

# **Raport**

## **Akademii Młodych Uczonych PAN**

z konsultacji w sprawie problemów jednostek PAN oraz  
rekomendacje na podstawie ankiety i debaty „Problemy  
instytutów i reforma PAN oczami młodych naukowców”

### **Autorzy raportu:**

<b>dr hab. Nicole Dołowy-Rybińska</b>	<b>(Instytut Sławistyki PAN)</b>
<b>dr hab. Karol Palka</b>	<b>(Instytut Matematyczny PAN)</b>
<b>dr hab. Justyna Cybulska</b>	<b>(Instytut Agrofizyki PAN)</b>
<b>dr hab. Monika Kędra</b>	<b>(Instytut Oceanologii PAN)</b>
<b>dr Piotr Kuświk</b>	<b>(Instytut Fizyki Molekularnej PAN)</b>

### **Konsultacja:**

<b>dr Michał Kotnarowski</b>	<b>(Instytut Studiów Politycznych PAN)</b>
------------------------------	--

**AMU PAN, lipiec 2018**

System nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce znajduje się obecnie na etapie intensywnej zmian. Podlegać im będzie również Polska Akademia Nauk (PAN), w ramach której działają zespoły przygotowujące projekty reform akademii, w tym jej instytutów. Instytuty PAN należą do czołowych jednostek naukowych w Polsce, najwyższe kategorie naukowe A+ i A ma odpowiednio 19% i 65% z nich. Potwierdzają to również ich miejsca w rankingach krajowych i światowych<sup>1</sup> oraz liczba i jakość realizowanych w nich grantów badawczych, w tym międzynarodowych. Na razie brakuje jednak kompleksowej diagnozy sytuacji instytutów PAN i problemów, z jakimi spotykają się ich pracownicy naukowcy niezależnie od dziedziny, w której są aktywni. W związku z tym Akademia Młodych Uczonych PAN (AMU PAN) wystąpiła z inicjatywą przeprowadzenia wśród pracowników instytutów PAN konsultacji, której wyniki mogą pomóc w analizie istniejących problemów i w wypracowaniu najlepszych metod ich rozwiązania. Celem podjętych przez AMU PAN działań było przygotowanie rekomendacji opartych na zdiagnozowanych w socjologicznym badaniu opiniach o problemach i wyzwaniach, z jakimi spotykają się i przed którymi stoją jednostki PAN i ich pracownicy naukowcy. Wiele problemów podjętych w tym raporcie dotyczy wszystkich instytucji naukowych, jednak według naszej wiedzy podobne badania np. na uniwersytetach nie były realizowane.

Niniejszy raport i rekomendacje oparte są na wynikach badania „**Konsultacje w sprawie problemów jednostek PAN**”<sup>2</sup> przeprowadzonego w lutym i marcu 2018 roku na 796 osobowej próbie pracowników naukowych<sup>3</sup> wszystkich jednostek PAN (bez ograniczeń dotyczących wieku czy stanowiska). Badanie przeprowadzone zostało za pomocą ankiety internetowej rozsyłanej na adresy e-mail pracowników instytutów PAN, w tym ok. 3 800 pracowników naukowych. Podczas realizacji badania zapewniono jego uczestnikom anonimowość. Przy współpracy Instytutu Matematycznego PAN wprowadzono szereg zabezpieczeń gwarantujących uzyskanie rzetelnych danych.

W badaniu wzięło udział **21% wszystkich pracowników naukowych** jednostek PAN. Ten poziom realizacji badania jest podobny do uzyskiwanego w badaniach socjologicznych stosujących techniki oparte na aktywnym włączeniu się respondentów w realizację badania (jak na przykład ankieta pocztowa). Struktura otrzymanej próby badawczej była zbliżona do struktury populacji pracowników PAN pod względem takich cech jak stanowisko badanych i Wydział, do którego należy instytut respondenta. Odnotowano niewielką nadreprezentację pracowników zatrudnionych na stanowisku adiunkta i niedostateczną reprezentację profesorów zwyczajnych w badanej próbie. Odstępstwa struktury próby od struktury populacji zostały w toku analiz skorygowane za pomocą wag analitycznych.

Wyniki badania zostały przedstawione na zorganizowanej przez AMU PAN debacie „Problemy instytutów i reforma PAN oczami młodych naukowców”, która odbyła się 20 kwietnia 2018 roku w Instytucie Matematycznym PAN. Do udziału w pierwszej części debaty AMU PAN zaprosiła młodych (przed habilitacją) oraz znajdujących się na średnim szczeblu kariery naukowej (do 12 lat po doktoracie) pracowników naukowych instytutów PAN. Udział w niej wzięło ponad 40 młodych naukowców pracujących w różnych instytutach PAN oraz reprezentujących wszystkie Wydziały PAN. Na początku spotkania przedstawione zostały wyniki ankiety, które były na bieżąco dyskutowane. Wyłonione też zostały zagadnienia, nad którymi w kolejnej części debaty młodzi badacze dyskutowali w czterech grupach roboczych.

---

<sup>1</sup> Przykładowo, w indeksie Nature z 2017 roku Polska Akademia Nauk plasuje się na 294 pozycji, jako pierwsza z polskich jednostek w rankingu (zob.: <https://www.natureindex.com/annual-tables/2017/institution/all/all>).

<sup>2</sup> Prezentacja z wynikami badania zostanie upubliczniona razem z ostateczną wersją raportu.

<sup>3</sup> W badaniu wzięli udział również doktoranci oraz pracownicy nienaukowi PAN. Ich odpowiedzi nie zostały uwzględnione w niniejszej analizie sytuacji instytutów PAN, jednak mogą zostać wykorzystane w odrębnej analizie.

Wyniki zaprezentowane zostały następnie pozostałym uczestnikom spotkania i powtórnie przedyskutowane.

W oparciu o debatę i wyniki ankiety oraz istniejące dokumenty dotyczące wynagrodzeń w poszczególnych instytutach sformułowano przedstawione niżej rekomendacje AMU dotyczące funkcjonowania instytutów oraz reformy PAN.

Zwracamy jednocześnie uwagę, że należy zachować ostrożność w wyciąganiu wniosków z badania opinii, zwłaszcza biorąc pod uwagę różnorodność instytutów PAN. (W PAN jest łącznie 69 instytutów, przypisanych do pięciu Wydziałów: I – Nauk Humanistycznych i Społecznych, II – Nauk Biologicznych i Rolniczych, III – Nauk Ścisłych i Nauk o Ziemi, IV – Nauk Technicznych, V- Nauk Medycznych). W wielu poruszanych kwestiach należałoby przeprowadzić dogłębną analizę stanu faktycznego funkcjonowania instytutów, porównać ją z opiniami pracowników naukowych i zbadać czy, dlaczego i w jakich kwestiach istnieją różnice. Takie badanie jest jednak poza zakresem możliwości organizacyjnych i finansowych AMU PAN. Tym niemniej jesteśmy przekonani, że wyniki naszego badania mogą stanowić ważny punkt odniesienia przy pracach nad reformą PAN.

## **1. Wynagrodzenia:**

### **Diagnoza:**

Wynagrodzenia pracowników naukowych w instytutach PAN są bardzo zróżnicowane. Wyniki badania wskazują na poważny problem związany z niskimi wynagrodzeniami w wielu z nich. Dotyczy to przede wszystkim osób zatrudnionych w instytutach Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych (Wydział I), ale nie tylko. W wielu instytutach zasadnicze wynagrodzenie pracowników naukowych wynikające z umowy o pracę jest niższe od podawanego przez Główny Urząd Statystyczny przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw<sup>4</sup> oraz od regulowanych dotychczas rozporządzeniem zarobków na uniwersytetach<sup>5</sup>. Sytuacja ta dotyczy osób zatrudnionych na każdym stanowisku, a więc nie tylko asystentów i adiunktów, ale także profesorów nadzwyczajnych i zwyczajnych<sup>6</sup> (dla przykładu wynagrodzenie zasadnicze netto profesora nadzwyczajnego w kilku instytutach wynosi nie więcej niż 2 600 PLN). Należy podkreślić, że wynagrodzenia zasadnicze asystentów i adiunktów nierzadko są niewiele wyższe lub równe płacy minimalnej. Kwestia niskich zarobków była najczęściej wskazywana przez respondentów ankiety w części otwartej jako główna przeszkoda dla efektywnego funkcjonowania instytutów PAN, gdyż pracownicy naukowci zmuszeni są podejmować dodatkowe prace zarobkowe. Dla jednej trzeciej (32%) badanych z Wydziału I wynagrodzenie uzyskane w jednostce PAN stanowi nie więcej niż 60% całkowitych dochodów uzyskiwanych przez daną osobę. Niskie zarobki pracowników części jednostek naukowych PAN nie zależą od kategorii naukowej instytutu, dotyczy to także niektórych jednostek kategorii A+ i A. Konieczność dodatkowego zarobkowania może obniżać efektywność pracy naukowej. Należy jednak zaznaczyć, że wyniki badania wskazują, że pracownicy wszystkich instytutów PAN, także tych, w których wynagrodzenia są bardzo

---

<sup>4</sup> Zob. Inicjatywa Obywatelska Instytutów PAN:

[http://www.ioi.pan.pl/images/poprawka\\_do\\_art\\_137\\_z\\_4\\_czerwca\\_2018.pdf](http://www.ioi.pan.pl/images/poprawka_do_art_137_z_4_czerwca_2018.pdf)

<sup>5</sup>[https://www.uph.edu.pl/images/UPH\\_2017/pliki\\_pdf/dzial\\_organizacyjno\\_prawny/warunki\\_wynagradzania\\_za\\_prace\\_2017\\_01.pdf](https://www.uph.edu.pl/images/UPH_2017/pliki_pdf/dzial_organizacyjno_prawny/warunki_wynagradzania_za_prace_2017_01.pdf)

<sup>6</sup> Dane o zarobkach w instytutach PAN na podstawie dokumentu „Informacja statystyczna o zatrudnieniu i wynagrodzeniach w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk w roku 2016”, opracowanej przez Kancelarię PAN, Biuro Finansów i Budżetu.

niskie, w zdecydowanej większości nie są zatrudnieni na stałe w innych miejscach pracy, a niemal wszystkie swoje publikacje afiliują w instytutach PAN.

### **Rekomendacje:**

Aby w instytutach PAN mogli pracować najlepsi naukowcy, konieczne jest zagwarantowanie im odpowiednich warunków finansowych. Jest to szczególnie istotny problem w tych instytutach, w których płace pracowników naukowych są niższe od średniej krajowej.

Rekomendujemy **wprowadzenie progów minimalnych wynagrodzeń dla pracowników naukowych instytutów PAN** w wysokości równej stawkom minimalnym zapewnianym pracownikom naukowym uczelni przez rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego.<sup>7</sup> Progi takie nie zostały ustanowione w przegłosowanych przez Sejm w lipcu 2018 r. nowej ustawie „Prawo szkolnictwie wyższym i nauce”, pomimo wprowadzenia ich dla uczelni. Na zwiększone pensje podstawowe dla pracowników naukowych Ministerstwo powinno zabezpieczyć dodatkowe środki finansowe. Biorąc pod uwagę relatywnie niewielką liczbę osób, których one dotyczą, ich koszt dla budżetu jest znikomy.

## **2. Zatrudnienie i konkursy na stanowiska naukowe**

### **Diagnoza:**

Co siódma badana osoba (14%) twierdzi, że spotkała się w swoim instytucie z przypadkami konkursów na stanowiska przeprowadzonych w sposób nierzetelny. Znacznie większa grupa (41%) twierdzi, że spotkała się z konkursami przeprowadzanymi pod konkretną osobę. Ten drugi wynik jest naszym zdaniem poważnym problemem, a zestawienie obu wyników wskazuje, że wielu badanych traktuje konkursy przeprowadzane pod konkretną osobę jako swoistą normę, która ma znamiona rzetelności. Mamy świadomość faktu, że w ciągu ostatnich lat wiele instytutów PAN uzyskało logo HR nadawane przez Komisję Europejską, którego uzyskanie wymaga w szczególności dobrej jakości procedur konkursowych. Należy też brać pod uwagę, że osoby, które przegrały konkurs, mogą mieć większą skłonność do widzenia go jako ustawionego pod kontrkandydata. Tym niemniej uważamy, że część konkursów na stanowiska naukowe adresowanych jest zbyt wąsko (wymogi opisane są zbyt szczegółowo, terminy składania dokumentów są krótkie, zaś same konkursy ogłaszane są jedynie lokalnie), a kryteria ocen są podawane ogólnikowo.

### **Rekomendacje:**

Rekomendujemy wprowadzenie otwartych, rzetelnych i pisanych możliwie szeroko oraz ogłaszanych na forum międzynarodowym konkursów na wszystkie stanowiska naukowe, stanowiska kierowników zakładów i grup badawczych oraz stanowiska dyrektorów w jednostkach PAN. Rekomendujemy też, żeby w ogłoszeniu o konkursie były precyzyjnie określone kryteria oceny kandydatów i wagi do nich przypisane. Protokoły z przeprowadzonych konkursów wraz z informacjami o ocenach poszczególnych kandydatów powinny być jawne w zakresie dopuszczonym przez Ustawę o ochronie danych osobowych. W kwestii konkursów na dyrektorów jednostek PAN dodatkowo rekomendujemy ogłaszanie ich z co najmniej półrocznym wyprzedzeniem na forum krajowym i międzynarodowym (ogłoszenie również w języku angielskim) oraz włączanie w komisje konkursowe członków zagranicznych PAN. Uważamy, że wybrany na dyrektora instytutu kandydat powinien być zobowiązany do publicznego udostępnienia koncepcji funkcjonowania instytutu, którą przedstawił w konkursie.

---

<sup>7</sup> Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 grudnia 2016 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej.

### **3. Procedury awansowe i ocena pracowników naukowych PAN**

#### **Diagnoza:**

Ocena pracowników naukowych jest, zgodnie z obowiązującymi przepisami, dokonywana co 2 lub 4 lata w zależności od stanowiska. Jednak na pytanie o to, jak często słaba ocena działalności naukowej lub brak nowych publikacji mają istotne konsekwencje dla pracownika naukowego, ponad jedna trzecia badanych (36%) odpowiedziała, że rzadko lub wcale, a kolejne dwie piąte (40%), że tylko czasami. Pracownicy PAN w zdecydowanej większości wskazywali, że osiągnięcie wyróżniających się wyników naukowych nie wiąże się z widocznym zwiększeniem wynagrodzenia. Połowa badanych (51%) odpowiedziała, że po uzyskaniu wyróżniających się wyników naukowych ich wynagrodzenie się nie zwiększy, a kolejne 23%, że wzrost wynagrodzenia będzie nieznaczny, tj. wyniesie nie więcej niż 10% dotychczasowego wynagrodzenia.

Spośród osób posiadających stopień naukowy doktora habilitowanego blisko połowa (47%) odpowiedziała, że uzyskanie stanowiska profesora nadzwyczajnego wiązało się z dodatkowymi wymaganiami, z czego jedna czwarta (26%) uważała, że wymagania te nie były jasno określone.

#### **Rekomendacje:**

Opinie o braku negatywnych konsekwencji słabej działalności naukowej w połączeniu z opiniami o słabo działającym systemie motywacji finansowej powinny być dla reformatorów PAN ważną wskazówką. Rekomendujemy, żeby oprócz okresowej oceny dokonywanej co 2 lub 4 lata pracownicy naukowcy przedstawiali coroczne sprawozdanie z działalności naukowej, które stawałoby się podstawą do przyznawania wyróżniającym się osobom znaczącej premii finansowej. Ocena pracowników naukowych powinna być dokonywana według zrozumiałych, precyzyjnie określonych i publicznie ogłoszonych kryteriów, promujących doskonałość naukową. Rekomendujemy znaczne zwiększenie zróżnicowania całkowitego wynagrodzenia w zależności od osiąganych wyników, wprowadzenie jawnego systemu premiowania jakości pracy oraz wyciągania konsekwencji za jej systematyczny brak, niezależnie od stanowiska. Corocznie aktualizowana zbiorcza lista publikacji oraz najważniejszych osiągnięć naukowych wszystkich pracowników naukowych powinna być łatwo dostępna z głównej strony internetowej każdego instytutu.

Rekomendujemy, żeby uzyskanie awansu na stanowisko profesora nadzwyczajnego po otrzymaniu stopnia doktora habilitowanego wiązało się ze spełnieniem dodatkowych wymagań merytorycznych, sformułowanych precyzyjnie i w formie regulaminu, dostępnego dla wszystkich pracowników.

### **4. Administracja**

#### **Diagnoza:**

Zdecydowana większość badanych (80%) uznała, że administracja jest kompetentna i zapewnia sprawną obsługę pracowników i prowadzonych przez nich grantów. Jednak ponad jedna trzecia wszystkich badanych (36%) odpowiedziała, że administracja nie wspomaga procesu przygotowania wniosków grantowych. Podobnie, ponad jedna trzecia (35%) respondentów, których dotyczy przygotowanie wniosków patentowych i wdrożeniowych, odpowiedziała, że nie może liczyć na pomoc administracji w tej kwestii.

Wśród powodów, dla których pracownicy jednostek PAN rzadko wnoszą o granty z funduszy europejskich, obok trudności w ich uzyskaniu, wskazywano na brak możliwości zapewnienia obsługi takich grantów przez administrację. Problem ten wskazywany był przez jedną piątą (21%) spośród badanych, którzy zadeklarowali, że nie planują wnioskować o grant europejski.

W czasie debaty wśród młodych pracowników naukowych PAN stwierdzono, że administracja wielu instytutów PAN nie jest przygotowana do obsługi pracowników zagranicznych. Często pracownicy administracji nie znają języka angielskiego, brakuje też odpowiednich procedur i formularzy w tym języku. Stwarza to problem nie tylko przy ewentualnym zatrudnieniu naukowców z zagranicy, ale również przy realizacji międzynarodowych grantów naukowych.

Podczas dyskusji zauważono też brak instytucji, która wspomagałaby wyjaśnienia rozmaitych kwestii prawnych, z którymi borykają się instytuty, a które niejednokrotnie dotyczą wszystkich jednostek PAN i utrudniają pracę instytutów.

### **Rekomendacje:**

Rekomendujemy, żeby każdy instytut PAN oferował swoim pracownikom odpowiednie wsparcie administracyjne przy składaniu i realizacji wniosków grantowych. W każdym instytucie powinna pracować co najmniej jedna wysoko kompetentna osoba odpowiedzialna za tę kwestię.

Rekomendujemy wprowadzenie cyklicznych, organizowanych przez oddziały PAN, szkoleń dla pracowników administracji, które pozwolą podnieść kwalifikacje oraz jakość obsługi administracyjnej naukowców.

Rekomendujemy utworzenie Biura PAN ds. wsparcia prawnego instytutów (na wzór istniejącego Biura Doskonałości Naukowej) w zakresie realizacji grantów, procedur zakupowych, spraw kadrowych oraz problemów prawnych dotyczących wszystkich instytutów PAN.

Rekomendujemy wprowadzenie i skoordynowanie jednolitych standardów administracyjnych, w tym wprowadzenie wymogu znajomości języka angielskiego przynajmniej przez pracowników administracyjnych odpowiedzialnych za obsługę grantów międzynarodowych i pracowników zagranicznych.

## **5. Funkcjonowanie Instytutów Polskiej Akademii Nauk**

### **Diagnoza:**

Obecnie (stan z czerwca 2018) w skład PAN wchodzi 13 jednostek kategorii A+, 45 kategorii A, 10 kategorii B i 1 kategorii C. Ponieważ podstawowym zadaniem instytutów PAN są badania naukowe, uważamy, że liczba jednostek kategorii B i C jest nadal znacząca i wymaga szczególnej uwagi reformatorów. Instytuty PAN oceniane są przez Radę Kuratorów co 4 lata, jednak wyniki tych ocen są dyskutowane wyłącznie w wąskim kręgu osób i nie zawsze skutkują wdrażaniem programów naprawczych przez instytuty. O ile narzędzia prawne do reorganizacji lub likwidacji słabych jednostek istnieją, o tyle praktyka pokazuje, że proces ten jest powolny i mało skuteczny. Większość badanych w ankiecie zgodziła się, że władze PAN, w mniejszym lub większym zakresie, powinny mieć możliwości i środki wymuszania poprawy jakości działalności naukowej w instytutach. Jedna trzecia badanych (33%) zgodziła się, że wymuszanie poprawy jakości powinno dotyczyć wszystkich instytutów, a kolejna jedna czwarta (25%), że powinno dotyczyć jedynie tych jednostek, które w parametryzacji otrzymały kategorie B lub C.

## **Rekomendacje:**

Rekomendujemy wprowadzenie przepisów pozwalających na uelastycznienie struktury instytutów i dynamiczny rozwój tematyki badawczej, w szczególności ułatwiających rozwiązywanie działających w ramach instytutów PAN zakładów i grup badawczych, które nie pracują efektywnie, a w razie potrzeby powoływanie na ich miejsce nowych. W celu zdynamizowania ich działalności rekomendujemy wprowadzenie konkursów na stanowiska ich kierowników z czasem trwania kadencji nieprzekraczającym 5 lat.

Jesteśmy przekonani, że niezależność prawna i finansowa instytutów PAN jest kluczowym składnikiem ich sukcesu. Tym niemniej, biorąc pod uwagę, że jednostki te są w dużej mierze finansowane z pieniędzy publicznych, uważamy że organy PAN powinny móc efektywnie wpływać na poprawę jakości w słabszych instytutach. Rekomendujemy zatem, żeby ocena i zalecenia Rad Kuratorów wobec instytutów były publicznie dostępne, zaś każdy instytut oceniany był na podstawie kryteriów przyjętych dla reprezentowanej dziedziny nauki. Rekomendujemy, żeby na żądanie Rady Kuratorów instytut był zobowiązany przedstawić szczegółowy plan służący poprawie jakości badań. Stopień realizacji tego planu powinien corocznie podlegać ocenie Rady Kuratorów, a w przypadku braku jego realizacji powinny być wyciągane konsekwencje. Rekomendujemy częstsza ocenę działalności instytutów posiadających kategorię B i C – co najmniej raz na 2 lata.

## **6. Mobilność zagraniczna**

### **Diagnoza:**

Mobilność naukowa pracowników PAN jest bardzo niska. Mniej niż połowa (45%) badanych spędziła w ciągu ostatnich 15 lat łącznie co najmniej pół roku na badaniach poza Polską. Niewiele ponad jedna czwarta (26%) respondentów wyjechała w ciągu ostatnich 15 lat na trwający powyżej sześciu miesięcy staż zagraniczny, przy czym wynik ten jest nieco lepszy w grupie adiunktów i profesorów nadzwyczajnych (32%) oraz istotnie słabszy w grupie jednostek kategorii B i C (16%). Jedynie 10% respondentów zadeklarowało, że ma możliwość przejścia na okresowe stanowisko badawcze poza własnym instytutem. Ponad trzy czwarte (77%) twierdzi, że nie byłoby to możliwe lub nie wie, czy taka możliwość istnieje. Dla części badanych powodem niskiej mobilności może być brak przekonania, że zagraniczny wyjazd naukowy może przynieść korzyści naukowe. Spośród badanych, którzy odbyli staż zagraniczny, prawie połowa (47%) stwierdziła, że nie miał on znaczenia dla ich sytuacji w instytucie PAN.

Zatrudnienie pracowników z zagranicy, jak i zachęcanie obcokrajowców do pracy w instytutach PAN jest zjawiskiem rzadkim. Jedynie 7% badanych odpowiedziało, że w ich instytucie jest zatrudnionych kilkadziesiąt pracowników z zagranicy, a kolejne 15% wskazało, że w ich instytutach zatrudnionych jest do kilkunastu obcokrajowców. Zatrudnianie cudzoziemców dotyczy głównie wybranych instytutów z Wydziałów II i III. Zjawisko to jest rzadsze w pozostałych Wydziałach.

W czasie debaty wśród młodych pracowników naukowych stwierdzono, że jednym z problemów związanych z zatrudnieniem i przyjmowaniem na staże obcokrajowców są trudności administracyjne, brak odpowiednich druków i formularzy w języku angielskim oraz niedostateczne kompetencje pracowników administracyjnych instytutów.

### **Rekomendacje:**

Rekomendujemy stworzenie cyklicznych warsztatów lub seminariów typu „Planowanie rozwoju i kariery naukowej” przeznaczonych dla doktorantów i młodych doktorów we

współpracy z krajowymi i zagranicznymi instytucjami finansującymi badania naukowe. Rekomendujemy stworzenie koordynowanych przez oddziały PAN programów dotyczących rozwoju osobistego i naukowego pracowników naukowych PAN oraz katalogu „dobrych praktyk” w zakresie administracji i obsługi naukowców planujących staże poza Polską i przyjeżdżających do Polski z zagranicy.

Rekomendujemy traktowanie odbytych przez pracowników naukowych staży, szczególnie zagranicznych, jako istotnego czynnika w ocenie działalności naukowej oraz przy zatrudnianiu na stanowiskach naukowych.

Rekomendujemy stworzenie mechanizmów i przepisów administracyjnych do zatrudniania zagranicznych pracowników naukowych w instytutach PAN. Proponujemy stworzenie powszechnie dostępnego, elektronicznego przewodnika w języku polskim i angielskim, który pomoże obcokrajowcom zatrudnić się i znaleźć swoje miejsce w instytutach PAN, obejmującego m.in. informacje o przepisach, formularze, schematy postępowania. Rekomendujemy stworzenie możliwie ujednoczonych formularzy dla wszystkich jednostek PAN.

## **7. Etyka**

### **Diagnoza:**

Pracownicy naukowcy PAN dostrzegają szereg problemów związanych z naruszaniem etyki zawodowej w ich instytutach. Najczęściej wskazywano na problemy związane z mobbingiem (nękaniami) w miejscu pracy (24%), nepotyzmem (16%), prowadzeniem nierzetelnych badań naukowych (15%) oraz przygotowywaniem nierzetelnych recenzji (12%). Badani spotykali się też z przejawami dyskryminacji, głównie ze względu na płeć (11% badanych) oraz wiek (8%). Połowa respondentów (50%) odpowiedziała też, że zna przypadki, gdy pracownicy instytutu są współautorami publikacji mimo braku istotnego wkładu merytorycznego. Liczne przypadki występowania takiej sytuacji znane są co siódmemu badanemu (13%).

### **Rekomendacje:**

Z opinii badanych wynika, że poziom naruszania zasad etyki zawodowej, szczególnie w związku z kwestią współautorstwa wyników naukowych, powinien być powodem do niepokoju. Rekomendujemy prowadzenie w Oddziałach PAN szkoleń z etyki zawodowej, organizowanych przez Prezydium PAN i obowiązkowych dla wszystkich pracowników PAN, szczególnie tych sprawujących funkcje kierownicze. W ramach szkoleń powinno się omawiać konkretne przykłady złych i dobrych praktyk. Pracownicy powinni znać swoje prawa, a na osobach sprawujących funkcje kierownicze powinien spoczywać obowiązek informowania pracowników o sposobach postępowania w konkretnych przypadkach naruszenia etyki zawodowej.

## **8. Udział młodych naukowców w gremiach decyzyjnych:**

### **Diagnoza:**

Zespoły przygotowujące pomysły reform PAN składają się niemal wyłącznie ze starszych pracowników naukowych, głównie profesorów zwyczajnych. W naszym przekonaniu fakt, że pracownicy naukowcy na początkowym (przed habilitacją) lub średnim szczeblu rozwoju kariery naukowej (do 12 lat po doktoracie) w znakomitej większości nie biorą udziału w pracach tych zespołów, choć wyniki będą ich właśnie dotyczyły, wymaga pilnej zmiany. Należy tu



podkreślić, że z przeprowadzonego badania wynika, że asystenci i adiunkci dostrzegają znacznie więcej problemów w funkcjonowaniu jednostek PAN niż profesorowie zwyczajni. Jednocześnie młodszy pracownicy stanowią największą grupę pracowników naukowych instytutów PAN. Na stanowisku asystenta lub adiunkta zatrudnionych jest 58% pracowników naukowych PAN (na stanowisku profesora zwyczajnego 20% pracowników), tymczasem w gremiach decyzyjnych, takich jak rady naukowe instytutów, ich reprezentacja jest minimalna. Co więcej, w czasie debaty okazało się, że ich prawo do głosu, gwarantowane ustawą, nie zawsze jest respektowane.

### **Rekomendacje:**

W obecnej ustawie o PAN brakuje precyzyjnych zapisów określających odpowiednią reprezentację asystentów i adiunktów w radach naukowych instytutów, dlatego rekomendujemy wprowadzenie minimalnego poziomu udziału tej grupy naukowców w Radach Naukowych. Proponujemy zwiększyć ten poziom do min. 10 % członków Rady, zwiększyć liczbę doktorantów do co najmniej dwóch osób oraz zapewnić prawo głosu przedstawicielom obu grup we wszystkich kwestiach, z których nie są wykluczeni prawnie.

Rekomendujemy włączenie przedstawicieli naukowców do 12 lat po doktoracie do ciał doradczych dyrekcji instytutów PAN.

Uważamy, że opinie młodych pracowników naukowych powinny być w większym stopniu brane pod uwagę w pracach zespołów przygotowujących założenia reformy PAN.

\*\*\*

Akademia Młodych Uczonych PAN wyraża nadzieję, że głos młodych pracowników naukowych zostanie wzięty pod uwagę przy dalszych pracach nad reformą PAN, zaś przedstawione rekomendacje przyczynią się do przygotowania możliwie najlepszego projektu reformy.

W pierwotnej wersji niniejszego raportu proponowaliśmy powołanie zespołu ds. reformy PAN, w którego skład weszliby również przedstawiciele młodych pracowników PAN. Z satysfakcją odnotowujemy, że taki zespół już powstał i że jednym z jego członków jest przedstawiciel AMU PAN.