

Anna Maria Kola

Anna Muszewska

**Raport Obywateli Nauki z badania dotyczącego
modeli kariery naukowej i zatrudniania
na uczelniach i w nauce
przeprowadzonego wśród sympatyków i członków ON**

Streszczenie raportu

Od początku działalności Obywateli Nauki pojawia się stale ważny i trudny w polskiej rzeczywistości akademickiej temat konkursów na zatrudnienie. W związku z licznymi informacjami badaczy i akademików o nieprawidłowo przeprowadzanych konkursach, Obywatele Nauki w roku 2016 rozpoczęli akcję ich monitorowania. Obywatele uczestniczyli w licznych debatach na temat reguł prowadzenia konkursów, wystosowali rekomendacje m.in. dla Uniwersytetu Warszawskiego odnośnie wprowadzania rozwiązań zapisanych w Europejskiej Karcie Naukowca i próbowali przekonać MNISW do włączenia stosownych regulacji do nowelizowanej ustawy. Opowieści o tym, jak się nie dostało pracy na upragnionym stanowisku w związku z patologiami w sferze zatrudniania, które słyszał zapewne każdy pracownik akademicki, zostały potwierdzone w raporcie przygotowanym w 2016 roku przez Fundację „Fundusz Pomocy Studentom” obejmującym ponad 600 postępowań konkursowych.

W związku z dyskusją na temat uczelni i instytutów badawczych towarzyszącą Ustawie 2.0 postanowiliśmy zbadać, jakie doświadczenia dotyczące praktyk związanych z zatrudnianiem mają osoby, które czytają posty i artykuły Obywateli Nauki. Badanie sondażowe przeprowadzono od 15 stycznia do 1 marca 2018 roku. Formularz ankiety był dostępny na stronie internetowej ON. Zaproszenie do udziału w badaniu umieszczone było na FB ON oraz rozesłane do wszystkich osób, które podpisały manifest ON.

Formularz został wypełniony przez 253 osoby, w tym pracy poszukiwało 189 osób (co stanowiło 82.2% ogółu badanych), a pracownika jedynie 41 osób (17.8%

respondentów). Większość ankietowanych, mimo napotkanych trudności, wiąże swoją przyszłość z sektorem akademickim (215 osób, 85%). Nieliczna grupa natomiast zadeklarowała, że odchodzi/odeszła z nauki (38 osób, 15%).

W większości ankietę wypełnili naukowcy z nauk humanistycznych (130, 51.4%) oraz z dużych ośrodków akademickich o liczbie mieszkańców przekraczającej pół miliona (176, 69.6%). Udział przedstawicieli obu płci wśród ankietowanych był wyrównany (48.6% stanowili mężczyźni, a 51.4% to kobiety).

Zgodnie z wcześniejszymi doświadczeniami i przypuszczeniami, jak również z wyżej wspomnianym Raportem Fundacji „Fundusz Pomocy Studentom”, konkursy zatrudnieniowe pozostają piętą Achillesową polskiego systemu nauki. Wielokrotnie w odpowiedziach pojawia się odmieniane przez wszystkie przypadki hasło ustawionych konkursów, szytych na miarę konkretnego absolwenta danej jednostki. Osoby z zewnątrz niezależnie od kwalifikacji wydają się być bez szans na etat oraz na rzetelną ocenę. Według większości relacji konkursy nie są prowadzone według jasnych, przejrzystych i merytorycznych reguł.

Wnioski z badań zawierają inną, paradoksalną w swoim wydźwięku konkluzję - zjawisko braku ofert, ustawionych naborów współwystępuje z poważnym deficytem kompetentnych kandydatów, o czym donoszą ankietowani poszukujący pracowników (szczególnie widoczne jest to zjawisko w naukach ścisłych i przyrodniczych). Grupa respondentów poszukująca pracowników skarży się na brak kandydatów gotowych pracować za oferowaną stawkę, bowiem, jak sami twierdzą: *Oferta finansowa, jaką mogłem zaproponować, nadawała się wyłącznie do kabaretu.*

Oczywiście, nikogo nie dziwi pojawiający się jak bumerang temat niekonkurencyjnych względem sektora prywatnego wynagrodzeń, co dotyczy nawet niektórych stanowisk finansowanych z grantów. Osoby chcące zatrudnić nowych pracowników postulują wyraźne zwiększenie wynagrodzeń oraz działania na rzecz stabilizacji zatrudnienia, co pozwoliłoby na przyciąganie dobrych merytorycznie kandydatów do pracy zamiast obecnie obowiązującej selekcji negatywnej. Osoby kierujące grantami wolałyby mieć większy wpływ na wybór pracowników i zwiększać elastyczność zatrudnienia w grantach. Jednocześnie pojawił się postulat poprawy jakości kształcenia na wcześniejszych etapach kariery i upowszechnienia mentoringu - nie tylko dla studentów, ale też dla pracowników naukowych.

Dodatkowym czynnikiem, który kreuje negatywny wizerunek zatrudnienia na uczelniach jest administracja pracująca na uczelniach i w instytutach badawczych (niekiedy stanowiąca swego rodzaju państwo w państwie, działająca poza akademickim priorytetem dbałości o jakość i rozwój). Administracja nie pomaga w organizowaniu konkursów, wdrażaniu do pracy nowych badaczy i przerzuca obowiązki biurokratyczne na pracowników akademickich.

Z drugiej strony, szukający pracy regularnie wskazują na małą liczbę ofert i (jak już wspomniano) tzw. "ustawione konkursy": *Może wypadałoby stosować zalecenia KE w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych z 11 marca 2005 r? [...]*. Postulat wprowadzenia rozwiązań z EKN pojawia się wielokrotnie w odpowiedziach respondentów.

Koniunkcja niskich wynagrodzeń i braku ofert w danym obszarze badań przejawia się w wypowiedziach ankietowanych z różnych dyscyplin. Charakterystycznym problemem dla nauk o życiu okazuje się również brak możliwości zatrudniania w grantach osób z doktoratem, niebędących post-docami (ograniczenie do 5-7 lat po doktoracie), w związku z tym, że oferty grantowe stanowią większość dostępnych etatów na rynku. Prowadzi to do uzasadnionego wniosku, że polityka NCN prowadzi do (nie-)zatrudnialności tzw. perma-doców.

Ponadto, co może być przez część środowiska uznane za wywrotowe w myśleniu o systemie akademickim, habilitacja jest zgłaszana jako przeszkoda w karierze naukowej, w szczególności przez reprezentantów nauk ścisłych i nauk o życiu.

Najpowszechniejszym wnioskiem z danych uzyskanych w ankiecie wydaje się jednak postulat zwiększenia stabilności zatrudnienia, wydłużenia kontraktów w grantach i zniesienia barier administracyjnych/większej elastyczności (w) administracji.

Wprowadzenie

Obywatele Nauki w "Pakcie dla Nauki" postulowali przejrzystość i merytoryczność zatrudnienia w nauce. Od początku działalności Obywateli temat ścieżki/ ścieżek kariery naukowej pojawia się często w debatach i spotkaniach poświęconych problemom pracowniczym na uczelniach, w szczególności drażliwą kwestią okazują się być konkursy na stanowiska.

W związku z licznymi sygnałami o nieprawidłowo przeprowadzanych konkursach Obywatele Nauki w roku 2016 rozpoczęli akcję monitorowania konkursów na polskich uczelniach publicznych oraz w instytucjach naukowych, na podstawie ustawy o dostępie do informacji publicznej. W wybranych przypadkach przyjmowali również rolę mediatora (gwarantując jednak pełną anonimowość). Przypadki te dotyczyły sytuacji, gdy przebieg konkursu wzbudził wątpliwości co do ich uczciwości. Wówczas Obywatele zobowiązywali się wystosować pismo do instytucji ogłaszającej konkurs, a w przypadku odmowy ujawnienia dokumentów, rozpocząć starania o nie drogą sądową.

Inną inicjatywą ON w sprawie zatrudnienia były opracowane i upublicznione rekomendacje m.in. dla Uniwersytetu Warszawskiego odnośnie wprowadzania, chociaż częściowo, rozwiązań obecnych w Europejskiej Karcie Naukowca. Akcja połączona była z próbą lobbowania w MNISW w celu wprowadzenia stosownych regulacji do nowelizowanej ustawy o szkolnictwie wyższym.

Opowieści o patologiach w systemie zatrudniania w nauce, które słyszał zapewne każdy pracownik akademicki, zostały potwierdzone w raporcie przygotowanym w 2016 roku przez Fundację „Fundusz Pomocy Studentom” obejmującym ponad 600 postępowań konkursowych (*Otwarte i uczciwe reguły...* 2016). Badania wykazały, że z reguły, jeśli wśród kandydatów znajdowała się osoba, która zdobyła stopień bądź tytuł w jednostce zatrudniającej, to właśnie ona wygrywała konkurs (tak dzieje się w 90% przypadków!). Brak jasnych kryteriów oceny, rzetelnego porównywania kompetencji kandydatów oraz instancji odwoławczych podtrzymuje ten dysfunkcyjny system zatrudniania pracowników na uczelniach.

Opis badań i grupy badanych

W związku z bezprecedensową i wciąż bardzo żywą dyskusją na temat świata uczelni i instytutów badawczych towarzyszącą powstawaniu Ustawy 2.0 postanowiliśmy zbadać, jakie doświadczenia w podejmowaniu zatrudnienia na uczelniach i w instytutach badawczych mają osoby, które czytają posty i artykuły Obywateli Nauki na stronie internetowej ON lub w mediach społecznościowych.

Badania sondażowe dotyczące warunków zatrudnienia na uczelniach i instytutach naukowych były prowadzone od 15 stycznia do 1 marca 2018 roku (czyli roku, w którym w życie ma wejść nowe prawo regulujące funkcjonowanie uczelni w Polsce, w tym szczegółowe rozporządzenia wykonawcze). Formularze ankiety były dostępne na naszej stronie internetowej, a zaproszenie do ankiety umieszczone było na FB ON oraz rozesłane do wszystkich osób, które podpisały manifest ON równoległe z ankietą dotyczącą dobrych praktyk na uczelniach (wyniki i wnioski z tego badania są dostępne na stronie internetowej ON, *Dobre praktyki na uczelniach i w nauce...* 2018).

Formularz został wypełniony przez 253 osoby, w tym pracy poszukiwało 189 osób (co stanowiło 82.2% ogółu badanych), a pracownika - jedynie 41 osób (stanowiąc 17.8% ogółu). Pytanie o miejsce zatrudnienia dotyczyło nie tyle obecnej sytuacji zawodowej respondentów, co stanowiło weryfikację posiadania określonych doświadczeń przez pytanego. Interesowała nas bowiem perspektywa pracownika (kandydata na pracownika uczelni) i jego relacje z indywidualnej ścieżki kariery, ale też punkt widzenia pracodawcy, który obrazuje drugą stronę medalu, tj. pokazuje możliwości pozyskania pracownika o określonych kwalifikacjach.

Większość ankietowanych, mimo napotkanych trudności, wiąże swoją przyszłość z sektorem akademickim (215 osób, co stanowiło 85% ogółu ankietowanych), a tylko nieliczna grupa odchodzi/odeszła z nauki (38 osób, czyli 15% badanych). W większości ankietę wypełnili naukowcy z nauk humanistycznych (130 osób, co stanowiło 51,4% biorących udział w badaniu) oraz z dużych ośrodków akademickich o liczbie mieszkańców przekraczającej pół miliona (176 badanych, czyli 69,6% ogółu). Można mieć zatem wątpliwości dotyczące reprezentatywności ankiety, jednak należy zauważyć, że badania nie zostały zaprojektowane w sposób

typowy dla badań ilościowych w naukach społecznych. Dla prowadzących badania priorytetem był udział badanych i ich zaangażowanie społeczne.

Zmienną nierelevantną była kategoria płci, co nie do końca jest zbieżne z praktyką zawodową kobiet na uczelniach (pokazuje to w swojej książce *Kobiety (w) nauce* Aleksandra Derra, 2013). Udział przedstawicieli obu płci wśród ankietowanych był wyrównany, bowiem 48.6% stanowili mężczyźni, natomiast 51.4% to kobiety.

Podobnie jak w badaniu dotyczącym dobrych praktyk, żadna z powyższych cech nie była ważną, odróżniającą dla całości, rzutującą na wyniki badania. Nasi respondenci mówili prawie jednym głosem, opisując niepokojące fakty z miejsc zatrudnienia.

W raporcie odwołujemy się do wypowiedzi respondentów, bez wskazania konkretnych osób, chcąc zagwarantować im anonimowość. Nie przyjęto też z tego powodu żadnej symboliki dla oznaczenia badanych. Oddajemy głos przedstawicielom polskiej nauki, którzy chcieli poświęcić nam chwilę i w sposób klarowny, niekiedy esencjonalny, a czasami bardziej szczegółowo, podzielili się swoimi doświadczeniami dotyczącymi procesu zatrudniania na uczelniach i w instytutach badawczych. Z ponad 250 wypowiedzi wybraliśmy te najlepiej oddające opisywane zjawisko. Niektóre z nich się powtarzają, wskazują na podobne problemy. Jednak, gdy wypowiedź zawiera jakiś element dodatkowy, wnoszący nowe treści, była także cytowana.

Wnioski z badań

I. Problemy zgłaszane przez pracowników i pracodawców

Trudna, patologiczna i konieczna do rozwiązania sytuacja dotyczy nie tylko osób chcących podjąć pracę i rozpocząć karierę w nauce (bez względu na rodzaj - państwowa/prywatna czy typ instytucji - uczelnia wyższa/instytut badawczy), ale także pracodawców. To należy zdecydowanie mocno podkreślić, by nie poddać się myśleniu schematycznemu i stereotypowemu.

Jednakże z powodu większej reprezentacji pracowników, zacząć można od zgłaszanych przez nich uchybień czy problemów. Niestety, zgodnie z naszymi

wcześniejszymi doświadczeniami, wyżej wspomnianym raportem Fundacji „Fundusz Pomocy Studentom” i głosami w naszym bezpośrednim otoczeniu, konkursy na zatrudnienie pozostają piętą Achillesową systemu.

Wielokrotnie w odpowiedziach pojawia się odmieniane przez wszystkie przypadki pojęcie “ustawionych konkursów”, szytych na miarę konkretnego absolwenta danej jednostki. **Osoby z zewnątrz niezależnie od kwalifikacji wydają się bez szans na etat** oraz na rzetelną, merytoryczną ocenę. Brakuje jasnych reguł prowadzenia konkursów, co podkreślają badani: *Wymagania tak sprecyzowane, że trudno oprzeć się wrażeniu, iż ogłoszenie powstało pod określoną osobę; zbyt duża waga przywiązywana do doświadczenia, zbyt mała - do umiejętności, co nie zawsze idzie w parze.*

Taka praktyka niekiedy jest otwarcie sankcjonowana przez samych zatrudniających, którzy widzą w tym możliwość kontynuacji swojej szkoły badawczej/naukowej, co samo w sobie nie jest naganne. Niepokojące staje się to wówczas, gdy blokuje zatrudnienie nowych osób, nawet tych o wyższych kwalifikacjach niż miejscowy kandydat: *Kierownik katedry mówi otwarcie, że zatrudnia tylko swoich doktorantów i nie ma miejsca na osoby z zewnątrz, choć wszyscy przyznają, że mam lepsze kwalifikacje i doświadczenie.*

Konkursy nie są organizowane w sposób przejrzysty, transparentny, uwzględniający nie tylko akademickie dobre obyczaje, ale też przepisy prawa. Respondenci wskazują na swoiste patologie procedury zatrudnieniowej, ponieważ:

brak jasnych kryteriów konkursu na stanowisko, brak jakiegokolwiek informacji dot. rozstrzygnięcia postępowania konkursowego (po Xⁿ telefonach dowiedziałam się, że rozstrzygnięcie przesunięto o tydzień, następnie znów po kilku telefonach łaskawie poinformowano mnie, że wygrał ktoś inny), brak publikacji wyników postępowania na stronach WWW (uczelni, wydziału, katedry - nigdzie, zerooo!), zawierana przez Rektora umowa niezgodna z ustaleniami Dziekana/Rady Wydziału (tłumaczenie "Dziekan nie wiedział" - serio?!).

Jak deklarują respondenci, od początku do końca cały **proces zatrudnienia bywa regulowany odgórnie** przez władze jednostki, tj. warunki konkursu formułowane są tak, by spełniał je konkretny kandydat. Podobnie jest z całą procedurą, jak i samym podpisaniem umowy:

Konkurs dedykowany pod konkretną osobę bez czytelnych zasad, jak przebiegać będzie postępowanie - mimo spełnienia wszystkich wymogów na stanowisko asystenta oraz posiadania niektórych z nich w stopniu wyższym (stopień doktora przy wymaganym ukończeniu tylko studiów magisterskich), nie zostałam zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną ani poinformowana, że taka będzie przewidziana. Z informacji jakie pozyskałam od pracowników wydziału, na który złożyłam dokumenty, dowiedziałam się, że wybrane osoby miały zadawane pytania zupełnie niezwiązane ze stanowiskiem i obszarem naukowym oraz że były to w większości osoby bez dorobku, zaraz po ukończeniu studiów.

Respondenci tego typu zjawiska oceniają negatywnie, jako wyraźną krzywdę i niesprawiedliwość wobec osoby, która nie uzyskała zatrudnienia, a miała wysokie kwalifikacje. Jednak należy zwrócić uwagę na drugą stronę tego medalu - z punktu widzenia osoby zatrudnionej i pragnącej uzyskać kontynuację umowy, takie działanie może być akceptowane/wymagane. Podobnie oceniane to może być przez instytucję, która chce zatrudnić konkretną osobę (a musi przeprowadzić szereg procedur oceny kandydata, zadbać o jego - pozorowaną - transparentność, włączając niechętną dodatkowym zadaniom administrację, która mogłaby spożytkować czas np. na pomoc w obsłudze grantów). Jest to dla respondentów **argument za likwidacją konkursów**, kłopotliwych dla wszystkich stron procesu zatrudnienia.

Brak uzasadnienia konkursów pojawia się w wielu wypowiedziach:

"Detaliczność" ogłoszeń sugeruje, że oferta przygotowywana jest pod konkretną osobę, wraz z jej wąską specjalizacją, nie zawsze logicznie korespondującą z zadaniami dla osoby na danym stanowisku. Tym samym konkursy wygrywają nie najlepsi na dane stanowisko, ale pasujące do ogłoszenia, pomimo że chodzi np. o nauczyciela akademickiego od podstaw danego zatrudnienia.

Tzw. "ustawione konkursy" tworzą swoistą **fikcję akademicką**, bowiem kandydat musi pokazać - na etapie aplikowania - swoją wartość i kompetencje, które

po ocenie i przyjęciu do pracy stają się jedynie **papierowymi argumentami** (zgodnie z powiedzeniem "papier wszystko przyjmie"):

1. *Ewidentnie ustawione konkursy; wystarczy jeden punkt - wymóg dla adiunkta: rychła habilitacja; dowód post factum - czas, w którym różni kandydaci ten stopień osiągnęli: ci preferowani w konkursach nie byli tymi najbardziej rychliwymi; 2. Niemerytoryczny system oceniania - przydatność w ośrodku X może zostać zakwestionowana (w obecności kandydata) z tej racji, że dotąd "pracuje w ośrodku bardzo, bardzo lewicowym".*

W powyższej wypowiedzi badanego jest jeszcze jedna myśl, bardziej niebezpieczna dla polskiego systemu akademickiego, tj. **zatrudnianie "ideologicznie poprawne"**. Oznacza to bowiem, że funkcjonować mogą uczelnie (w tym publiczne) identyfikowane jako reprezentujące określone opcje polityczne, światopoglądowe, ideologiczne.

Pojawia się w takim razie pytanie, jaki jest cel ogłoszeń o pracę, skoro nie mają tu znaczenia ani względy merytoryczne, ani projakościowe? Odpowiedź wydaje się oczywista - **wymagania legislacyjne**, na co wskazują badani:

Brak ofert pracy na uczelniach dla naukowców, przynajmniej dla humanistów. Rzeczywiście otwarty konkurs jest niebywałą rzadkością. Większość to "konkursy" wymagane przepisami dla pracowników, którym kończą się okresy zatrudnienia lub też konkursy, których zwycięzcy są tak czy inaczej znani z góry.

Ofert pracy jest mało, pojawiają się rzadko, niekiedy należy na nie czekać zbyt długo (niektóre pojawiają się w dość trudnych okolicznościach, jak np. śmierć długoletniego pracownika czy jego przejście na emeryturę).

Sytuację utrudnia **brak stabilności zatrudnienia**, bowiem pracownicy skarżą się na niepewność, wynikającą z podpisywania okresowych umów: *Ciągłe umowy na czas określony. Nie wiem, czy w październiku 2018 będę mieć pracę (po przepracowaniu 9 lat na uczelni); obecnie mam umowę na czas określony na 11 miesięcy (bez września).* Jest to działanie systemowe polskich uczelni, które

zatrudniają pracowników, bazując na kryterium wymaganego ustawowo pensum dydaktycznego. Pensum zaś uzależnione jest od liczby studentów, która szczególnie na uczelniach prywatnych, niepublicznych, prowincjonalnych bywa znacząco zmienna. Może też stanowić pewien "straszak" na pracowników uczelni publicznych i być narzędziem mobbingu.

Z wypowiedzi badanych wynika, że zarówno pracownicy, jak i pracodawcy mają **ambiwalentny stosunek do mobilności**. Część ankietowanych ceni możliwość zmiany miejsca zatrudnienia i jej chce, na co wskazuje wypowiedź respondenta, narzekającego na warunki pracy, jakimi są: *niska pensja, uziemienie w jednym mieście*. Mobilność obciążona jest jednak ryzykiem. Nie należy się temu się dziwić, skoro częstym zjawiskiem, któremu próbuje zapobiegać od lat m.in. Fundacja na rzecz Nauki Polskiej czy ostatnio - NAWA, jest *brak odpowiednich ofert dla naukowców powracających do Polski po zagranicznym stażu*.

Powstaje jednak uzasadnione pytanie, czy sposoby zatrudniania i standardy pracy w nauce w porównaniu z instytucjami zagranicznymi są inne (por. Kwiek 2015). **Świadomość trudności i specyficznych uwarunkowań zatrudnienia na uczelniach zagranicznych** mają też nasi respondenci:

W Polsce było bardzo mało konkursów, w których spełniałam kryteria. Za granicą z kolei większość konkursów dotyczy pracy przy projektach przez kilka lat bez gwarancji dalszego zatrudnienia. Nawet jak się jest gotowym przeprowadzić, nie jest łatwo znaleźć pracę.

Dodatkowo kwestię wyjazdów komplikują **względy kulturowe**, bowiem pomimo dobrego wykształcenia, specjalistycznych kompetencji, dorobku naukowego, respondenci nie czują się dobrze ani w kraju, ani - za granicą. Mają doświadczenie **braku kapitału społecznego przy wysokim poziomie kapitału symbolicznego**, co sprawia, że ich pozycja w świecie nauki nie zawsze jest adekwatna do posiadanych dyplomów, indeksów, cytowań. Podkreśla to jedna z badanych: *Zawsze jestem obca (mam doktorat z polskiej i obcej uczelni innej niż ta, w której skończyłam studia magisterskie), kiedy szukam pracy poza jednostką, w której skończyłam studia magisterskie.*

Pracodawcy biorący udział w naszym badaniu prezentują inne stanowisko, niekiedy bardzo odległe od tego, które wynika z narracji pracowników uczelni. Mówią bowiem o zjawisku zaskakującym wobec deklarowanego przez pracobiorców braku ofert i ustawionych konkursów. Te patologiczne rozwiązania współwystępują z poważnym **deficytem kompetentnych kandydatów**, o czym donoszą ankietowani poszukujący pracowników (szczególnie widoczne jest to zjawisko w naukach ścisłych i przyrodniczych).

Grupa poszukująca pracowników skarży się na brak kompetentnych kandydatów gotowych pracować za oferowaną stawkę: *Oferta finansowa, jaką mogłem zaproponować, nadawała się wyłącznie do kabaretu*. Inny respondent, profesor ze średniej wielkości miasta, reprezentujący nauki ścisłe i szukający osoby na stanowisko profesora, pisze, że trudnością było: *Znalezienie odpowiedniej osoby, zainteresowanej ciekawą pracą, lecz za niskie wynagrodzenie*.

Wydaje się, że to nie miasto jest problematyczne, a obszar nauk i niskie uposażenie, co potwierdzają nasi badani: *Nie mogłem pracownikowi zaoferować godnych pieniędzy na życie*.

“Pracodawcy” dostrzegają więcej problemów, tj. braki kompetencyjne czy motywacji do pracy (w zespole). Zamiast poświęcać czas zadaniom merytorycznym, nowi pracownicy skupiają się nadmiernie na budowaniu swojej pozycji w nowym miejscu. Takie zachowanie nie musi być wynikiem złej woli pracownika, ale wyuczonym schematem, jaki przeniósł z innej jednostki. W poniższej wypowiedzi widać też **znaczny stopień zaufania do nowo przyjętego pracownika uczelni** i pokładane w nim nadzieje czy plany i późniejsze rozczarowanie. Sygnalizowane jest też inne zjawisko - **przeciążenie dydaktyczne pracowników**. Respondentka pisze w ankiecie:

szukałam pracownika ponieważ musiałam zwolnić poprzedniego - niedawno zatrudnionego (na zasadzie konkursu) z dobrymi referencjami - zamiast wziąć się do pracy merytorycznej próbował "ustawić się" liżąc d... mocnym ludziom wydziału i dopisując do publikacji osoby, które nie przyczyniły się w żaden sposób do uzyskania wyników, także dydaktyka z zastrzeżeniami. Zatrudniona przeze mnie osoba - udało mi się zdobyć samodzielnego krótko po habilitacji! - nie otrzymała

żadnej pomocy deklarowanej wcześniej przez dziekana - chodziło o doposażenie laboratorium w trochę niedrogiemu sprzętu. Przydałoby się także, by tego człowieka na trochę zwolnić z części pensum, przyszedł na uczelnię z instytutu PAN i poza tym, że dydaktyka była dla niego sporym szokiem psychicznym, to na rok w zasadzie wypadł z pracy naukowej, musząc przygotować sobie wykłady na coś ok 120h i nauczyć się prowadzić ćwiczenia.

Często zgłaszanym problemem był **brak wsparcia działań naukowców ze strony kadry administracyjnej**. Administracja nie pomaga w organizowaniu konkursów, wdrażaniu nowych pracowników i przerzuca obowiązki biurokratyczne na pracowników akademickich (opisywanie faktur w grantach, przygotowanie przetargów, obsługa finansowa przy np. grantach Erasmus Plus). Nie jest chętna wspierać nowych pracowników, choć może to też wynikać z **niskich wynagrodzeń kadry administracyjnej**. Badani opisują swoje doświadczenia z administracją w sposób następujący, wskazując bezpardonowo na niekompetencję i brak życzliwości.

Prace administracyjne rozbudowane do granic absurdu. Co więcej, rzeczywiście pracownicy administracyjni spychają część swoich obowiązków na pracowników naukowych. Dodatkowo niekompetentne osoby zatrudniane są w administracji i dochodzi do takich absurdów, że przy zakupie wirówki laboratoryjnej pani administrująca przetargi pyta, czy chodzi o wirówkę do ubrań i czy nie warto byłoby skorzystać z promocji w supermarkecie RTV-AGD.

Biorący udział w ankiecie pracodawcy mają trudne doświadczenia, jakimi dzielą się, opisując procesy rekrutacyjne. Szczególną kłopotą na uczelniach jest administracja zatrudniona w rektoracie i dziekanatach, jak również w jednostkach uczelni mających inne zadania, tj. uniwersytety trzeciego wieku, centra innowacji czy przedsiębiorczości, jednostki szkoleniowe, obsługa informatyczna itp.

Nie ma najmniejszych możliwości odnaleźć dobrego i rzetelnego pracownika i to niezależnie, czy jest to doktorant, czy pracownik naukowy, czy pracownik

administracyjny. Administracja się rządzi swoimi prawami i przyjmują się całe klany, bo przecież państwowa posadka jest bardzo stabilna i pracuje się tylko do 15:00, zlewając kompletnie naukowców. (...) Dlaczego naukowiec jest oceniany przez studentów, przez wydział, przez ministerstwo, przez środowisko naukowe ze swojej pracy, a pracownik administracyjny nie jest oceniany przez nikogo? Dlaczego na naukowca zrzuca się pełną odpowiedzialność za nieudany projekt badawczy, zupełnie ignorując, fakt, że głównym problemem nie były badania, tylko to, że nie dał rady kupić sprzętu do badań, bo zakopał się w papierach przetargowych, administracja go wyganiała za drzwi albo zgubiła papiery do grantu? Dlaczego nadal łatwiej jest zwolnić pracownika naukowego niż pracownika administracyjnego? I wrzeszczcie na końcu, dlaczego także ADMINISTRACJA WYBIERA REKTORA?? W takim systemie nie będzie dobrej nauki, nie będzie prawidłowych relacji pracowniczych i nie będzie możliwości przyjmowania nowych ludzi na zdrowych zasadach. Najpierw trzeba naprawić SYSTEM, a potem szukać ludzi.

Powyższa wypowiedź zawiera inne ważne myśli i spostrzeżenia, np. dotyczące znaczącej roli administracji w wyborze rektorów, ale też dotyczące warunków zatrudniania doktorantów: naukowcy z punktu widzenia systemu są swoistymi szaleńcami, zapatrzonymi w szczytne idee nauki, rozwoju społecznego, odkryć czy wynalazków.

Oczywiście, nie jest zaskakujący i pojawiający się stale temat niekonkurencyjnych względem sektora gospodarczego wynagrodzeń (nawet dla niektórych stanowisk finansowanych z grantów). Osoby szukające pracowników postulują zwiększenie wynagrodzeń oraz stabilności zatrudnienia, co pozwoliłoby na przyciąganie dobrych kandydatów do pracy zamiast obecnie obowiązującej selekcji negatywnej. Kierownicy grantów woleliby mieć większy wpływ na wybór pracowników i zwiększyć elastyczność zatrudnienia w grantach, na co wskazywać może wypowiedź:

(...) dla doktorantów nie ma kompletnie pieniędzy, bo w korporacji taki może dostać na starcie 6 tys zł na rękę i też pracuje do 15:00, a system robienia doktoratu i habilitacji jest niejasny, rozmydlony i uznaniowy.

Podnoszony jest także problem nieadekwatności badań naukowych do potrzeb społecznych, co wywołuje frustrację i obniża prestiż naukowców i całej akademii. Brakuje osób, które gwarantowałyby porozumienie między nauką a społeczeństwem (por. *Trzecia kultura*, 1996).

(...) Nadal największym osiągnięciem w nauce jest bardzo dobra publikacja, która nie musi mieć nic a nic wspólnego z przemysłem i może po prostu zawierać zwykłe niczemu nie przydatne wzory potwierdzające jakąś nieistotną pierdołę. Potem przemysł się denerwuje, że nauka robi niezrozumiałe rzeczy, nauka się denerwuje, że przemysł jej nie rozumie, obie strony nie mogą się dogadać, a ludzie, którzy mogą znaleźć wspólny język pomiędzy tymi dwoma środowiskami, są ignorowani przez system i likwidowani w naturalnym procesie selekcji, bo nie wytrzymują obciążenia z obu stron.

Sytuacji nie ułatwia ciągle dokładanie pracownikom zadań dydaktycznych i naukowych, co wyczerpuje nie tylko ich energię i zasoby intelektualne czy fizyczne, ale też obniża morale. W najgorszym (czy na pewno?) wypadku pracownik dezerceruje ze świata nauki i zaczyna realizować się finansowo, ale też zawodowo w tzw. przemyśle czy sektorze prywatnym. Humanisci i przedstawiciele nauk społecznych mają mniejsze pole manewru, jednak i oni znajdują coś inspirującego dla siebie (edukacja, coaching, własne wydawnictwa itp.).

(...) Naukowcy to środowisko bardzo mądrych ludzi, ale zrzucanie na nich zadań administracyjnych (bo przecież pracy administracyjnej jest tak bardzo dużo, że potrzeba jeszcze więcej pracowników administracyjnych) powoduje [skutkuje?] albo takim zmieleniem przez system, że inicjatywa spada w dół i naukowiec staje się bierny, publikuje jedno czasopismo na rok minimum i robi wykłady, żeby nikt się do niego nie przyczepił, albo ucieka do przemysłu i nie chce mieć nic wspólnego z nauką. Dlaczego są uczelnie, w których jest tyle samo albo i nawet więcej pracowników administracyjnych niż naukowych?

Respondenci podnoszą też wiele kwestii formalnych i administracyjnych związanych z zatrudnieniem, np. *krótki termin na składanie dokumentów, aplikacje droga papierową czy papierkowość systemu, brak informacji o szczegółach stanowiska i o wynagrodzeniu!!*

Bardzo ważnym wątkiem w wypowiedziach osób badanych jest realizacja wymagań stawianych przez *Europejską Kartę Naukowca* oraz zasad *Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych z 11 marca 2005 r.* Coraz większa jest świadomość pracowników naukowych w tym zakresie, choć uczelnie rzadko promują rozwiązania EKN. Uświadomienie pracowników co do dobrych praktyk ułatwia bezproblemowy dostęp do danych w Internecie, a także wizyty Polaków za granicą. Badani piszą wprost: *Może wypadałoby stosować zalecenia KE w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych z 11 marca 2005 r?[...]*. Postulat wprowadzenia rozwiązań z EKN pojawia się wielokrotnie w odpowiedziach badanych, jednak bez konkretyzowania, co należałoby zrobić, jakie rozwiązania promować, co jest priorytetowe.

Problemem, który coraz częściej pojawia się w mediach, związanym z kwestią zatrudnienia i jego uwarunkowań jest mobbing i przemoc seksualna: *Wszechobecne kumoterstwo, nepotyzm i preferencje seksualne*. Dotyczą one głównie kobiet, doktorantek i zatrudnionych na stanowisku adiunkta (bez habilitacji), które narażone są na *dyskryminację płciową (brak cycków)*. Powszechniej występujący i zgłaszany problem może być konsekwencją wzrostu świadomości pod wpływem internetowej akcji #metoo, ale też ugruntowanej już w środowiskach akademickich wiedzy na temat barier kulturowych związanych z płcią.

Z dyskryminacją płciową łączy się dyskryminacja ze względu na wiek, czyli ageizm, co także deklarują badani:

Zawód, który wykonuję, wymaga sprawności fizycznej, wytrzymałości psychicznej, dyspozycji czasowej w sezonie terenowym. Spotkałam się m.in. z dyskryminacją ze względu na wiek ("Masz 40 lat, stara d... już jesteś"), ze względu na płeć, ze względu na posiadanie dzieci, ponieważ nie chodziłam na imprezy alkoholowe i nie integrowałam się z decydentami.

Wydaje się, że praca naukowa może być wykonywana bez ograniczeń wiekowych (choć zgodnie z nową ustawą o szkolnictwie wyższym, ministerstwo wycofuje się ze zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, co Obywatele Nauki oceniają negatywnie). Jednak należy zauważyć, że w świecie naukowym, na co zwraca uwagę Aleksandra Derra (2013), awanse naukowe i zawodowe skorelowane są i z wiekiem, i z płcią. W dyskursie feministycznym wyjaśnione jest to dominacją i władzą mężczyzn, którzy chcą utrzymać swoją uprzywilejowaną pozycję.

Jednak brak szacunku do kobiet i osób starszych nie jest wyjątkowy. Jak deklarują badani, w polskich uczelniach **nie ma kultury zatrudnienia, brakuje wyraźnie sformułowanej kultury pracy**, odnoszącej się choćby do tak często przywoływanego - etosu akademickiego:

Nieszanowanie pracowników, szczególnie tych młodych - generalnie jeżeli robisz w nauce, to panuje przeświadczenie wśród większości Profesorów, że powinieneś im dziękować na kolanach, że w ogóle umożliwili Ci u nich pracę, że przyjęli cię... a kasa? Zbędna wygoda, przecież jak Cię stać na aparat ortodontyczny, to znaczy, że masz kasę (autentyczny tekst promotorki męża) i wynagrodzenie Ci nie potrzebne. Dobrze, że instytut przeważnie zapewnia jakieś stypendium, bo jakby mieli o to dbać szefowie zakładów, to naukę można by robić tylko w przypadku bogatego męża/żony lub rodziców - co w sumie się i tak dzieje. Profesorowie mają nienaturalnie podbite poczucie własnej wartości i części zdaje się, że samo przebywanie obok tak "boskich" istot jest wystarczające. Teraz pracuję w korporacji i pomimo że mają one straszne opinie - wyścig szczurów, pracownicy to numerki itd., to właśnie tu dostrzegłam, jak źle jest w środowisku naukowym. Na doktoracie pracowałam tyle, ile musiałam, często do późna, przy czym zaznaczam moja promotorka poza dosyć ciężkim charakterem była super, zarówno merytorycznie, jak i miała normalne ludzkie podejście. Zawsze sobie tłumaczyłam dłuższe siedzenie, że w sumie to robię to dla siebie, ale wiele osób zamiast swojego doktoratu robi habilitacje i profesury swoim szefom, siedzą po 6-8 nawet 15 lat na doktoracie... Takemu człowiekowi żal odejść, bo już dawno mógłby się obronić (ale nie może, bo jego promotor twierdzi, że ma wciąż za mało badań, podczas gdy już z

trzy osoby mogłyby się z tego obronić), a tak ani nie ma doświadczenia w pracy, ani doktoratu, jest w martwym punkcie, jest nikim. Doktoranci są traktowani jak tania siła robocza, niemal niewolnicy, od których oczekuje się, że powinni na pierwszym miejscu stawiać pracę naukową - bo przecież to nauka, trzeba się jej poświęcić itd. Nie ma szacunku - szczególnie dla tych, co godzą się robić dużo, wtedy wymaga się od nich coraz więcej włącznie z pracą administracyjną, zamówienia, organizowanie pracowni zgodnie z gmp itd. Są od wszystkiego. Szczytem szczytów, z jakim się spotkałam, była sytuacja, w której koleżanka, mając babcię w szpitalu i czuwając przy niej, była oskarżona przez swoją promotorkę/kierowniczkę zakładu, że: "Sprawy prywatne jak zwykle są dla niej ważniejsze niż sprawy pracowni". Ja jestem w miarę asertywna i nigdy nie pozwalałam się tak traktować, ale mnogość takich sytuacji, oglądanie koleżanek, które nieustannie musiały się płaszczyć, poniżać, pokazywać swoje poddaństwo i podziw swoim szefom, żeby móc cokolwiek zrobić, zniechęciło mnie do tego stopnia, że absolutnie nie mam ochoty wracać do tego środowiska.

II. Kierunki zmiany i rozwiązania proponowane przez respondentów

Rozwiązania proponowane przez badanych były jak zwykle różnorodne, uzależnione przede wszystkim od posiadanej pozycji na rynku pracy, przy czym wszyscy zgodni byli w jednym względzie - należy zdecydowanie *Zwiększyć nakład finansowy na naukę. Wzrost poziomu finansowania nauki* jest podstawowym warunkiem zmian, na co zwracają uwagę również Obywatele Nauki. Nie chodzi tu jednak tylko o podniesienie pensji pracowników nauki, ale też zwiększenie funduszy na badania, wyjazdy konferencyjne, zakup aparatury i sprzętu, czy nawet - materiałów biurowych. Wydatnie wpływa to na jakość pracy, wykonywanej już bez stresu o dodatkowe środki - czy to w formie grantów, czy też - dodatkowego etatu/ etatów. Respondenci zdają sobie sprawę, że skupienie się na pracy w jednym miejscu pracy jest tu kluczowe dla jakości pracy naukowej.

Obok finansów ważne jest **budowanie kultury zatrudnienia**, kultury pracy. Decydenci - dziekani, rektorzy, podejmujący decyzje dotyczące warunków pracy, w opinii respondentów winni dbać **o warunki pracy**, ale też stwarzać nowym pokoleniom *możliwości, aby mogli pokazać się młodzi, bo inaczej trudno o zdobycie*

jakiegokolwiek doświadczenia. Badani widzą konieczność **budowania naukowego portfolio**, uzależnionego przede wszystkim od prestiżu jednostek, w których pracują. Prestiż ten budowany jest nie tylko poziomem prac naukowych, ale i warunkami pracy, charakterem kultury organizacyjnej, panującymi relacjami wewnątrz jednostki i w relacjach jednostki z innymi podmiotami.

Jednym z elementów kultury organizacji jest **jawność, która dotyczy warunków zatrudnienia, prac komisji, polityki wynagrodzeń i premiowania najlepszych pracowników**, co postulują badani w sondażu: *Podstawą powinna być jawność konkursów na stanowiska w szkolnictwie wyższym i jawność zarobków pracowników naukowych. Pracownicy powinni być wynagradzani za swoją rzeczywistą pracę, a nie np. za wliczenie do minimum kadrowego (dot. zwłaszcza profesorów)*.

Szczególnie istotne dla respondentów była praca komisji konkursowych. Doceniali jawność działań w zakresie badań naukowych, jednak konieczne jest rozszerzenie zasady transparentności na komisje zatrudniające kandydatów - zarówno na pracowników naukowych, jak i innych specjalistów czy pracowników administracji. Stąd ważne są *jawność prac komisji konkursowych i publikowanie decyzji i jej uzasadnienia*.

Badani podnoszą kwestię **wymogu realizacji Europejskiej Karty Naukowca**: *Może wypadałoby stosować zalecenia KE w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych z 11 marca 2005 r??? Po 12 latach by wypadało*. Nie uważają tego za wymysł, ale standard, szczególnie, że Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego Prof. Lena Kolarska-Bobińska wystosowała w 2015 roku listy do rektorów i kierowników jednostek naukowych, kierownictwa NCN oraz innych jednostek zajmujących się ewaluacją nauki w Polsce zachęcające do wprowadzania w życie i upowszechniania wiedzy na temat EKN we wszystkich jednostkach w kraju.

Postulaty biorących udział w badaniu ON są zbieżne z tym, co zapisano w EKN (jest to kluczowy dokument dla polityki naukowej kraju), np. jeden z nich dotyczy wspierania mobilności pracowników, która jest elementem polityki zatrudnienia na uczelniach. **Wzrost mobilności** ma wpłynąć pozytywnie na

konkurencyjność zatrudnienia, bowiem dzięki temu rośnie *możliwość częstej zmiany uniwersytetu zatrudniającego, poziom płac (kilkakrotnie)*.

W opinii naszych respondentów, zatrudniając pracownika, uczelnia winna skupić się na uzyskaniu jak najwyższej formy **rzetelnej i merytorycznej oceny kandydata**. Należy bowiem *wprowadzić rzetelną ocenę pracowników i uczciwe konkursy. O sprawach młodych naukowców, których dotyczą problemy związane z brakiem miejsc pracy, nie powinni decydować profesorowie, którzy mają dożywotnie, stałe etaty od czasów obronienia pracy magisterskiej*.

Ocena kandydata jest jednak tylko elementem całego **procesu i systemu oceny pracowników naukowych**, który ma służyć podnoszeniu jakości zatrudnienia, ale też jakości pracy naukowej. Są to zjawiska sprzężone, uwarunkowane klimatem panującym na uczelni:

System oceny pracowników naukowych i zakres narzędzi umożliwiających zwolnienia pracowników, którzy nie wykonują swoich obowiązków dydaktycznych, badawczych i wynikających z pracy na rzecz społeczeństwa czy gospodarki (bez względu na stopień czy tytuł). Na polskich uczelniach w naukach społecznych i humanistycznych wciąż zatrudnienie utrzymują rzesze nieaktywnych naukowo (a w okresie niżu - również niemal nieaktywnych dydaktycznie) pracowników "akademickich", w szczególności z naborów/awansów odbywających się w czasie szczytu umasowienia systemu. Jest to "stracone pokolenie" z punktu widzenia polskiej nauki. Im szybciej znajdzie się poza systemem - tym więcej zwolni się rzeczywistych miejsc pracy dla młodych ludzi i tym łatwiej będzie można przeprowadzać transparentne procedury rekrutacyjne (brak trzymania standardów pracy naukowej przekłada się najczęściej na brak standardów w innych obszarach życia akademii - a to reprezentanci "straconego pokolenia" kontrolują dzisiejsze procedury naborów kolejnych pracowników).

By uniknąć tych trudnych, niekiedy wręcz patologicznych sytuacji, należy wycofać się z tradycyjnego na uczelniach rozwiązania, tj. *uzależnienia zatrudnienia od pensum*. **Wymiar czasu pracy naukowej i dydaktycznej** powinien być ustalany w sposób indywidualny, biorąc pod **uwagę predyspozycje, oczekiwania i potrzeby**

pracodawcy i pracownika. Obywatele Nauki od początku istnienia, co zostało wyartykułowane także w "Pakcie dla Nauki", postulują wyodrębnienie trzech ścieżek zatrudnienia: "Na uczelniach powinny funkcjonować równoległe trzy ścieżki kariery:

a. ścieżka dydaktyczna, czyli odpowiednik dzisiejszego stanowiska wykładowcy, starszego wykładowcy czy docenta, przeznaczona dla wybitnych dydaktyków, praktyków zawodu (w wyższych szkołach zawodowych) i popularyzatorów nauki;

b. ścieżka naukowa, zbliżona do dzisiejszego stanowiska pracownika naukowo-dydaktycznego, z tym że obowiązki dydaktyczne zostałyby znacząco obniżone w stosunku do sytuacji obecnej (co najmniej o połowę);

c. ścieżka wynalazczo-wdrożeniowa, polegająca głównie na badaniach aplikacyjnych i wdrożeniach wyników tych badań do gospodarki, a także wypełnianiu roli łącznika uczelni z otoczeniem biznesowym" (*Pakt dla Nauki* 2015, s. 55).

Badani odczuwają brak szczególnie etatów naukowych, by mogli zająć się tylko pracą naukową, badaniami, publikowaniem: *Brakuje etatów typowo naukowych, powinna być możliwość zatrudniania ludzi na stanowiska naukowe na normalną umowę o pracę na czas nieokreślony. Z drugiej strony jednak, postulują docenienie roli dydaktyki: kwalifikację dydaktyki jako dorobku pracowników naukowo-dydaktycznych: powinna wliczać się do dorobku i być jego znaczącym elementem, ponieważ zajęcia, które prowadzimy, są autorskim dziełem.*

Trzecim fundamentalnym warunkiem poprawy sytuacji zatrudnienia na uczelniach i w jednostkach naukowych, po wzroście finansowania oraz rzetelności i merytoryczności systemu oceny pracowników, są **działania na rzecz stabilizacji zatrudnienia**. Nasi respondenci patrzą na dzisiejsze warunki pracy bardzo krytycznie:

Przede wszystkim zatrudnienie powinno być stabilne. Zatrudnianie adiunkta z doktoratem czy habilitacją na 2-4 lata to kpina. Trudno prowadzić dobre badania w sytuacji braku bezpieczeństwa socjalnego. Powinna też wrócić możliwość zatrudniania asystentów (przed doktoratem). Obecnie jest to praktycznie niemożliwe. (Wiem, że to postulat abstrakcyjny). System obecnie jest zabetonowany, etatów na

uczelniach raczej ubywa. Nie ma dopływu kandydatów nauczonych. Wszystko to źle wróży polskiej nauce.

Brak stabilności zatrudnienia wprowadza na uczelnię problem **prekariatu**, co wpływa dodatkowo na obniżenie statusu nauki i pracowników naukowych. Czy stabilizację zatrudnienia przyniosłaby rezygnacja z fikcyjnych rozwiązań - np. likwidacja konkursów? Być może tak by było, choć warto popracować nad istniejącymi procedurami. Pojawiły się bardzo konkretne rozwiązania w tym zakresie, można bowiem:

wyeliminować kryteria zbyt szczegółowe, które wskazują zbyt wyraźnie na kandydata; z drugiej strony - uważam również, że można w określonych uzasadnionych przypadkach zrezygnować z konkursu (lepsze to niż fikcja konkursowa). Przy stanowiskach naukowo-dydaktycznych - dowartościować dorobek dydaktyczny i brać pod uwagę opinie studentów (jeśli takimi kandydat/ka dysponuje). Ew. zewnętrzne, zagraniczne też recenzje dorobku kandydata? Ew. podawanie do wiadomości publicznej wyników wraz z kryteriami wyboru (i punktami) i uzasadnieniem szczegółowym? Coś jak procedury awansowe, gdzie całość, łącznie z aplikacją, jest jawna. Druga sprawa - dotycząca już zatrudniania innych, szczególnie i przy międzynarodowych projektach - to zbyt niskie wynagrodzenia, które można zaoferować (ale rozumiem, że tego dotyczy inna ankieta).

Respondenci wskazywali ponadto na rozwiązania, które związane są ze zmianami mentalnościowymi, nie zaś - procedurami (choć można także wprowadzić przepisy prawne niwelujące i minimalizujące ryzyko ich wystąpienia), tj. **likwidacja nepotyzmu i relacja zbudowanych na swoistym feudalizmie: przede wszystkim feudalne stosunki i podejście do (zwłaszcza młodego) pracownika w stylu "robimy ci łaskę, że możesz tu pracować"** - zarówno ze strony administracji jak i przełożonych. Z tym zaś związany jest *Podział naukowców na swoich i obcych. Należy oceniać ludzi za jakość pracy naukowej i dydaktycznej, a nie za "swojskość"*.

Wiele podanych przez ankietowanych w naszym badaniu pomysłów na uzdrowienie warunków zatrudnienia można od razu zastosować w praktyce i wpisać

do aktów wykonawczych, regulujących funkcjonowanie uczelni i jednostek naukowych w Polsce. Wyróżniono poniższe wątki:

- *żeby zarządzać zasobami ludzkimi powinno się obowiązkowo przejść szkolenie (studia podyplomowe?) z zarządzania zasobami ludzkimi;*

- *powyższe należy skopiować, zamieniając "zasoby ludzkie" kolejno na 'komunikację interpersonalną', 'zarządzanie projektami';*

- *dlaczego jakiś profesor fizyki czy chemii ma rozpisywać przetarg na remont dachu na wydziale? CZEMU? Na bycie dziekanem i prodziekanami powinien być obowiązek skończenia MBA lub podyplomówki z zarządzania, a nie posiadanie stopnia naukowego, w ogóle czemu Rada Wydziału ma decydować o takich rzeczach?!;*

- *uważam, że KAŻDY doktorant powinien być zatrudniany na umowę o pracę na czas określony (doktoratu), bo wtedy wydział się trzy razy zastanowi, czy go na to stać i czy warto przyjmować każdego na doktoranckie, a doktorant ma godne warunki do pracy (z wynagrodzeniem, ale też z prawem pracy, zwolnieniami etc. - wiecie, jaki to jest gnój, jak para doktorantów zachodzi w ciężę, czyli żadne nie ma pracy, tylko głodowe nieopodatkowane stypendium, i mają gorzej niż bezrobotni?).*

Należy także budzić wśród wszystkich pracowników i stron na uczelni i w jednostkach naukowych świadomość swoich praw, ale i obowiązków: *Więcej wakatów, większe stypendia, ogłoszenia o pracę bardziej widoczne i w jednym miejscu, a nie na każdej stronie uczelni oddzielnie.* Wysokość wypłaty winna być uzależniona od poziomu zarobków w Polsce: *Uzależnić podstawę płacy od średniej krajowej.* Ważne jest też wzmocnienie relacji pracodawca-pracownik, m.in. przez system umów. Jak piszą respondenci, warto inwestować w: *formę zatrudnienia. Powrót do mianowania i silniejszej relacji pomiędzy uczelnią a pracownikami.* Konieczna jest też zmiana *podejścia do pracownika, nie wszyscy są obibokami i złodziejami.*

Co ważne, wśród głosów badanych nowością/innowacją jest konieczność **wsparcia uczelni wiedzą z zarządzania** (ludźmi, projektami, finansami), ekonomii,

logistyki, prawa. Dotyczy to urzędników najwyższego szczebla - rektorów, dziekanów, ale też pracowników administracji:

Potrzeba mocniejszej pomocy na szczeblu uniwersyteckim - jedna osoba, z dobrym angielskim, znajomością prawa i reguł obowiązujących na uczelni, która czuwa nad całym procesem zatrudniania nowego pracownika i zdejmuje z kierownika grantu konieczność kontaktu z szeregiem biur/agend na uniwersytecie i poza nim.

Wówczas, mając merytoryczne wsparcie w działach administracyjnych, można byłoby **powołać ciało administracyjne**, złożone z osób niezatrudnionych na żadnej uczelni, które będzie sprawować **bezpośredni nadzór nad uczciwością konkursów**.

Jednak najważniejsze jest, by zmiany dotyczące sposobów zatrudnienia i oceny pracownika miały **charakter systemowy**. *Prestiż pracy naukowca w Polsce jest zbyt niski*, pojawia się problem *prekariatu*, zatem należy przemyśleć całościowo strategię zatrudnienia, włączając w to zapisy Europejskiej Karty Naukowca oraz tradycyjny etos akademicki. Respondenci piętnują zachowania obniżające rangę polskiej nauki, pozostając przy tym bezkompromisowi: *należy eliminować podejście profesorstwa, nauczyć ich zarządzania zespołem, szacunku do ludzi, dbania o dobro pracownika i jego rozwój, a nie jeżdżenie z plakatami swoich doktorantów do Stanów i krajów azjatyckich na wycieczki, żeby pozwiedzać.*

W wypowiedziach znajdują się odwołania do kwestii zasadniczych, ważnych z punktu widzenia roli uczelni w społeczeństwie, co przekłada się na systemowość myślenia - zarówno o zatrudnieniu na uczelniach, warunkach pracy, ocenie pracowniczej, ale też o prestiżu pracownika naukowego w społeczeństwie. W opinii badanych, jak i autorów tego opracowania nie są to kwestie rozbieżne:

Albo wyższe uczelnie są od kształcenia elitarnego, albo masowego. Jednego z drugim nie sposób połączyć. Jeśli od masowego, to nie można pracowników zatrudniać tylko na podstawie ich wyników naukowych, jednak konsekwentne przyjęcie takiej postawy szybko zamieniłoby wyższe uczelnie w szkoły nieco

wyższe. Dlatego nie wiem, co należy zmienić. Klucze są dwa: finansowanie i zarządzanie.

Podsumowanie, czyli rekomendacje Obywateli Nauki

Myślenie systemowe, całościowe, wspólne dla wszystkich stron procesu kształcenia i tworzenia nauki jest obecne w opracowaniach Obywateli Nauki od początku istnienia ruchu. Jak celnie zauważa Maciej Malicki w komentarzu dla Obywateli Nauki odnośnie rozwiązań dotyczących zatrudnienia w nowej ustawie 2.0: “Uważam, że największe niebezpieczeństwo związane z reformą znajduje się gdzie indziej. Otóż fundamentalnym mankamentem nowego projektu ustawy jest prezentowany w nim sposób myślenia w kategoriach, mówiąc kolokwialnie, kija i marchewki. Z jednej strony, poprzez surową ewaluację mamy skłonić naukowców do wydajniejszej pracy, z drugiej zaś – poprzez różnego rodzaju zachęty finansowe: pieniądze z grantów, zwiększoną subwencję czy specjalne ścieżki finansowania – przekonać ich, że wysiłki związane ze spełnieniem ministerialnych wymagań zostaną odpowiednio nagrodzone. Tymczasem w większości dobrze działających systemów akademickich na świecie – również w traktowanej często przez polskich akademików z lekceważeniem Ameryce – ten folwarczny w swej naturze system motywacyjny jest nieznanym.

Naukowcy nie prowadzą badań dlatego, że boją się wylecieć z pracy z powodu negatywnej oceny bądź mają nadzieję na dodatkowych parę groszy w kieszeni. Pracują, bo praca jest ich pasją lub wręcz sensem życia, chcą dokonać czegoś istotnego, a także by pokazać światu, jak wiele potrafią. Złudzeniem jest przekonanie, że twórczą działalność można wymusić środkami biurokratycznymi” (Malicki 2018).

Zatem możemy szukać patologii, problemów, złych nawyków i rozwiązań w zakresie zatrudniania panujących na uczelniach i w jednostkach naukowych. Możemy też proponować mniej lub bardziej szczegółowe rozwiązania polepszające sytuację zarówno pracowników, jak i pracodawców. Jednak równie ważne jest tworzenie przyjaznego klimatu dla pracy naukowej, poprzez docenianie jej waloru badawczego, dydaktycznego, popularyzatorskiego; propagując trzecią misję uczelni.

Kariery uniwersyteckie muszą być bardziej elastyczne, zindywidualizowane, ale też bazujące na pracy zespołowej, wprowadzić należy rozwiązania promujące mobilność - nie tylko międzynarodową, ale i współpracę między uczelniami. Czynić to należy w duchu przepisów EKN, ale też w budowania konkurencyjnych, solidnych i rzetelnych wspólnot naukowych, mających do spełnienia różnorodne zadania i zobowiązania wobec społeczeństwo. Tylko tak odnowimy prestiż tego zawodu, jak i polskiej nauki w świecie.

Bibliografia

1. Ajduk A., Bal W., Banrowska A., Bednarek-Michalska B., Bentkowski P., Bielec A., Bilewicz M., Brdulak J., Demchuk O., Dołowy P., Dudziak W., Fichna J., Fikus M., Grynberg M., Jankowski A., Kałwak W., Kawczyński S., Kijania-Placek K., Koblak M., Kola A. M., Kołoda D., Koszelew J., Kościelak A., Leja K., Madeja Z., Malicki M., Muszewska A., Niesiołowski-Spanò Ł., Pac G., Pieniądz A., Przybyszewski P., Radek P., Rodak P., Rybkowski R., Siwińska B., Sokoliński B., Stanecki Maciej, Stankiewicz T., Stobińska M., Szenajch P., Szymczak R., Tarkowski A., Trzcionkowski L., Wierzchoń M., Witulska A., Wołęjsza P., Zaród M., *Pakt dla nauki, czyli jak nauka może służyć społeczeństwu: obywatelski projekt zmian w nauce i szkolnictwie wyższym w Polsce: opracowanie zbiorowe* / pod red. Anny Muszewskiej, Łukasza Niesiołowskiego-Spanò, Anety Pieniądz, Obywatele Nauki, Warszawa 2015.
2. Brockman J. (red.), *Trzecia kultura*, Wydawnictwo CIS, Warszawa 1996.
3. Derra A., *Kobiety w nauce. Problem płci we współczesnej filozofii nauki i w praktyce badawczej*, Scholar, Warszawa 2013.
4. Kola A., Muszewska A., Wierzchoń M., *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*, 2018, <http://obywatelenauki.pl/wp-content/uploads/2018/05/Raport-dobre-praktyki.pdf> (dostęp 13 czerwca 2018).
5. Kwiek M., *Uniwersytet w dobie przemian*, PWN, Warszawa 2015.

6. Malicki M., *Pomiędzy kijem a marchewką – rzecz o reformie nauki i zatrudnieniu*, <http://obywatelenauki.pl/2018/02/maciej-malicki-pomiedzy-kijem-a-marchewka-reforma-a-zatrudnienie/> (dostęp 6 czerwca 2018).
7. Pawłowski R., Rafalska D. (red.), *Otwarte i uczciwe konkursy na stanowiska nauczycieli akademickich - reguła czy wyjątek*, 2016, https://issuu.com/tlewin/docs/watchdog_5_2016 (dostęp 6 czerwca 2018).