

Prof. dr hab. Wiesława Kozek<sup>1</sup>, Uniwersytet Warszawski  
Prof. dr hab. Monika Maria Kostera, Uniwersytet Jagielloński<sup>2</sup>  
Dr Barbara Godlewska-Bujok, Uniwersytet Warszawski<sup>3</sup>

**Uwagi do ustawy o nauce i szkolnictwie wyższym wg stanu na dzień 26 marca 2018:**

<http://konstytucjadlanauki.gov.pl/pobierz-projekt>

**Opinia stworzona dla potrzeb Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Uniwersytetu Warszawskiego**

**Uwagi ogólne**

Ustawa, zwana szumnie Konstytucją dla Nauki, obiera drogę kontynuacji zmian wprowadzonych przez Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego w rządzie PO-PSL Barbarę Kudrycką. Jest ustawą pogłębiającą te zmiany i ma na uwadze podobne cele.

Zmiany wprowadzane planowaną Ustawą mieszczą się w paradygmacie *New Public Management*. Reformy o rynkowej orientacji podejmowane były w tym duchu na publicznych uczelniach, szczególnie anglosaskich. Jest to zastosowanie modelu rynkowego do zarządzania uniwersytetami, a szczególnie oszczędnego publicznego finansowania. W ten sposób zapewniono uczelniom w Wielkiej Brytanii i USA znaczące środki pochodzące od prywatnego biznesu i samych studentów, rozumianych jako klienci i wywodzących się w dużym stopniu z zagranicy (przede wszystkim z krajów azjatyckich). W krajach anglosaskich znaczącą determinantą sprzedaży usług edukacyjnych na poziomie wyższym jest język angielski, z czym polskim uczelniom trudno będzie konkurować. Zaraz po tym sprzedaż usług ukształtowały systematyczne inwestycje w marketing, w którym ogromna rola przypada rankingom i akredytacjom. Uczelnie i czasopisma wyrobiły sobie dzięki temu bardzo drogą w zdobyciu i utrzymaniu marki. Stało się tak za cenę tożsamości uniwersytetu. W odczuciu społecznym w tych krajach uniwersytety i uczeni nie mają już tak szczególnej roli, jak w innych krajach, a nawet ich znaczenie dla społeczeństwa nie bywa doceniane. Ucierpiała też niezależność i wiarygodność nauki, która bywa traktowana jako towar, nie jako wartość sama w sobie. Anglosaski uniwersytet odstąpił od autonomii nauki i samorządności instytucjonalnej, stając się zależny w wewnętrznych strukturach zarządzania od interesów zewnętrznych sił gospodarczych i politycznych, co odebrało mu sprawczość i uniemożliwiło realizację społecznej roli innowatora kierunków rozwoju.

Zbliżona do obecnych założeń polskiej reformy ścieżka została przyjęta przez kraje skandynawskie w ubiegłej dekadzie. Polegała na pozostawieniu w dużej mierze nieodpłatności studiów wyższych i finansowania państwowego oraz lokalnego dla uczelni, jednak przyjęto zasady nowego publicznego zarządzania, a w konsekwencji ograniczono kolegialność, wprowadzono podmioty zewnętrzne do zarządzania uczelniami i zwiększono uprawnienia rektorów. Po kilku latach jasne stało się dla wielu środowisk, że ta droga ma więcej wad niż zalet. Jest kosztowna, nieskuteczna i w wielu przypadkach generuje patologie. Np. praca nad wnioskami grantowymi pochłania większość czasu pracowników naukowych, co jest marnotrawstwem środków publicznych na naukę. Podobnie, akredytacje i rankingi pochłaniają ogrom czasu i środków, a główny efekt tego jest taki, że jedynie legitymizuje konkurentów, którzy te narzędzia marketingu stworzyli dla budowania marki (anglosaskie „ubiznesowane” uniwersytety). Czerpią one z tego bezpośredni dochód za odpłatne usługi. Akredytacje dodatkowo powodują głęboką ingerencję w zarządzanie uczelnią i niwelują jej samodzielność.

---

<sup>1</sup> socjolog ze specjalnością socjologia pracy i organizacji oraz zbiorowych stosunków pracy

<sup>2</sup> organizacja i zarządzanie, specjalność: antropologia organizacji, teoria organizacji, zarządzanie ludźmi

<sup>3</sup> prawnik w zakresie prawa pracy

W rezultacie w ostatnim czasie zaczęły pojawiać się nowe, alternatywne paradygmaty. Obecnie w Szwecji obserwujemy silną tendencję, która określiłybyśmy tu jako trzecią ścieżkę, polegającą na powrocie do tożsamości uniwersytetu i instytucji dla niego typowych, przede wszystkim kolegalności, i podjęciu pracy nad dostosowaniem ich do wymogów i warunków współczesności. W tym podejściu studia pozostają bezpłatne dla studentów, a państwo poprzez system grantów indywidualnych oraz coraz częściej zbiorowych (w tym podmiotowych dla jednostek) finansuje znaczną część badań naukowych, które zachowują swoją niezależność i w związku z tym wyróżniają się wartością spośród innych działań tworzących innowacje. Skandynawskie uczelnie w różnym stopniu eksperymentują z takim powrotem do niezależnych, kolegalnych form zarządzania. Uczelnie przerywają procesy akredytacyjne (np. Wydział Zarządzania Uniwersytetu w Sztokholmie) i przywracają kolegalność na różnych poziomach struktury (Uniwersytet Södertörn, Uniwersytet w Uppsali i inne). Od kilku lat skandynawscy akademicy ponadto badają i dyskutują możliwości poszerzenia kolegalności, wprowadzenia i rozszerzenia większej partycypacji pracowników w procesie organizacji i zarządzania uczelnią, mającej na celu zastąpienie tradycyjnego „feudalizmu” aktywną demokracją, dostosowaną do potrzeb profesji akademickiej.

Rozważany jest także wariant uniwersytetów w formie spółek pracowniczych.

Warto podkreślić, że słynny Uniwersytet Oxfordzki jest federacją 38 kolegiów, finansowo niezależnych, opartych na systemie samorządu akademickiego oraz 6 mniejszych kolegiów, finansowanych przez chrześcijańskie denominacje. Uniwersytet Oxfordzki z dumą podkreśla, że kolegia są akademickimi wspólnotami studentów i badaczy, działającymi na zasadzie kolegalności w tych wspólnotach. Jest to tym bardziej zastanawiające, że choć źródłem finansowania Uniwersytetu Oxfordzkiego są środki pochodzące z innych źródeł niż z grantów rządowych na nauczanie, to nie ma obaw, by organy kolegalne marnotrawiły środki udostępniane przez wiele podmiotów społecznych. W zarządzaniu strategicznym Uniwersytetu Oxfordzkiego dużą rolę odgrywa Zgromadzenie (*congregation*), ogólnouczelniane ciało przedstawicielskie, które jest areną ciągłego dialogu o najważniejszych sprawach uczelni oraz konferencja kolegiów, organ służący integracji uczelni. Każde kolegium jest prowadzone przez organ *governing body*, z którego wyłaniane są osoby kierownictwa liniowego.

Na tym tle jest jasne, że regulacje nowej Ustawy zniszczą oryginalny polski ustrój uczelni publicznych, oparty na stosunkowo silnej roli ciał kolegalnych, negując ich wartość dla nauki. A przecież nauka polska nie doświadczyła w ostatnich dekadach spektakularnych afer korupcyjnych i marnowania publicznych środków, w przeciwieństwie do innych sfer życia, co zawdzięczamy układowi społecznej kontroli i obecności pierwiastka normatywnego, związanego z działaniem organów kolegalnych.

Ustawa narzuca logikę biznesową instytucjom polskiej nauki. Sugeruje, że pracownicy uczelni nie kierują się pobudką służenia społeczeństwu oraz że lepszym kryterium przydatności ich pracy jest kryterium umiędzynarodowienia osiągnięć i komercjalizacji wyników badań naukowych. W przypadku nauk humanistycznych i społecznych jest to szczególnie groźne złudzenie. W ten sposób nauka polska zostanie zaprzęgnięta w konkurencję na obszarze, gdzie dominują interesy instytucji nauki i jej otoczenia z najbardziej rozwiniętych krajów świata. Stanie się to w warunkach stosunkowo słabego finansowania polskiej nauki, które jest faktem i które bardzo trudno będzie przełamać w krótkim okresie czasu. Polscy naukowcy uzyskują światowe wyniki raczej dzięki zaangażowaniu i twórczej organizacji pracy – mimo relatywnie niskich płac na tle europejskim. Nie powinno się nieprzemysłanym reorganizacjami niszczyć dobrze działających zespołów naukowych lub jednostek naukowych, działających w słabiej kategoryzowanym środowisku danej uczelni.

Projektowana Ustawa niszczy partycypację pracowniczą w szkolnictwie wyższym i jednostkach naukowych PAN i w wyspecjalizowanych instytutach naukowych. A przecież partycypacja jest

oczekiwana przez ludzi wykształconych, jakimi są polscy naukowcy, pragnący lepszych warunków rozwojowych, także w aspekcie organizacji ich pracy, a nie jej pogorszenia.

Ustawa nie zauważa znaczenia lojalności, zaufania, partycypacji jako ważnego składnika motywacji ludzi współtworzących gmach instytucjonalny polskiej nauki. Nie zauważa, że osiągnięcia polskich naukowców są uzyskiwane wbrew niskiemu finansowaniu. Nie zauważa, że publiczne uczelnie od połowy lat 90. podjęły wielkie wyzwanie, przyczyniając się do imponującego wzrostu wskaźnika scholaryzacji na poziomie wyższym. Tylko konkurencja ze strony uczelni publicznych zapobiegała zastraszającemu spadkowi jakości nauczania w uczelniach prywatnych, powstających lawinowo po roku 1995.

Mniejsze zapotrzebowanie w zakresie komercjalizacji badań technicznych, jakie obserwujemy, ma wiele przyczyn, w tym strukturalnych, związanych z przekształceniami przemysłów i firm. Naukowcom w Polsce jest bardzo trudno pozyskać i utrzymać parterów biznesowych, ponieważ – co typowe w globalnych biznesach – bardzo powszechne jest korzystanie z zagranicznych transferów technicznych i organizacyjnych. Jako naukowcy dążenia do dynamizacji komercjalizacji wyników badań przyjmujemy z aprobatą.

W uzasadnieniu do Ustawy wskazuje się, że polska nauka więcej wnosi do budżetu Unii Europejskiej na badania naukowe niż z niego korzysta. Podobnie argumentuje się, że nauka polska nie wykazuje się dostatecznymi osiągnięciami w postaci publikacji w uznanych międzynarodowych czasopismach w stosunku do swojego potencjału kadrowego. W obu przypadkach warto wskazać, że te braki nie zostaną zaspokojone bezproblemowo i w krótkim okresie czasu. Zmiana ta wymaga czasu i stałych – większych niż obecnie – nakładów finansowych. Wydaje się też, że młodsze pokolenie pracowników naukowych, poprzez fakt, że doświadczyło większych możliwości uczestniczenia w europejskiej przestrzeni badawczej i edukacyjnej (program Sokrates-Erasmus, programy ramowe UE), lepiej radzi sobie w międzynarodowej konkurencji niż pokolenie starsze.

**Uwaga szczegółowa:** Przy dużych restrykcjach adresowanych do uczelni publicznych w zakresie jakości kształcenia, uczelnie prywatne w Ustawie nie podlegają nawet minimalnym restrykcjom: Ustawa znosi minimum kadrowe i minimalne pensum. Idealistycznie zakłada, że sprawy te ureguluje w sektorze prywatnym sam „rynek edukacyjny”. Są to jednak albo naiwne wyobrażenia typowe dla liberalnego podejścia w stylu Milтона Friedmana, albo wynik działania lobby prywatnych szkół wyższych. Zwraca uwagę, że zarówno Barbara Kudrycka, jak i Jarosław Gowin byli rektorami niewielkich uczelni prywatnych. W części przenoszą – co naturalne – swoje doświadczenia zgromadzone w roli rektorów tych prywatnych szkół wyższych na przestrzeń uczelni publicznych.

#### **Pytania szczegółowe:**

#### **Zgodność deklarowanych celów ze skutkami, które wywoła ustawa 2.0.**

Te intencje Ustawy zostały naświetlone szczególnie w „Uzasadnieniu”. Zdiagnozowano osiem problemów, dotyczących nauki i szkolnictwa wyższe z zamiarem ich rozwiązania poprzez Ustawę. Warto omówić je sukcesywnie.

**Po pierwsze, zauważa się wadliwe zasady, dotyczące organizacji i ustroju uczelni ograniczające możliwość sprawnego zarządzania.** Przywołuje się rozbudowane drobiazgowo regulacje, nadmierne uprawnienia podstawowych jednostek organizacyjnych uczelni i brak wpływu interesariuszy zewnętrznych na ich funkcjonowanie. Proponowane postanowienia Ustawy bynajmniej nie spowodują zlikwidowania konieczności dostarczania Ministerstwu i jego licznym agendom drobiazgowych dowodów na prawidłowe prowadzenie działalności naukowo-dydaktycznej i finansowej. Wyraźnie mogą nawet zwiększyć ten rodzaj biurokratycznego obowiązku. Już obecnie szczegółowe sprawozdania nadmiernie konsumują czas naukowców i administracji uczelni. Nie jest

ułatwieniem, że narzędziem tych sprawozdań są programy komputerowe, bardzo często zawodne, niefunkcjonalne i nieintuicyjne.

**Po drugie,** podnoszone w uzasadnieniu do Ustawy nadmierne uprawnienia podstawowych jednostek organizacyjnych uczelni nie są wadą: wadą jest to, że Ministerstwo nie potrafi stworzyć zachęt do przemieszczenia ambicji podstawowych jednostek organizacyjnych uczelni na właściwe pola. Autonomia tych jednostek jest bardzo pożądaną wartością, buduje instytucjonalną odpowiedzialność, zaradność i zdolność kooperacji z otoczeniem.

**Po trzecie,** Ustawa uzasadniana jest argumentem niedopasowania struktury systemu szkolnictwa wyższego do wyzwań społecznych i gospodarczych. Ma ten problem rozwiązać powołanie rad uczelni. Zaskakujące, że ustawa optuje za formułą wybierania członków rad uczelni spośród kandydatów spełniających pewne kryteria osobowe, a nie za formułą rady złożonej z interesariuszy. Gdyby rzeczywiście rady miały wpływać na respektowanie przez uczelnie wyzwań społecznych i gospodarczych, powinny być radami złożonymi z interesariuszy instytucjonalnych, a nie osób dostatecznie „popularnych”, by zostać wybranymi. Instytucje szerokiego otoczenia instytucjonalnego powinny mieć prawo zgłaszania kandydatów do rad uczelni, w szczególności chodzi o kandydatów z szeroko pojętego pola dialogu społecznego tj. organizacji pracodawców, związków zawodowych, administracji rządowej, organizacji społecznych trzeciego sektora, stowarzyszeń zawodowych i naukowych, być może absolwentów tych uczelni, a nawet partii politycznych.

Nie jest dobrym pomysłem skomponowanie rady uczelni w ten sposób, że większość w niej posiadaliby członkowie spoza wspólnoty uczelnianej. Na Uniwersytecie Oxfordzkim funkcjonuje 28-osobowy (w tym 4 osoby spoza uczelni) organ zwany Radą (*Council*) odpowiedzialny za politykę akademii, strategiczne kierunki rozwoju w dziedzinie administrowania, zarządzania, finansowania i majątku uczelni.

Przewaga członków zewnętrznych w składzie proponowanych rad uczelni stoi w sprzeczności z konstytucyjną zasadą autonomii nauki w Polsce. Jest to propozycja w typie rady nadzorczej, charakterystycznej dla prywatnego biznesu.

W uzasadnieniu mówi się też o konieczności zróżnicowania typów uczelni. Ten proces ma już obecnie miejsce. Szkoły wyższe są dostatecznie zróżnicowane i zorientowane w konsekwencji na nieco inne cele. Niestety, te które ukształtowały się niedawno, z trudem walczą o przetrwanie, a proponowane regulacje mogą je zmieść z powierzchni, z powodu nieobecności w międzynarodowych rankingach. Wiara w rankingi, które *de facto* są formą biznesu wokółnaukowego jest wręcz ideologią Ustawy. Czy uczelnie badawcze w Polsce w ogóle mają szansę powstać? Czy przyciągną rzesze zagranicznych studentów i naukowców? Są to raczej życzenia niż realistyczne plany. Nadal bowiem jesteśmy peryferyjnym krajem Europy, choć oczywiście krajem europejskim o atrakcyjnej kulturze, w którym badania naukowe były jednak przez dziesiątki lat niedofinansowane.

**Po czwarte,** postulat zniesienia ograniczonej autonomii finansowej uczelni oznacza próbę „umycia rąk” przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego i oddalenie odpowiedzialności za to, jaka jest państwowa strategia wydatkowania publicznych środków na naukę i szkolnictwo wyższe. Autonomię uczelni w zakresie wydatkowania środków finansowych mają zapewnić rektorzy, odpowiedzialni za wydatkowanie subwencji. Rodzi to szereg problemów, z problemem korupcji i nieracjonalnych wydatków włącznie.

**Po piąte,** zdiagnozowano niezadawalającą jakość kształcenia na studiach w oparciu o Bilans Kapitału Ludzkiego i wypowiedzi pracodawców w jego ramach, narzekających na brak możliwości znalezienia pracowników o właściwych kompetencjach. Nie pokazano w tej diagnozie żadnych danych porównawczych. Wiadomo, że narzekania pracodawców na niedostosowanie produktu edukacyjnego są regułą w świecie, a nie wyjątkiem.

Nie podano wyrazistych remediów na niezadawalającą jakość kształcenia i nie zauważano wysiłków społeczności uczelnianych, by jakość kształcenia podwyższyć. Zmarnowano szanse związane z samorządową w duchu Akademicką Komisją Akredytacyjną, stawiając na zbiurokratyzowaną strukturę Polskiej Komisji Akredytacyjnej. Do tej pory nie opracowano metod i kryteriów oceny jakości dydaktycznej w algorytmie podziału środków finansowych.

**Po szóste**, wskazując na niską skuteczność kształcenia doktorantów zaproponowano szereg rozwiązań, które mogą przynieść pożądane skutki, z tym że wymaga to znaczących nakładów finansowych na stypendia oraz – o czym zapomniano – na naukę języka obcego na poziomie umożliwiającym udział w międzynarodowym środowisku naukowym. Znajomość języków obcych jest w Polsce kwestią statusu społecznego rodziców, zatem dojście do odpowiedniego poziomu jego opanowania przez przyszłych doktorów powinno być zadaniem finansowanym publicznie. Utalentowani doktoranci pochodzą z rodzin o bardzo zróżnicowanym statusie materialnym, a ci pochodzący z rodzin mniej zamożnych, i w związku z tym nie doznających pozytywnych skutków inwestowania w ich edukację w zakresie języków obcych, wymagają wsparcia publicznego w ramach polityki równych szans. Ogólnie jednak, wprowadzenie zasady stypendiów dla wszystkich doktorantów jest dobrą drogą wyrównywania szans na karierę naukową utalentowanym osobom.

**Po siódme**, uznano, że system stopni i tytułów hamuje dążenie naukowców do doskonałości naukowej i prowadzenia badań interdyscyplinarnych. Bariery interdyscyplinarności i dewaluacja stopni naukowych (doktora i doktora habilitowanego) jest rzeczywiście problemem. Przepisy ustawy eliminujące potrzebę uzyskania w pewnych sytuacjach stopnia doktora habilitowanego jeszcze bardziej dewaluują ten stopień.

Warto podkreślić, że ze środowiska naukowego płyną także postulaty zniesienia habilitacji. W naukach technicznych i przyrodniczych, w których badania są prowadzone w dużych zespołach, trudno jest jednoznacznie ustalić i wyodrębnić indywidualne osiągnięcia. Konieczność tworzenia artykułów i monografii na użytek habilitacji przyczynia się w tych naukach do rozpadu zespołów badawczych, spowalnia proces uzyskania wartościowych wyników badań i poszerzenia wiedzy naukowej. Należy dopuścić, że w dyscyplinach o takiej specyficznej charakterystyce będą obowiązywały inne reguły oceny osiągnięć habilitacyjnych, właściwe niektórym dyscyplinom.

**Po ósme**, zauważono niewielkie znaczenie w nauce światowej wyników badań naukowych prowadzonych w Polsce. Jest to niewątpliwie wynikiem systemowego ich niedofinansowania, dużą konkurencją o granty, ograniczeniem finansowania podmiotowego i związaną z tym demotyacją pracowników. Niewątpliwie ma także znaczenie nieoprotowanie przez Minister Barbarę Kudrycką unijnych niekorzystnych dla krajowych zespołów regulacji w zakresie wynagradzania pracowników w grantach programu Horyzont. Z pewnością jednak zakładane przez ustawę tworzenie możliwości zatrudnienia na uczelniach pracowników naukowo-badawczych powinno dać pozytywne skutki. Problem polega na tym, jak duża część pracowników będzie mogła uzyskać ten status i jakie będą kryteria dostępu do niego. Ustawa niestety tego nie sygnalizuje. W Ustawie powinna być uwzględniona możliwość przejścia w status pracownika naukowo-badawczego na kilka lat dla intensywnej pracy naukowej i potem przekazanie tego stanowiska innym nauczycielom akademickim z tego samego Zespołu lub Wydziału.

## **2. Status prawny i materialny pracowników (w kontekście nowych uprawnień rektora)**

Zasady przyjmowania regulaminów pracy i uzgadniania układów zbiorowych pracy są regulowane w przepisach kodeksu pracy. Regulaminy pracy co do zasady są ustalane u pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników, a do takich należy większość uczelni. Wprowadzenie przepisu nakazującego wprowadzenie regulaminu pracy jest być może powodowane chęcią ustanowienia standardu dla uczelni, które tyłu pracowników nie zatrudniają. Niemniej jednak, ustawa zakłada, że uczelnie wprowadzą regulaminy pracy w terminie umożliwiającym ich wejście w życie – nie później niż 12 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy oraz że stanie się to w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie nowego statutu uchwalonego na podstawie przepisów ustawy. Ponadto ustawa przewiduje, że uczelnie publiczne ustalą warunki wynagradzania za pracę w zakładowym

układzie zbiorowym pracy albo regulaminie wynagradzania. Tymczasem materia układowa – zgodnie z art. 240 kodeksu pracy – mogłaby i powinna być znacznie szersza, choć z ograniczeniem wynikającym z art. 240 § 4 kodeksu pracy.

W praktyce, przy obecnym stanie prawnym w zakresie zbiorowych stosunków pracy oznacza to, że wszędzie tam, gdzie nie istnieją związki zawodowe lub są one bardzo słabe, w tym niereprezentatywne, decydujący głos w zakresie postanowień regulaminu pracy i wynagrodzeń będzie miał rektor uczelni. Nie dojdzie tam bowiem do zawarcia układów zbiorowych pracy. Wskazane jest by – jako warunek wprowadzający nową ustawę – możliwe stało się zawarcie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy o charakterze ramowym dla nauki i szkolnictwa wyższego między reprezentatywnymi związkami zawodowymi a Ministrem Nauki i Szkolnictwa Wyższego, który ustali podstawowe reguły zakładowych układów pracy na uczelniach i postanowienia w regulaminach. Powinny one dotyczyć całkowitych minimalnych i maksymalnych wynagrodzeń zasadniczych oraz rozliczania czasu pracy (w tym pensum nauczycieli akademickich). Stroną takiego układu może być Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich, o ile zostanie zachęcona (i nagrodzona za to) do przekształcenia się w związek pracodawców publicznych uczelni akademickich. Po drugiej stronie negocjacyjnego stołu znajdują się reprezentatywne: NSZZ Solidarność i ZNP. Rząd może być albo uczestnikiem, albo życzliwym obserwatorem tych negocjacji.

Minister Nauki i Szkolnictwa wyższego ma mieć – zgodnie z najnowszą propozycją zawartą w Ustawie – kompetencje ustalania wynagrodzenia dla profesora w uczelniach publicznych „mając na uwadze adekwatność wynagrodzenia do kwalifikacji niezbędnych do zatrudnienia na tym stanowisku” (art. 136 ust. 2 Ustawy). To wynagrodzenie jest w postanowieniach Ustawy punktem odniesienia dla poziomu stypendium doktoranckiego, dodatków funkcyjnych, dodatków zadaniowych, nagród różnego typu, wynagrodzenia z tytułu komercjalizacji wyników badań naukowych, opłat, wynagrodzenia za udział w posiedzeniach komisji związanych z promocją, za sporządzenie recenzji w postępowaniach promocyjnych oraz wynagrodzeń poszczególnych kategorii pracowników: tj. rektorów i prorektorów, profesorów uczelni, adiunktów i pozostałych pracowników akademickich. W ustawie nie reguluje się wynagrodzenia pracowników administracyjnych, technicznych i pomocniczych uczelni, co może stanowić o daleko idącej polityce wynagrodzeń opartej na uznaniowości. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi współtworzą akademickie uniwersum i co najmniej niestosowne jest pomijanie ich w proponowanej regulacji.

Proponowane rozwiązanie nie zapewni indeksacji wynagrodzeń i będzie bardzo wrażliwe na pogorszenie się parametrów budżetu państwa. Rozważane wcześniej powiązanie wynagrodzenia profesora tytularnego z przeciętnym wynagrodzeniem w gospodarce narodowej było lepszą propozycją, zapobiegającą napięciom społecznym i protestom.

Niepowiązanie wynagrodzenia profesora w uczelniach publicznych z przeciętnym lub minimalnym wynagrodzeniem w gospodarce narodowej naraża całe środowisko pracowników akademickich na niebezpieczeństwa związane z ewentualnie słabą pozycją Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w rządzie i jego niezdolnością polityczną do wywierania wpływu na wysokość tego wynagrodzenia.

Rektorzy będą zapewne chcieli z otrzymanej subwencji (a nie dotacji na określone cele) zaspokoić wielkie *spectrum* celów. W rezultacie wynagrodzenia pracowników i warunki pracy staną się polem do daleko idących oszczędności. Rozwiną się akcje protestacyjne na uczelniach, ze strajkami włącznie, a ich celem będzie wymuszenie na rektorach układów zbiorowych pracy lub wyeliminowania niekorzystnych dla pracowników postanowień w regulaminach pracy i wynagradzania. Gdy nie będą to akcje udane, wówczas pogorszy się położenie materialne pracowników uczelni. Nieliczni uzyskają bardzo dobre wynagrodzenie (managerowie nauki, pracownicy uczestniczący w międzynarodowej działalności naukowej i legitymujący się osiągnięciami, którzy mogą być wynagradzani dodatkami za wykonanie zadań do 80 % uposażenia zasadniczego),

zaś większość otrzyma wynagrodzenie prowadzące do stopniowej pauperyzacji. W szczególności dotyczyć to będzie personelu pomocniczego, technicznego, niżej kwalifikowanych grup pracowników administracyjnych, młodych adiunktów.

Niepomiernie zwiększy się też władza rektora w zakresie oceny pracowniczej i możliwości zwolnienia pracownika, ocenionego negatywnie. Kwestią kluczową pozostaje niezdefiniowanie składu komisji oceniających. Już pierwsza negatywna ocena oznacza utratę pracy, przy czym nie określono trybu odwoławczego. Rektor uzyska daleko idące kompetencje w zakresie rozwiązywania stosunku pracy z pracownikami, którzy osiągnęli wiek emerytalny, tj. 65 lat mężczyźni i 60 kobiety. Tylko w okresie przejściowym zostaną zachowane uprawnienia profesorów tytularnych (nadzwyczajnych i zwyczajnych) do prawa do pracy do wieku 70 lat. Postulujemy prawo kobiet pracowników naukowych do przejścia na emeryturę w wieku 60 lat, jednak uzyskanie habilitacji lub tytułu profesora powinno się wiązać z prawem do zachowania stosunku pracy do 65 roku życia, tak jak w przypadku mężczyzn. Polski nie stać na zrezygnowanie z poniesionych nakładów na wykształcenie samodzielnego pracownika naukowego tylko dlatego, że jest on kobietą i ma 60 lat.

Wątpliwości budzi również treść projektowanego art. 113 – dostęp do zawodu nauczyciela akademickiego nie może być regulowany „w ustawie i statucie”. To do materii ustawowej należy określić prawo do wykonywania tego zawodu. Statut – wprawdzie należy do katalogu źródeł prawa pracy, ale w tej takiej konfiguracji może jedynie powtórzyć wymagania – szczególnie, że na podstawie tego przepisu postanowienia ustawy i statutu należy stosować łącznie.

W projektowanym art. 117 projektu znika możliwość zatrudnienia nauczyciela akademickiego na podstawie mianowania, co było dotychczas kwalifikowaną formą zatrudnienia i gwarantem trwałości zatrudnienia. Mianowanie było również gwarantem wolności naukowej, choćby ze względu na podwyższone w stosunku do umowy o pracę warunki rozwiązania stosunku pracy zawartego na podstawie mianowania. Przepis należy chyba traktować jako *lex specialis* w stosunku do kodeksu pracy, ponieważ ogranicza możliwość zatrudnienia na podstawie umowy o pracę do dwóch rodzajów umów: umowy na czas nieokreślony i umowy na czas określony, zawieranej na okres do 4 lat. Ustawa nie dopuszcza umowy na czas próbny. W przepisie art. 119 ust. 3 dopuszcza się zatrudnienie w innym wymiarze czasowym przy projektach NAWA, NCBiR, NCN lub konkursu międzynarodowego.

W proponowanym art. 118 projektu ustawy właściwie wyklucza się z udziału w konkursach lub staraniach o awans stanowiskowy osoby pozostające w związku małżeńskim, prowadzące wspólne gospodarstwo domowe, a więc pozostające w związkach nieformalnych, co do zasady nieuregulowanych w polskim systemie prawnym, pozostające ze sobą w stosunku pokrewieństwa, powinowactwa do drugiego stopnia albo w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli, z możliwości obejmowania stanowisk organów jednoosobowych w uczelni. Osoba, której małżonek/ka, partner/ka, dziecko, rodzice, krewni pracują w tej samej jednostce organizacyjnej (np. wydziale) nie będą mogli *de facto* sprawować władzy organu jednoosobowego. Uczelnie na podstawie projektowanych przepisów ustawy będą mogły ustalić podział na jakieś większe jednostki (obecnie wydział) i trudno oczekiwać, że tak się nie stanie, szczególnie w przypadku dużych uniwersytetów, albo tych, w których istnieją tradycyjnie ukształtowane struktury wydziałowe, a więc ktoś będzie musiał nimi zarządzać. Nie wolno pozbawiać pracowników wyboru – w takiej sytuacji nie mogliby startować, o ile utrzymano by możliwość wyboru. W dotychczasowych przepisach można było być przełożonym, o ile taka osoba pochodziła z wyboru, co wydaje się ze wszech miar uzasadnione.

Przepis projektowanego art. 122 odwołuje się zasadniczo do przepisu, który funkcjonuje obecnie, ale można ocenić tę regulację jako skandaliczną. Chodzi o legitymacje pracownicze. Pracodawca może wydać, ale może również pobierać opłaty za ich wydanie. Opłata nie powinna przekroczyć kosztów wytworzenia. Jest to skandaliczne gdyż: 1) pracodawca powinien chcieć i móc wyróżnić swojego pracownika legitymacją, która stanowi również dowód uprawnień pracownika, 2) ze względu na

wysokość wynagrodzenia pracowników naukowych nie powinni ponosić kolejnych kosztów, które w innych zakładach pracy ponoszą pracodawcy, 3) bardzo często pracownicy naukowcy muszą udowodnić swoją tożsamość przy okazji prowadzenia badań, będących częścią ich pracy badawczej (np. historycy, socjologowie, antropolodzy kulturowi, itp.) .

Art. 127 wprowadza obligatoryjność zatrudniania w systemie zadaniowego czasu pracy dla nauczycieli akademickich. Dotychczas czas pracy nauczyciela akademickiego określony był w zasadzie zakresem obowiązków badawczych, dydaktycznych i organizacyjnych, co nie jest kategorią określoną. Niejasność w zakresie zadań nauczyciela akademickiego może powodować rozszerzanie zakresu zadań, a co za tym idzie – faktycznego obniżania wynagrodzenia za pracę.

Zastosowanie zadaniowego czasu pracy zasadniczo zgadzałoby się być może z charakterem pracy nauczyciela akademickiego, gdyby nie przyjęta w prawie pracy wykładnia przepisów o zadaniowym czasie pracy. Może on zostać zastosowany tylko w przypadku, gdy rodzaj pracy, jej organizacja albo miejsce wykonywania uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. O ile wykonywanie obowiązków badawczych może powodować niemożność sprawowania kontroli nad niektórymi pracownikami, o tyle zadania o charakterze dydaktycznym czy organizacyjnym, co do zasady wykonywane są w siedzibie uczelni.

Do wykonywania zadań w ramach zadaniowego czasu pracy zastosowanie mają przepisy art. 129 kodeksu pracy ustanawiające normę czasu pracy. I tak, zadania nauczyciela akademickiego powinny być ustalone w taki sposób, aby pracownik, przy dołożeniu należytej staranności i sumienności, mógł je wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 kodeksu pracy). Tutaj powstaje kolejny problem, ponieważ przepis art. 140 kodeksu pracy stanowi, że w zakresie normy czasu pracy, czas niezbędny do wykonania powierzonego zadania ustala pracodawca po porozumieniu z pracownikiem, co może być trudne do osiągnięcia w polskich warunkach. Może to oznaczać, że pracodawca wyznacza zadania oraz ustala (po porozumieniu z pracownikiem) czas konieczny do ich realizacji. W takim systemie zadania, które pracownik ma wykonać, powinny być sformułowane w sposób bardzo konkretny, przy zastrzeżeniu, że mimo dużej swobody pracownika w zakresie organizacji pracy, nie dysponuje on swobodą w określaniu zadań do wykonania. Stoi to w sprzeczności z postulatem wolności badań naukowych i zasadą autonomii uczelni.

System zadaniowego czasu pracy jest systemem, w którym najczęściej powstają nadużycia polegające na celowym zwiększaniu zadań do wykonania, przy jednoczesnym niepowiększaniu wynagrodzenia za wykonane zadania. W przypadku pracowników objętych zadaniowym czasem pracy nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 149 § 2) ani obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy (art. 129 § 4 pkt 2 kodeksu pracy).

Wprowadzenie takiego przepisu będzie przyczynkiem do pogłębiania pauperyzacji ludzi nauki.

Takie sformułowanie przepisu jest przykładem braku pomysłu na regulację czasu pracy nauczycieli akademickich. Formalizuje dotychczasowe nonszalanckie i lekceważące podejście do zadań nauczycieli akademickich. Ustawa może ustanowić *lex specialis* w stosunku do przepisów prawa pracy, ale należałoby się zastanowić, jaką formę powinny przyjąć tak proponowane uregulowania, aby ustanowić uczciwy mechanizm szacowania czasu pracy nauczycieli akademickich, jednocześnie nie pozbawiając ich możliwości z korzystania z wartości, jaką jest wolność badań naukowych.

W przepisie art. 144 ust. 2 planuje się, że w uczelni publicznej mogą być tworzone pracownicze programy emerytalne wykorzystujące zakładowy fundusz świadczeń socjalnych do wysokości 30%. Byłoby to wątpliwe prawne wykorzystanie środków z zfs na inne cele niż przewiduje ustawa o tym



funduszu. Precyzuje ona, że ten fundusz jest przeznaczony na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu, na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego.

### **3. Status prawny i materialny doktorantów**

Zasadniczo Ustawa znacząco poprawia status materialny doktorantów, w szczególności tych, którzy pozytywnie przejdą ocenę śródkresową. Nie jest jasne określenie „wynagrodzenie profesora” jako punktu odniesienia dla ustalenia wysokości stypendium doktoranckiego. Należałoby to doprecyzować. Problemem jest to, że wypromowany doktorant, dopiero w wieku 28 lat zaczyna gromadzić składki emerytalne na poczet przyszłej emerytury, co może oznaczać skrócenie okresu składkowego (w przypadku kobiety nawet o 22%). W warunkach narastającej konkurencji o zasoby kadrowe uczelnie mogą ją przegrywać z innymi podmiotami na rynku pracy: w bankowości, ubezpieczeniach, administracji publicznej czy przemyśle.

Konieczne jest bardziej szczegółowe uregulowanie trybu eksternistycznego uzyskiwania stopnia doktora. Obecne regulacje mogą stać się furtką do promowania bardzo niedouczonej doktorów.

### **4. Skutki organizacyjne**

Dla dużych uczelni, które jako całość charakteryzują się dużą bezwładnością, skutki organizacyjne wdrożenia projektowanej Ustawy mogą być negatywne. Uczelnie będą samodzielnie mogły kształtować swoje wewnętrzne struktury. Powstanie pokusa zmniejszenia stanu zatrudnienia w jednostkach, które nie generują dostatecznych dochodów, a których działalność jest ważna z punktu widzenia interesu społecznego czy wręcz polskiej racji stanu. Tradycje samorządności, które kształtowały się na polskich uczelniach od dziesiątków lat w oparciu o względnie autonomiczne wydziały, zostaną zaprzepaszczone. Duże uczelnie wymagają mniejszych jednostek organizacyjnych, rad naukowych i organów opiniotwórczych właśnie ze względu na bezwładność instytucjonalną. Argumentem przeciwko wydziałom bywa, że obserwujemy zjawisko bogatych i wpływowych wydziałów oraz słabych ekonomicznie jednostek wydziałowych i międzywydziałowych. W najlepszych uniwersytetach świata takie zjawisko występuje: w Oxfordzie istnieje i niezwykle bogaty Nuffield College i skromny Somerville College.

Ustawa dopuszcza powołanie w ramach uczelni rad naukowych przy okazji przepisów dotyczących nadawania stopnia naukowego doktora, uchwalania programów kształcenia i innych podobnych kwestii. Rady te będą skomponowane z uczonych grup bliskich dyscyplin naukowych i należy ocenić ten pomysł pozytywnie. Wpłynie to na większą integrację społeczności akademickich, a być może również na zwiększenie poziomu interdyscyplinarności.

Rezygnując z dotychczasowego systemu rad wydziałów i rad instytutów ustanawia się system bez partycypacji pracowniczej. W to miejsce powołuje się scentralizowany system zarządzania z wszelkimi możliwymi jego patologiami: tłumieniem inicjatywy, zanikiem odpowiedzialności, zaradności, patologiami w komunikacji społecznej, posługiwaniem się tajemnicą korporacji w celu uniknięcia publicznej dyskusji o niewygodnych dla kierownictwa problemach uczelni itp.

### **5. Zagrożenia oligarchizacją środowiska naukowego**

Dotychczasowa krytyka ustroju uczelni opiera się na zauważeniu feudalnej struktury nauki polskiej. W dużej mierze jest to skutkiem funkcjonowania autorytetów naukowych, jak i hierarchiczności polskiej kultury narodowej. Oligarchizacja to jednak coś równie niebezpiecznego dla nauki jak feudalizm: to stopniowe przejmowanie władzy na uczelniach przez niewielką grupę osób. Olbrzymia władza rektora, założenie o jego onnipotencji, jest wadą Ustawy. Niestety, nie zauważa się, że uczelnie

polskie cierpią na niedostatek autorytetów i liderów. Oczekiwana w Ustawie alternatywą są nowocześni managerowie nauki. W sytuacji, w której znajduje się polska nauka potrzebni są przywódcy, rozumiejący, na czym polega etos nauki we współczesnym świecie. Nowocześni managerowie nauki są potrzebni, jednak w sytuacji, gdy nie będą dostatecznie kontrolowani i inspirowani przez organy kolegialne uczelni, bardzo szybko doprowadzą do jej oligarchizacji. Brytyjskie uczelnie zarządzane „rynkowo” są obecnie miejscem, gdzie można obserwować procesy oligarchizacji, co wywołuje oburzenie opinii publicznej, a w dłuższej perspektywie – obniżenie jakości badań naukowych. Problemem w Polsce może stać się również niedostępność w krótkiej perspektywie czasowej wysokokwalifikowanych managerów nauki.

## **6. Szanse realnego awansu naukowego kadry naukowej (w kontekście nowych wymagań w odniesieniu do habilitacji i profesury)**

Przede wszystkim w procedurach nadawania stopni i tytułów naukowych nadmiernie dowartościowuje się osiągnięcia związane z kierowaniem projektami międzynarodowymi lub wykonywaniem pracy na zagranicznych uniwersytetach. Kryje się za tym naiwna wiara, że to, co zagraniczne jest lepsze od tego, co rodzime. W każdym przypadku takich preferencji należałoby jednak rozważyć jakość osiągnięcia zagranicznego, przy czym odpowiednie rozeznanie w tej dziedzinie posiadają rady naukowe na uczelniach charakteryzujących się intensywną współpracą międzynarodową, a nie Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

W projektowanym art. 219 ust. 3 jako kryterium uzyskania stopnia doktora habilitowanego ustala się istotną aktywność naukową albo artystyczną realizowaną *w więcej niż jednej uczelni*, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej. Utrudni to wielu pracownikom naukowym osiągnięcie stopnia doktora habilitowanego, ponieważ dłuższe pobyty naukowe w zewnętrznych instytucjach nie są regułą. Dotychczasowy system zatrudnienia wspierał pracę w jednym ośrodku naukowym, a stypendia i staże były dostępne w ograniczonym wymiarze. Pracownicy naukowcy nie przemieszczali się między ośrodkami naukowymi, bo nie było to wymagane jako kryterium w karierze.

Zaletą proponowanych postępowań awansowych na stopień doktora i doktora habilitowanego jest wprowadzenie zasady recenzentów zewnętrznych.

W Ustawie w bardzo pozytywnym świetle przedstawiona jest możliwość rozwijania kariery na uczelni bez konieczności uzyskania habilitacji. Podkreśla się sens wyboru ścieżki dydaktycznej jako obszaru kariery. Istotą i sensem nauczania na uniwersytetach jest jednak nauczanie na podstawie wiedzy uzyskanej z badania naukowego i włączanie studentów w proces badawczy. Wyjątki na tym obszarze powinny być niewielkie i adresowane do wybitnych dydaktyków, którzy nie powinni być do tego zachęceni. Habilitacja jako stopień naukowy jest zewnętrznym potwierdzeniem statusu samodzielnego pracownika naukowego i w związku z tym źródłem ochrony jego pozycji w strukturze uczelni. Zapobiega wszelkim formom dyskryminacji i gwarantuje profesjonalną autonomię, niezależną od nadużyć organizacyjnych.

Habilitacja jest elementem systemu nabywania poświadczonych kwalifikacji profesjonalnych w szkolnictwie wyższym i innych instytucjach akademickich. Oprócz Polski, istnieje nadal w innych krajach, m.in. Francji, Austrii, Niemczech, Danii, a w Szwecji forma ta, która zdawała się długo być szczątkowa po zasadniczej likwidacji docentury, wykorzystywana jest coraz częściej i coraz bardziej powszechnie na uczelniach. Dzieje się tak, bo jest to ważne środowiskowe świadectwo biegłości. Stopień, raz zdobyty, należy do uczonego, podobnie jak dyplomy rzemieślnicze czy prawo jazdy. W anglosaskim systemie nie ma po doktoracie stopni należących do uczonego. Są jedynie stanowiska. Profesor może być zdegradowany, co zdarza się nie tylko z powodu mniej produktywnych okresów w

życiu, ale również np. z przyczyn zdrowotnych. Byłego profesora nie tytułuje się profesorem, gdyż stanowisko jest własnością uczelni. Zwykłą drogą awansu jest zmiana pracy, co ocenia się na rynku pracy naukowej. Oznacza to, że rodziny akademickie niezwykle rzadko pracują i mieszkają w tym samym miejscu, a nawet razem (często w różnych krajach), dzieci przenoszone są stale między odległymi od siebie miejscami i szkołami.

#### **7. Zgodność z zagwarantowaną autonomią uczelni i pluralizmem badań (w kontekście nowych uprawnień rektora)**

Autonomię w Ustawie rozumie się bardzo jednostronnie jako autonomię finansową i wewnątrzorganizacyjną uczelni. Nie bierze się pod uwagę autonomii naukowej i kryterium pluralizmu badań. Rektor, dzieląc subwencję finansową, będzie miał znaczny wpływ na to, jakie badania naukowe, zwane dotychczas badaniami statutowymi, prowadzić się będzie w jednostkach organizacyjnych uczelni. W dotychczasowym systemie, co prawda stale zmniejszano dotację na badania statutowe i w ogóle wyrugowano możliwość prowadzenia badań własnych, jednak badania statutowe umożliwiały mimo wszystko prowadzenie małych innowacyjnych projektów badawczych. Istnieje wielkie niebezpieczeństwo zupełnego zaniku podmiotowego finansowania badań naukowych.

W systemie *New Public Management* uczeni nie mają pełni sprawczości w obszarze swojej pracy naukowej i dydaktycznej. Uczelnia, reprezentowana przez liniowy zarząd, w tym rektora i reprezentantów biznesu, podejmuje kluczowe decyzje i gospodaruje wiedzą. W praktyce oznacza to np. wykorzystanie uczonych zgodnie z organizacją pracy, zapewniającą najbardziej korzystne wyniki rankingowe (np. skierowanie profesorów do prowadzenia ćwiczeń na pierwszym roku studiów, zgodnie z ustalonymi procedurami, tj. bez możliwości samodzielnego kształtowania kursu), nagrywanie wykładów do wykorzystania w nauczaniu przez Internet, co coraz częściej zdarza się – bez praw autorskich wykładowcy, ograniczanie możliwości wyboru problemów i tematyki badań naukowych poprzez procedury finansowania, co prowadzi do komercjalizacji badań itd.

#### **8. Transparentność procedur naukowych**

Dosyć nieprzejrzyste są zawarte w Ustawie uprawnienia Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego przy okazji formułowania i doprecyzowania różnych zasad, rejestrów i kryteriów.