

KRAJOWA SEKCJA NAUKI NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

ul. Waryńskiego 12, pok. A 221

00-631 WARSZAWA

tel./fax (0-22) 825-73-63, tel. (0-22) 234-98-78

e-mail: ksn@interia.pl

<http://www.solidarnosc.org.pl/~ksn>

Opinia

Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”

o części założeń reformy szkolnictwa wyższego

pt. „Partnerstwo dla wiedzy - nowy model kariery akademickiej”,

opracowanych przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego

z dnia 10 lutego 2009 r., udostępnionych w BIP 10 lutego 2009 r.

Warszawa, 24 lutego 2009 r.

Krajowa Sekcja Nauki NSZZ „Solidarność” z nadzieją obserwuje próby zbliżenia struktury szkolnictwa wyższego w Polsce do sprawdzonej w innych krajach. Uważamy, że nie musi to trwać dwa pokolenia - może jedno wystarczy. Działania na rzecz zmiany modelu kariery akademickiej KSN prowadzi nieprzerwanie od początku lat dziewięćdziesiątych ub. wieku. Znalazło to wyraz w opracowanych przez KSN dwóch projektach ustaw „Prawo o szkolnictwie wyższym”, z których jeden został „zamrożony” przez marszałka Sejmu III kadencji, drugi projekt wprowadzicie wprowadzony pod obrady Sejmu IV kadencji, był skutecznie ignorowany podczas prac nad ustawą. W tych projektach proponowaliśmy m.in. zastąpienie habilitacji uprawnieniem walidacyjnym – bezpośrednio związanym z oceną dorobku nauczyciela akademickiego i jego zdolnością do kreowania wysoko kwalifikowanych współpracowników i następców.

Przedstawiony ostatnio przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego kierunek ustawowych zmian, uzależniających awans pracowników od ich dorobku, jest właściwy. Jednak w naszej ocenie zmiany te nie są wystarczające i dostatecznie konsekwentne, jak np. tworzenie grupy „pracowników bezpośrednio aktywnych naukowo” (pkt. 1.4). Skoro tak niekorzystnie – sądząc po zakresie zmian – oceniany jest stan istniejący, powinny być one jeszcze szersze. Za obecny poziom zawodowych i etycznych kwalifikacji kadry naukowej ktoś przecież odpowiada – nawet jeśli wyłączy się z tej oceny wpływ niedofinansowania szkolnictwa wyższego i badań naukowych.

Jeżeli MNiSW pragnie zachować obecną strukturę stopni i tytułów naukowych i jednocześnie uważa za konieczne określenie nowych wymagań dla prac doktorskich i procedury habilitacyjnej, to - wydaje się - konieczne jest równoczesne przedstawienie także nowych wymagań dla uzyskania tytułu profesora.

Proponowane w projekcie procedury kwalifikacyjne stanowią wymowną oceną poziomu kadry akademickiej i naukowej. Kolejnym, wynikającym z tej oceny, konsekwentnym działaniem powinna być powszechna weryfikacja stanowisk w szkolnictwie wyższym i nauce. Należałoby np. przy najbliższej okresowej ocenie wymagać od wszystkich nauczycieli akademickich spełnienia nowych kryteriów dla zajmowanego stanowiska, zaprezentowanych w założeniach reformy dla doktoratów, habilitacji oraz dodatkowych dla tytułu profesora. Wydaje się, że taka weryfikacja, przy przewidywanym, towarzyszącym jej, dużym oporze „góry” środowisk akademickich, zostanie storpedowana poprzez sposób jej przeprowadzenia „na dole”. Stąd też bierze się nasze najgłębsze przekonanie, że dopiero zdecydowane zastąpienie habilitacji rzetelną oceną dorobku i powrót do uczciwie przeprowadzanych konkursów przy obsadzaniu stanowisk wprowadzi ład systemowy do organizacji nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce.

Równocześnie z przebudową środowiska akademickiego i naukowego, jeżeli ustana pozamerytoryczne kryteria oceny, potrzebne jest zapewnienie warunków pracy poprawiających zaangażowanie pracowników. Wymagania w tym zakresie ustalił Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, a w szczególności jego Artykuł 165. Zalecenia szczegółowe zawarte zostały w Europejskiej Karcie dla Naukowców oraz Kodeksie Postępowania w sprawie Zatrudniania Naukowców¹. Oczekujemy respektowania tych dokumentów. W załączniku do opinii przytaczamy ich fragmenty.

Uwagi szczegółowe

W zakresie prac doktorskich

- Ad. 1.1 Trudno ocenić kandydata podczas konkursu na etapie podejmowania tematu. Sprowadza się to wtedy do oceny promotora. Może tu zaistnieć schematyczne podejście z pierwszeństwem dla znanych nazwisk i tzw. wiodących uczelni. Bariery dla większości wartościowych doktoratów są niewystarczające środki finansowe, o które MNiSW powinno zabiegać.
- Ad. 1.2 Punkt kojarzony jest z wiodącymi uczelniami, uzyskującymi zwiększone finansowanie, na których będą wiodące studia doktoranckie. Odbiera się jako wprowadzanie uczelni flagowych „tylnymi drzwiami”.
- Ad. 1.3 Trudno jest wyznaczać ściśle ramy standardów dla studiów doktoranckich, gdy najwartościowsze prace dotyczą tematów interdyscyplinarnych, natomiast standardy zawężają obszar dociekań naukowych do naukowego kierunku jednostki.
- Ad. Inne punkty. W wymienianych punktach jest mało czynników wpływających na jakość samego doktoratu, która zależy od przeznaczonego na niego czasu pracy, możliwości zdobycia doświadczenia oraz skoncentrowania się na pracy naukowej. Wymuszanie terminu obrony pracy doktorskiej, nie sprzyja jej jakości. Na przykład brak możliwości doliczenia czasu odbywania praktyk doktoranckich w innych jednostkach naukowych i zagranicą, ogranicza ich podejmowanie, także ze szkodą dla kwalifikacji doktoranta.

Wszystkie dywagacje nad doktoratem pomijają trudną sytuację życiową większości ludzi bezpośrednio po studiach, a szczególnie otrzymujących stypendium. Najzdolniejsi absolwenci

¹ Rekomendacja Komisji Europejskiej w sprawie Europejskiej Karty dla Naukowców oraz Kodeksu Postępowania w sprawie Zatrudniania Naukowców, Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela, 11.3.2005 C (2005) 576.

uzyskują większe wynagrodzenia poza uczelnią.

W zakresie procedury habilitacyjnej

1. Podstawę wszelkich działań w zakresie oceny jakości pracy naukowej (w zakresie badań podstawowych lub stosowanych) powinna stanowić jasno i wyraźnie sprecyzowana hierarchia działań, na wszystkich szczeblach kariery naukowej. W pierwszym rzędzie premiowanie dorobku, a nie ogólnie określonej aktywności.
2. Wątpliwa jest możliwość CK podołania rozbudowanym obowiązkom i sprawne przeprowadzanie procedur habilitacyjnych i profesorskich - pominiętych w założeniach, przy zachowaniu jej obecnej struktury. Ponadto grozi to wprowadzeniem „centralizmu demokratycznego” z minionej epoki, zwłaszcza przy wpływie premiera na nominację przewodniczącego CK. W przewidywalnej perspektywie czasowej CK należy zlikwidować, pewne jej uprawnienia przenosząc do PKA.
3. Należy zachować ścieżkę promocji naukowych realizowaną przez spełniające kryteria kompetencji macierzyste lub zewnętrzne jednostki naukowe lub ich część – uzupełnione przez recenzentów i dopóki CK istnieje - osoby z jej grona.
4. Nie powinien być angażowany autorytet państwa w potwierdzanie poziomu i postawy etycznej naukowców. Mogą się oni swojemu posłannictwu sprzeniewierzyć, a procedury odwołania praktycznie nie działają. Pozytywne jak i niechlubne przykłady niech świadczą o środowisku, które wypromowało daną osobę. Może zwiększyłaby się odpowiedzialność za promocję, która obecnie się rozmywa.
5. Procedura habilitacyjna powinna być dostosowana do postępowania przed radą macierzystej lub zewnętrznej jednostki naukowej lub ich części – uzupełnionej o recenzentów i dopóki CK istnieje - osoby delegowane z CK.

Inne uwagi

Niedopuszczalne jest stosowanie odmiennych kryteriów oceny dla naukowców z zagranicy. Trudności wynikają z ułomności naszego systemu rekrutacji naukowców. Należy go więc zmienić. Kuriozalne byłoby nadawanie obcokrajowcom stopnia doktora habilitowanego i skłanianie ich do podejmowania w tej sprawie dodatkowych działań. Do czasu wprowadzenia normalnego modelu kariery akademickiej, dla zatrudniania obcokrajowców może być stosowane stanowisko profesora wizytującego.

Przewodniczący Krajowej Sekcji Nauki
NSZZ „Solidarność”

Janusz Sobieszczęński

Załącznik: Założenia Komisji Wspólnot Europejskich
w zakresie części reformy szkolnictwa wyższego
(fragmenty)

Założenia Komisji Wspólnot Europejskich

w zakresie części reformy szkolnictwa wyższego
(fragmenty)

W opinii Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”, przystępując do reformy szkolnictwa wyższego w Polsce, m.in. w ramach „Partnerstwa dla wiedzy - nowego modelu kariery akademickiej”, należy podejmować działania zgodne z Traktatem ustanawiającym Wspólnotę Europejską oraz rekomendacją Komisji Europejskiej w postaci Europejskiej pt. Karta dla Naukowców oraz Kodeks Postępowania w sprawie Zatrudniania Naukowców. Przypominamy istotne fragmenty tych dokumentów. Sądzymy, że każde ewentualne odstępstwo od Rekomendacji będzie poważnie umotywowane.

Komisja Wspólnot Europejskich, uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, a w szczególności w jego artykuł 165, który ustala, że będą realizowane następujące działania:

- 1. Wspólnota i Państwa Członkowskie koordynują swoje działania w zakresie badań i rozwoju technologicznego, tak aby zapewnić wzajemną spójność polityk krajowych i polityki wspólnotowej.*
- 2. W ścisłej współpracy z Państwami Członkowskimi Komisja może podjąć każdą użyteczną inicjatywę w celu wsparcia koordynacji określonej w ustępie 1.*

a także mając na uwadze m.in., że:

- (1) Należy przedstawić i **wprowadzić nowe instrumenty rozwoju kariery naukowców**, co przyczyni się do poprawy możliwości rozwoju kariery naukowców w Europie.*
- (2) Nadrzędnym celem politycznym niniejszej Rekomendacji jest wniesienie wkładu w rozwój atrakcyjnego, otwartego i **stabilnego europejskiego rynku pracy dla naukowców**, działającego na takich zasadach, które umożliwiłyby zatrudnienie i zatrzymanie na dłużej wysokiej klasy naukowców, w środowisku sprzyjającym efektywnej pracy i produktywności.*
- (3) Państwa Członkowskie powinny starać się zaoferować naukowcom **stabilne systemy rozwoju kariery na wszystkich jej etapach**, niezależnie od rodzaju umowy, na podstawie której zostali zatrudnieni, czy też wybranej ścieżki kariery naukowo-badawczej; powinny też starać się o zapewnienie traktowania naukowców jak profesjonalistów, stanowiących integralną część instytucji dla których pracują.*
- (4) Instytucje finansujące lub pracodawcy naukowców, jako organy odpowiedzialne za rekrutację, powinny ponosić odpowiedzialność za zaznajomienie naukowców z jawnymi, przejrzystymi i **porównywalnymi w skali międzynarodowej procedurami** dotyczącymi zatrudnienia i selekcji.*

przedstawiła Rekomendację w postaci Europejskiej Karta dla Naukowców oraz Kodeksu Postępowania w sprawie Zatrudniania Naukowców². (dotyczące: naukowców, pracodawców i instytucji finansujących) W szczególności, będzie uwzględnione:

- aby „*badania miały znaczenie dla społeczeństwa, oraz żeby nie powtarzać prac badawczych wykonanych wcześniej gdzie indziej*”,
- że wszyscy naukowcy są „*uznani za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym statusem, od samego początku kariery, czyli od poziomu studiów II stopnia (magisterskie uzupełniające i wyższe). Powinno to dotyczyć wszystkich etapów kariery, niezależnie od klasyfikacji dokonywanej na poziomie krajowym (np. pracownik, student studiów II stopnia, kandydat do stopnia doktora, tzw. post-doc, pracownicy służby cywilnej)*”,
- że „*pracodawcy i/lub instytucje finansujące naukowców nie będą w żaden sposób dyskryminować naukowców ze względu na ich płeć, wiek, pochodzenie etniczne czy społeczne, narodowość, ...*”,
- utworzenie warunków pracy, w których, „*możliwe byłoby wprowadzenie elastyczności pracy, mającej znaczący i pozytywny wpływ na prowadzenie prac badawczych (dotyczy to również naukowców niepełnosprawnych). Tego typu rozwiązania powinny być wprowadzane zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem krajowym oraz z krajowymi lub branżowymi umowami zbiorowymi. Wprowadzane rozwiązania powinny mieć na celu umożliwienie zarówno kobietom, jak i mężczyznom pracującym naukowo pogodzenie pracy z życiem rodzinnym, rozwój kariery³ z posiadaniem i wychowywaniem dzieci. Szczególną uwagę należy skierować, między innymi, na elastyczne godziny pracy, pracę w innym wymiarze niż pełen etat, telepracę oraz płatny urlop naukowy, a także na podejmowanie niezbędnych ustaleń, zarówno finansowych, jak i administracyjnych regulujących tego typu porozumienia*”,
- że „*działalność naukowców nie była utrudniana przez brak stabilności związany z kontraktami, na podstawie których są oni zatrudnieni, oraz powinni, w związku z tym, dołożyć wszelkich starań mających na celu poprawę stabilności warunków zatrudnienia naukowców, przestrzegając tym samym (i wprowadzając w życie) zasad i warunków zawartych w Dyrektywie Unii Europejskiej w sprawie Pracy na Czas Określony⁴*”.
- staranie aby „*zapewnić naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki finansowania i/lub płace, wraz ze stosownymi i opartymi na zasadach słuszności zabezpieczeniami socjalnymi (włączając zasiłki chorobowe oraz macierzyńskie/rodzicielskie, prawa emerytalne oraz zasiłki dla bezrobotnych), zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem krajowym, oraz zgodnie z krajowymi lub branżowymi umowami zbiorowymi. Dotyczyć to musi naukowców na każdym*

² Rekomendacja Komisji Europejskiej w sprawie Europejskiej Karty dla Naukowców oraz Kodeksu Postępowania w sprawie Zatrudniania Naukowców, Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela, 11.3.2005 C (2005) 576.

³ Patrz SEC (2005) 260, Kobiety i Nauka: Doskonałość i Innowacja – Równość Płci w Nauce.

⁴ Która ma na celu zapobieganie gorszemu traktowaniu pracowników zatrudnionych na czas określony niż stałych pracowników, zapobieganie nadużyciom wynikającym z zawierania kolejnych umów na czas określony, zwiększenie dostępności szkolenia dla pracowników zatrudnionych na czas określony oraz zapewnienie, by pracownicy zatrudnieni na czas określony byli informowani o możliwych do podjęcia pracach na stałe. Dyrektywa Rady 1999/70/WE dotycząca „Umowy Ramowej o pracy na czas określony”, zawarta przez ETUC, UNICE oraz CEEP, przyjęta 28 czerwca 1999.

etapie kariery, w tym początkujących naukowców, zgodnie z ich statusem prawnym, wykonywaną działalnością oraz poziomem kwalifikacji i/lub obowiązkami”,

- *staranie aby ”zapewnić **reprezentatywną równowagę płci**⁵ na wszystkich szczeblach zatrudnienia, w tym na poziomie nadzorczym i menedżerskim. Powinno być to przeprowadzane na podstawie polityki równych szans, zarówno przy zatrudnianiu, jak i na kolejnych szczeblach kariery; nie powinno mieć to, jednakże, pierwszeństwa przed kryterium jakości i kompetencji. Aby zapewnić równe traktowanie obydwu płci, w komisjach dokonujących rekrutacji i oceny naukowców powinna być zachowana stosowna równowaga płci”*,
- *opracowanie konkretnej strategii „**rozwoju kariery** dla naukowców we wszystkich etapach kariery, niezależnie od rodzaju umowy na podstawie której zostali oni zatrudnieni, w tym dla naukowców zatrudnionych na czas określony. Należy przy tym brać pod uwagę dostępność mentorów, którzy angażując się we wspieranie naukowców oraz kierowanie ich rozwojem, zarówno personalnym, jak i zawodowym, motywują ich i przyczyniają się do zmniejszenia możliwości wystąpienia poczucia braku bezpieczeństwa w ich przyszłości zawodowej. Wszyscy naukowcy powinni zapoznać się z tymi postanowieniami oraz ustaleniami”*.
- *że „**współautorstwo** powinno być postrzegane pozytywnie podczas dokonywania oceny pracowników przez instytucje, jako dowód świadczący o konstruktywnym podejściu do prowadzenia badań. Pracodawcy i/lub instytucje finansujące powinni zatem opracowywać strategię, praktyki oraz procedury mające na celu zapewnienie naukowcom, w tym także naukowcom rozpoczynającym dopiero karierę badawczą możliwość wykonywania pracy w takich warunkach i na takich zasadach, dzięki którym ich osiągnięcia będą uznawane przez innych, a oni będą mogli być wymieniani i/lub cytowani w kontekście swoich rzeczywistych zasług (jako współautorzy referatów, patentów itd.), lub też będą mogli publikować wyniki swoich badań niezależnie od swoich promotorów/przełożonych”*,
- *że „nauczanie jest podstawowym narzędziem systematyzacji i szerzenia wiedzy i, jako takie, powinno być uważane za wartościową opcję w ramach ścieżek rozwoju kariery naukowców. Jednakże **obowiązki związane z nauczaniem nie powinny być nadmierne** i nie powinny uniemożliwiać naukowcom, **szczególnie na wczesnych etapach kariery** prowadzenia ich własnej działalności badawczej”*,
- *że „wypełnianie obowiązków związanych z nauczaniem będzie **stosownie wynagradzane** oraz brane pod uwagę w systemach oceny pracowników, a także by czas spędzony przez samodzielnych pracowników naukowych na szkoleniu początkujących naukowców był uznany za czas poświęcony wypełnianiu obowiązków związanych z nauczaniem. W ramach rozwoju zawodowego naukowcy powinni mieć możliwość uczestnictwa w stosownych szkoleniach przygotowujących ich do wypełniania zadań związanych z nauczaniem i doradztwem”*,
- *rozpatrywanie „zażaleń/apelacji naukowców, włącznie z tymi dotyczącymi nieporozumień pomiędzy przełożonymi/promotorami a naukowcami na wczesnych etapach kariery. Za najlepsze rozwiązanie należy uznać ustanowienie instytucji bezstronnego **rzecznika praw** (ombudsmana), który zajmłby się rozstrzyganiem tego typu spraw. Procedury te powinny zapewnić wszystkim naukowcom dostęp do poufnej i nieformalnej pomocy w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą, sporów i zażaleń, mając na celu promowanie sprawiedliwego i*

⁵ Patrz SEC (2005) 260, Kobiety i Nauka: Doskonałość i Innowacja – Równość Płci w Nauce.

opartego na zasadach równości traktowania pracowników wewnątrz instytucji oraz poprawę ogólnej jakości warunków pracy”,

- aby „**kryteria przyjmowania** naukowców do pracy, szczególnie naukowców w początkowych etapach kariery, były **jasno i wyraźnie sprecyzowane**. Powinni też ułatwić dostęp osobom należącym do grup społecznie pokrzywdzonych czy naukowcom powracającym po przerwie do kariery badawczej, w tym nauczycielom (na każdym poziomie) powracającym po przerwie do kariery badawczej”
- aby pracodawcy i/lub instytucje finansujące naukowców przestrzegały „*zasad zawartych w Kodeksie Postępowania w sprawie Zatrudniania Naukowców podczas mianowania lub przyjmowania do pracy naukowców*”
- rozróżnienie pomiędzy terminami: „*naukowiec we wczesnym etapie i doświadczeni naukowcy*:
 - *termin naukowiec we wczesnym etapie*⁶ *odnosi się do naukowców będących w etapie pierwszych czterech lat (w pełnym wymiarze czasowym) prowadzenia swojej działalności badawczej, włączając w to okres szkolenia badawczego;*
 - *doświadczeni naukowcy*⁷ *są zdefiniowani jako naukowcy o co najmniej czteroletnim stażu (w pełnym wymiarze czasowym) w dziedzinie badań naukowych, licząc od dnia uzyskania dyplomu uniwersyteckiego dającego im możliwość podjęcia studiów doktoranckich, odbytych w kraju, w którym uzyskano ów tytuł/dyplom, lub też jako naukowcy którzy posiadają już stopień naukowy doktora, niezależnie od okresu, który poświęcili na zdobycie tego stopnia”*.

⁶ Patrz Program Roboczy Kształtujący Zasoby Ludzkie i Mobilność Europejskiego Obszaru Badań Naukowych Marie Curie Actions, wydanie z września 2004, s. 41.

⁷ Ibidem, s. 42.