 2 wykładowców (kobieta i mężczyzna); 1 asystent, będący zarazem doktorantem; 1 lektorka języka specjalistycznego; 1 osoba nie podała miejsca zatrudnienia.

W większości ankietę wypełnili naukowcy z nauk humanistycznych (94 osób, co stanowi 53.4% całości). 55 osób zadeklarowało nauki ścisłe i techniczne (ST), natomiast 28

osób to reprezentanci nauk o życiu (NZ). Jeden z ankietowanych nie określił swojego obszaru naukowego.

Do tego skrótowego opisu demograficznego dołączyć należy informację o mieście zamieszkania badanych. Najwięcej ankiet wypełnili mieszkańcy dużych ośrodków miejskich (akademickich), tj. z miejscowości powyżej 500 tys. mieszkańców przysłano 120 ankiet (co stanowi 68.6% ogółu). Z miast średniej wielkości (między 100 a 500 tys. mieszkańców) wywodzą się ankietowani w 42 przypadkach. Natomiast 13 osób pochodzi z miast małych, o najmniejszej liczbie ludności (tj. poniżej 100 tys.). Dwie osoby nie zadeklarowały, gdzie mieszkają.

#### **4. Analiza wyników badań wg konkretnych kategorii analitycznych**

Właściwa część ankiety składała się z dwóch pytań otwartych, które w zamierzeniu miały się uzupełniać i być względem siebie komplementarne. Pierwsze z nich dotyczyło systemowych rozwiązań w uczelni bądź instytucie naukowym, mających na celu podniesienie jakości pracy. Drugie pytanie natomiast miało weryfikować, na ile pracownicy nauki i badacze w Polsce są aktywni oraz samodzielnie podejmują inicjatywy dodatkowego zarobku. Było ono sformułowane tak szczegółowo, bowiem to na niskie uposażenie zwykle narzekają zatrudnieni na uczelniach czy w instytutach badawczych.

Pytania te łączyły zatem perspektywę systemową, instytucjonalną z indywidualną. Z jednej strony pytaliśmy o działania systemowe pracodawców, wspólne dla wszystkich, z drugiej zaś - chcieliśmy się dowiedzieć, jak pewne problemy są rozwiązywane indywidualnie przez pracownika.

Zanim jednak opisane zostaną dobre praktyki, należy zdefiniować, czym one są, jaki jest ich charakter i funkcja. Nie wszystkie działania podejmowane przez pracodawców będą mogły nosić takie miano. Można tu posłużyć się definicją wykorzystywaną przez PKA i wówczas "dobra praktyka" winna być nowatorska (innowacyjna, zaprojektowana wbrew schematom), skuteczna (przynosząca zamierzone efekty w określonym zakresie), swoiście wyjątkowa (niespotykana nigdzie indziej, nowa, nowoczesna), jak również - uniwersalna (tzn. możliwa do wdrażania także na innych uczelniach, opisana w sposób to umożliwiający). Warto przy okazji zauważyć, że dobrą praktyką nie są rozwiązania, które mimo że wydają się właściwe, atrakcyjne, wysoko cenione, są wymagane prawem lub standardowe. Być może bowiem wiele ze zgłaszanych rozwiązań jest po prostu obowiązkiem pracodawcy, nie zaś jego dobrą wolą i świadomą działalnością na rzecz podnoszenia jakości pracy.

##### **4.1. Kategorie odpowiedzi**

Analizę wyników rozpoczęliśmy od wyodrębnienia kategorii odpowiedzi udzielanych przez osobę na zaproponowane przez nas pytania. Dla pierwszego z pytań dotyczącego

systemowych rozwiązań stosowanych w danej instytucji wyodrębniliśmy w odpowiedziach osób badanych 6 kategorii raportowanych przez respondentów rozwiązań:

- (1) BRAK raportowanych rozwiązań;
- (2) W. FINANSOWE - wsparcie finansowe, w tym nagrody finansowe, stypendia, dofinansowanie badań;
- (3) W. SOCJALNE - wsparcie socjalne;
- (4) W. MERYTORYCZNE - wsparcie merytoryczne pracowników, w tym szkolenia, kursy, proofreading;
- (5) W. ZATRUDNIENIA - wsparcie zatrudnienia, w tym możliwość negocjacji warunków zatrudnienia, np. obniżenie pensum; oraz
- (6) W. DODATKOWE - wynagrodzenie dodatkowe, w tym wynagrodzenie za prace organizacyjne, udział w pracach komisji, nadpensum i pracę ze studentami podyplomowymi.

Dla drugiego z pytań diagnostycznych dotyczącego podejmowanych przez pracowników z własnej inicjatywy aktywności wyodrębniliśmy 9 kategorii odpowiedzi:

- (1) NIC - brak podejmowanych aktywności;
- (2) P. KWALIFIKACJI - podnoszenie kwalifikacji, w tym szkolenia, studia podyplomowe, doktorat;
- (3) GRANTY - zatrudnienie w ramach czyjegoś grantu lub uzyskanie własnego;
- (4) PRACA DOD. WEW - dodatkowa praca w jednostce, w tym prace administracyjne, organizacyjne, dodatkowe zajęcia;
- (5) PRACA DOD. ZEW. - dodatkowa praca poza jednostką, w tym drugi etat, działalność gospodarcza;
- (6) PREMIE - premie za publikowanie, respondenci starają się być w grupie najlepiej ocenianych;
- (7) ZMIANA PRACY - zmiana pracy;
- (8) WYJAZD - wyjazd zagraniczny;
- (9) STYPENDIUM - stypendia naukowe;
- (10) INNE - negocjacje z pracodawcą, zmiana stanowiska.

Dla celów analizy statystycznej w przypadku, gdy osoba udzielała wielu odpowiedzi, kategorię określano na podstawie dominujących wypowiedzi.

#### **4.2. Analiza wyników**

Wszystkie wyniki poddano analizie, biorąc pod uwagę zróżnicowanie liczebności odpowiedzi w poszczególnych grupach nauk (HS - nauki humanistyczne i społeczne; NZ - nauki o życiu; ST - ścisłe i techniczne), wielkości miejscowości, w której działa dana instytucja naukowa, płci respondentów, a także porównania instytucji PAN i jednostek uniwersyteckich. Analizy

statystyczne przeprowadzone z wykorzystaniem testu  $\chi^2$  nie wykazały zróżnicowania wyników ze względu na żadną z analizowanych zmiennych.

Wyniki analizy dla pytania pierwszego zostały zdominowane przez odpowiedź skategoryzowaną jako brak proponowanych rozwiązań instytucjonalnych (87 odpowiedzi na 161 respondentów). Kategoria ta dominowała w odpowiedziach wszystkich osób badanych niezależnie od reprezentowanej przez respondentów grupy nauk (por. Tabela 1). Drugą najpopularniejszą odpowiedzią było wsparcie finansowe (warto zauważyć, że w większości przypadków wsparcie to było bardzo nieznaczne i doraźne, a nie systemowe). Uderza brak wsparcia merytorycznego i możliwości negocjacji warunków zatrudnienia ze względu na osiągnięte wyniki naukowe. Wydaje się zatem, że instytucje naukowe nie prowadzą klarownej polityki naukowej wspierającej działalność naukową respondentów.

Tabela 1. Liczebności odpowiedzi respondentów zaklasyfikowanych do poszczególnych kategorii odpowiedzi na pytanie 1 (tabela z podziałem na grupy nauk)

| kategoria odpowiedzi | GRUPA NAUK |    |    |       |
|----------------------|------------|----|----|-------|
|                      | HS         | NZ | ST | RAZEM |
| BRAK                 | 46         | 16 | 25 | 87    |
| W. FINANSOWE         | 22         | 5  | 11 | 38    |
| W. MERYTORYCZNE      | 7          | 1  | 2  | 10    |
| W. SOCJALNE          | 6          | 3  | 6  | 15    |
| W. ZATRUDNIENIA      | 7          | 1  | 1  | 9     |
| W. DODATKOWE         | 1          | 0  | 1  | 2     |
| RAZEM                | 89         | 26 | 46 | 161   |

Zestawienie odpowiedzi na to pytanie prezentuje całe spektrum rozwiązań, jakie zdarzają się na uczelniach. Odpowiedzi zwykle się nie powtarzają, co może świadczyć, że uczelnie mają swoją specyfikę, choć wiele z tych rozwiązań ma charakter obligatoryjny, np. wsparcie finansowe prowadzonych badań ze środków na cele statutowe i dotacji celowych.

Wśród rozwiązań finansowych (wszystkie wypisane działania są cytowane z ankiet) są m.in. premie za publikacje w wysoko punktowanych czasopismach, dofinansowanie badań, dodatki do pensji, jednak bez jasnych kryteriów ich przydzielania, tzw. granty dla młodych (pracowników do 35 roku życia), granty rektorskie, nagrody rektorskie, okresowe podwyżki dla pracowników, nagrody za działalność dydaktyczną i organizacyjną, okresowe dodatki motywacyjne (do 300 zł), nagrody za działalność naukowo-organizacyjną (udzielane

80-100 osobom z najlepszymi wynikami corocznej ankiety oceniającej - wówczas premia roczna wynosi 1000 zł), stypendium habilitacyjne, trzymiesięczny płatny urlop na badania terenowe, tworzenie nowych programów naukowych, stypendialnych, wsparcie finansowe w publikacji książek i organizowaniu konferencji. Jednym z najbardziej pozytywnych rozwiązań było wypłacenie wszystkim pracownikom dodatkowej pensji z wypracowanej nadwyżki finansowej. Zwraca natomiast uwagę brak transparentności w większości uznaniowych nagród finansowych (bez względu na to, czy za działalność naukową, czy dydaktyczną).

Zgłoszono też sytuację obniżki pensji, co jest nie tyle złą praktyką, co działaniem przyczyniającym się do obniżania morale oraz prestiżu tej grupy zawodowej, jak również likwidację funduszu stypendialnego, co wpływa na znaczące ograniczenie wymiaru działalności badawczej pracowników.

Brakuje zaś np. docenienia działalności popularyzatorskiej, nagród za współpracę z biznesem, promocję jednostki, w której się pracuje. Może to świadczyć o braku identyfikacji zarówno pracowników, jak pracodawców z miejscem pracy, ale też z szeroko pojmowaną pracą naukową. W tym zakresie panuje zadaniowość, co widać choćby w nagrodach udzielanych za publikacje naukowe, ale też instrumentalne traktowanie pracy. Pracowników nie motywuje się finansowo, nie wprowadza innowacyjnych rozwiązań sprzyjających zarówno podnoszeniu jakości polskiej nauki, jak też budowaniu tożsamości uczelni jako instytucji kulturotwórczej, wypełniającej swoją społeczną misję.

Wsparcie merytoryczne natomiast sprowadza się do dofinansowania szkoleń, pomocy ekspertów, wsparcia w zakresie prowadzenia badań, finansowania proofreadingu, kursów poszerzających kompetencje dydaktyczne, darmowych kursów językowych, możliwości zamówienia dowolnej książki do biblioteki, dostępu do licznych baz elektronicznych, darmowego pakiet Office, wsparcia merytorycznego przy składaniu wniosków o granty. Szkolenia finansowane są ze środków uczelni, ale też ze środków unijnych, o jakie stara się dana jednostka.

Brakuje zaś mentoringu, co ważne jest z punktu widzenia młodszych pracowników nauki, coachingu, doradztwa w zakresie prowadzenia badań, przygotowywania wniosków grantowych, pomocy w awansach naukowych.

Wśród rozwiązań dotyczących wsparcia socjalnego dominują te wynikające z przepisów prawa - Kodeksu Pracy, np. tzw. trzynastka, zapomogi czy "wczasy pod gruszą". Ankietowani wskazują też na świadczenia z tytułu posiadania rodziny, drobne dofinansowanie do karnetów sportowych i biletów do kina, teatru itp., pomoc jesienno-zimową, dodatek urlopowy, dofinansowanie wypoczynku dzieci powyżej 3 roku życia, dodatki wakacyjne, bezpłatny dostęp do zajęć rekreacyjno-sportowych.



Nie zadeklarowano działań uczelni związanych z wsparciem zdrowotnym, szczególnie dla osób przewlekle chorych, starych, po wypadkach czy z wsparciem psychologicznym, w przypadku np. depresji lub zaburzeń emocjonalnych, które mogą pojawić się w tej grupie zawodowej. Brakuje rozwiązań promujących równouprawnienie kobiet i mężczyzn (np. promowania podziału urlopu rodzicielskiego pomiędzy matkę i ojca dziecka), jak również rozwiązań wprowadzających work-life balance.

Jeżeli chodzi zaś o optymalizację warunków zatrudnienia, jedna osoba zadeklarowała telepracę, ale nie do końca jest jasne, w jakim zakresie (dydaktyka, praca organizacyjna) i w jakim charakterze. Pojawiła się w kilku ankietach możliwość zmniejszenia pensum, szczególnie w sytuacjach, gdy kieruje się grantem zewnętrznym albo publikuje w wysoko punktowanych czasopiśmie. Wskazano też na możliwość "zagęszczania" zajęć w celu umożliwienia większej liczby wyjazdów badawczych.

Niekiedy na uczelniach i w jednostkach bywają też wprowadzane inne rozwiązania, tj. dodatki za pracę administracyjną na rzecz wydziału czy udział w pracach komisji funkcjonujących w jednostkach.

Brak wsparcia jest jednak dla respondentów ewidentny, co najlepiej obrazują słowa jednego z badanych:

*Nie ma żadnych... dużo natomiast działań demotywacyjnych. Jestem praktykiem biznesu pracującym >>w biznesie<<, od 6 lat dydaktykiem na studiach niestacjonarnych, od roku akademickiego 2017/2018 zatrudnionym na stan. asystenta. Cały czas robią mi pod górkę - Katedra i Wydział chcieli >>praktyka<< okazuje się, że: a) zajęć popołudniami nie zaplanują (mam się zwalniać z pracy, by poprowadzić ćwiczenia), b) na konferencje nie mogę jechać, bo nie mam funduszy (katedry nie stać, a własnych jako >>młody<< naukowiec nie mam) c) z prywatnych pieniędzy zapłacić za konferencję nie mogę i jechać nie mogę - bo nie pozwolą mi na afiliację szanownej Alma Mater, w ogóle urlopu mi nie dadzą d) na chorobowe iść nie można e) pomimo chęci szybkiego otwarcia przewodu - nieeee po co? dlaczego? przecież jest 8 lat na to f) chęć założenia koła naukowego? po co? przecież są koła naukowe - praktyczne zajęcia w laboratoriach? analiza finansowa z wykorzystaniem komputerów? po co niech studenci liczą dynamikę i odchylenie na kartkach!!*

Nie jest to jedyny taki przypadek, bowiem inny respondent deklaruje trudną sytuację i brak myślenia pro jakościowego: *Jestem notorycznie zmuszany do nadgodzin, prowadzenia przedmiotów niezgodnych z kompetencjami, zadań, za które nie przewidziano wynagrodzenia. Mimo zapisów w statucie praktycznie brak możliwości obniżenia pensum mimo grantów.*

Inna osoba wskazuje zaś na najpowszechniejsze problemy i bolączki dzisiejszej akademii, które oddziałują na klimat i rodzaj przyjmowanych rozwiązań systemowych. Pisze o zjawiskach typu: *Nepotyzm, kumoterstwo, kolesiostwo, tumiwizizm, niedasie, biurokracja, anachronizm, etatyzm, rozbuchana administracja, przeregulowanie, dupochrony, pieczętkologia...*

Inni zaś na pytanie o wsparcie uczelni odpowiadają wprost: *Wręcz przeciwnie, osoby z dłuższym stażem czują się zagrożone i podkładają kłody tym, co umieją czymś się wykazać.*

Wyniki dla drugiego z pytań diagnostycznych są nieco mniej klarowne i wydają się wskazywać na aktywność respondentów w podejmowaniu działań sprzyjających zwiększeniu wynagrodzenia. Dominujące odpowiedzi to prace dodatkowe (w i poza uczelnią), a także pozyskiwanie grantów (por. Tabela 2). Ponownie, liczebność poszczególnych odpowiedzi zaklasyfikowanych do najczęściej występujących kategorii nie zmienia się ze względu na reprezentowaną przez badanych grupę nauk, ich płeć, wielkość miasta, w którym zamieszkują, czy też typ jednostki, która ich zatrudnia.

Tabela 2. Liczebności odpowiedzi respondentów zaklasyfikowanych do poszczególnych kategorii odpowiedzi na pytanie 2 (tabela z podziałem na grupy nauk)

| kategoria odpowiedzi | GRUPA NAUK |    |    |       |
|----------------------|------------|----|----|-------|
|                      | HS         | NZ | ST | RAZEM |
| GRANTY               | 21         | 7  | 14 | 42    |
| INNE                 | 1          | 2  | 1  | 4     |
| NIC                  | 11         | 1  | 7  | 19    |
| P. KWALIFIKACJI      | 6          | 4  | 5  | 15    |
| PRACA DOD. WEW.      | 17         | 3  | 5  | 25    |
| PRACA DOD. ZEW.      | 24         | 5  | 8  | 37    |
| PREMIE               | 9          | 2  | 4  | 15    |
| WYJAZD               | 0          | 2  | 2  | 4     |
| RAZEM                | 89         | 26 | 46 | 161   |

Dużą zasługą instytucji finansujących badania jest tak duża liczba odpowiedzi wskazujących na możliwość zwiększenia uposażenia ze względu na realizację projektu badawczego. Biorąc pod uwagę ogólną liczbę respondentów, liczba tych, którzy podnoszą swoje uposażenie poprzez zatrudnienie w granicie, jest stosunkowo wysoka (42 osoby w grupie 161, co stanowi 26% ogółu respondentów). Biorąc pod uwagę współczynnik sukcesu w pozyskiwaniu grantów (np. w NCN ok. 20%), można zakładać, że te wyniki są wyjątkowe i właściwe tylko dla grupy sympatyków ON. W populacji z tej formy zwiększenia wynagrodzenia korzysta jednak prawdopodobnie stosunkowo niewiele osób.

Stosunkowo duża grupa respondentów (19 osób z 161 respondentów) nie robi nic, aby poprawić swój los. Często dzieje się tak z powodu dużej liczby zajęć dydaktycznych, wymagającej czasu opieki nad studentami (podczas przygotowywania pracy dyplomowej czy magisterskiej).

Wyniki wydają się jednak wskazywać, że marazm, o które bywa oskarżane środowisko, jest zdecydowanie rzadszy w grupie pracowników niż w działaniach instytucji. Zdecydowana większość respondentów próbuje podejmować dodatkową aktywność zarobkową, choć ma świadomość, że ogranicza i utrudnia to pracę naukową. Co ważne, zazwyczaj są to działania w ramach uczelni (realizacja grantów, prace dodatkowe wewnątrz uczelni, ale też po prostu koncentracja na pracy, która przynosi np. premie za publikacje). Ankietowani deklarowali awanse zawodowe i naukowe, które łączą się z podniesieniem uposażenia, udział w grantach - także europejskich (np. H2020). Respondenci współpracują z biznesem, udzielają się jako eksperci (przygotowują ekspertyzy, w tym w NCBiR), piszą podręczniki, prowadzą szkolenia, prowadzą różne działania edukacyjne - komercyjne i społeczne:

*Opracowuję autorskie i nieszablonowe scenariusze zajęć w dwóch językach, wykorzystując szereg technik takich jak: debata oksfordzka, prezentacje multimedialne w prezji, quizy, eseje problemowe, burza mózgów itp., organizuję spotkania filmowe na wydziale poprzedzone prelekcjami moimi bądź zaproszonych gości, konferencje międzynarodowe (pełniąc często funkcję sekretarza), cykle spotkań dla pracowników omawiających trudniejsze lektury oraz seminaria wespół z pracownikami uniwersytetów z Krakowa, Warszawy, Poznania i Wrocławia. Na "zewnątrz" brałem udział w zajęciach i wykładach popularyzatorskich w klubach dyskusyjnych.*

Badani biorą udział w dodatkowo płatnych pracach organizacyjnych na wydziałach, na których pracują, tj. przygotowanie dokumentacji związanej z prowadzeniem kierunków lub praca w komisji rekrutacyjnej, opieka nad studentami.

Pomimo wielu inicjatyw, jakie badani podejmują (w tym także założenie Start-Upa), bywa też, że mają oni poczucie niespełnienia: *Przez 6 lat zdobywałam doświadczenie na najwyższych stanowiskach kierowniczych (CFO), ale to się nie liczy :)*

Mogą podejmować wiele działań, jednak bez wsparcia instytucji i myślenia projakościowego, które sprowadza się do premiowania najlepszych, najaktywniejszych, zaangażowanych: *wyrabiam wszystko ponad normę, doszkałam się, doksztalcam się, realizuję dodatkowe prestiżowe aktywności, ale informacja zwrotna: wszyscy są wynagradzani na tych samych zasadach.*

### **4.3. Podsumowanie**

Odpowiedzi na powyższe pytania nie przyniosły pozytywnych wniosków, brakuje wciąż bowiem nowych świetnych praktyk do powielenia i upowszechnienia. Odtworzyły raczej postapokaliptyczny obraz uczelni i instytutów naukowych, które znajdują się na skraju upadku. Upadek ten ma charakter nie tylko finansowy (stąd tak niskie zarobki i ograniczone możliwości prowadzenia badań), ale też kulturowy, co spowodowane jest zmianami w obrębie kształtowanego etosu akademickiego.

Tak negatywny wniosek, postawiony już na początku raportu, wzmocniony jest przez świadomość faktu, że wokół ON skupia się wiele osób nastawionych projakościowo, otwarcie myślących o nauce, funkcjonujących w międzynarodowym obiegu naukowym. Jeśli sympatycy ON widzą swoje jednostki jako opresyjne, obce instytucje, to strach pomyśleć, jaki obraz akademii mają mniej aktywni pracownicy nauki.

Jak można było przewidywać, powszechnym źródłem niezadowolenia są oczywiście niskie zarobki, które trzeba uzupełniać jak się da, pracując na drugi etat poza jednostką, rzucając naukę lub wyjeżdżając za granicę. Jednostki naukowe (głównie uczelnie), jeśli oferują wsparcie finansowe, to przybiera ono głównie formy pomocy socjalnej ("wczasy pod gruszą", trzynastka) i stosowane jest ono znacznie częściej niż wspieranie rozwoju (opłacanie szkoleń, kursów, konferencji, publikacji). Wynika to pewnie z innego sposobu finansowania tych świadczeń, bowiem wsparcie socjalne jest obowiązkiem ustawowym każdej firmy. Pracodawca musi prowadzić Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, czyli na osobnym rachunku bankowym gromadzić środki finansowe w celu wykorzystania ich na wsparcie socjalne uprawnionych do tego pracowników. Fundusz Socjalny jest obowiązkowy dla wszystkich pracodawców z jednostek budżetowych i samorządowych (bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników) oraz pozostałych, które na dzień 1 stycznia danego roku zatrudniają minimum 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Środki finansowe pochodzą z odpisów, których wysokość jest ściśle określona. Zatem nie należy wsparcia socjalnego uznać za dobrą praktykę.

Występuje nieodpłatne obciążenie obowiązkami organizacyjnymi i administracyjnymi. Niektóre instytucje posiadają systemy nagród, jednak ich sposób przydzielania (wszystkim po równo, tylko swoim) niweczy szanse na pro jakościowe motywowanie pracowników. Wyróżniają się te instytucje, które przestrzegają prawa pracy poprzez wynagradzanie ponadwymiarowego czasu pracy.

Ankietowani pracownicy instytucji naukowych nie rozpatrują możliwości wpływania na funkcjonowanie instytucji, w której pracują. Obowiązujące reguły traktują jako narzucone z góry i niezmiennie, a szansa ewentualnej poprawy sytuacji bytowej może przyjść jedynie z zewnątrz w postaci grantu lub (dodatkowej) pracy poza instytucją.

Z ankiet wyłania się obraz instytucji naukowej jako pracodawcy, który niewiele daje, a wiele wymaga od swoich pracowników. W ankietach wielokrotnie pojawiają się stwierdzenia o obciążeniu obowiązkami dydaktycznymi i organizacyjnymi przy minimalnym wsparciu pracodawcy. Zdarza się jednak, że ankietowani nie dostrzegają wsparcia, jakie oferuje instytucja, i w polu odpowiadającym ich własnej aktywności wpisują dostępne w instytucji mechanizmy wsparcia (np. granty rektorskie).

## **5. Rekomendacje**

Biorąc pod uwagę powyższe wnioski z przeprowadzonej ankiety, kierując się względami pro jakościowymi, jakie powinny kierować działaniami uczelni wyższych i jednostek badawczych, zaleca się:

1. Opracowywanie i wdrażanie dobrych praktyk na uczelniach i instytutach badawczych - realizowane być może jako wymóg wobec uczelni, które starają się o akredytację bądź w ocenie parametrycznej;
2. Upowszechnienie dobrych praktyk na uczelniach i instytutach badawczych, szczególnie dotyczących jakości zatrudnienia;
3. Publiczne ogłaszanie raportów uczelni i jednostek badawczych, które dotyczyłyby oceny warunków zatrudnienia i jakości pracy na uczelni;
4. Wsparcie finansowe działań z zakresu rozwoju pracownika (naukowego, ale i osobistego, np. Warsztaty rozwoju osobistego, wsparcie coacha, mentora);
5. Wdrażanie rozwiązań typu gender mainstreaming, wprowadzających równość płci - zarówno w momencie zatrudnienia, jak i określania warunków pracy, co tyczy się nie tylko rozwiązań praktycznych (tj. np. żłobki, przedszkola przyuczelniane), ale też rewaloryzacji oceny pracowniczej w odniesieniu do przerw wynikających z przebywania na urloпах macierzyńskich, ojcowskich, rodzicielskich, zdrowotnych (związanych z ciążą, ale i przewlekłą chorobą);

6. Wprowadzanie rozwiązań, których podstawą jest równowaga pomiędzy pracą a życiem osobistym (work-life balance), obejmujących wsparcie mentorskie, coaching kariery, działania zapobiegające wypaleniu zawodowemu.