

# Problemy instytutów i reforma PAN oczami młodych naukowców

Czerwiec 2018

## SKŁAD ZESPOŁU:

dr hab. Karol Palka (Instytut Matematyczny PAN),  
dr hab. Nicole Dołowy-Rybińska (Instytut Sławistyki PAN),  
dr hab. Justyna Cybulska (Instytut Agrofizyki PAN),  
dr hab. Monika Kędra (Instytut Oceanologii PAN),  
dr Piotr Kuświk (Instytut Fizyki Molekularnej PAN),  
dr Michał Kotnarowski (Instytut Studiów Politycznych PAN)

# Informacje o badaniu

---

# Informacje o badaniu

---

- ❖ Badanie zrealizowane za pomocą ankiety internetowej;
- ❖ Zaproszenie do badania wysłane na adresy email podawane przez pracowników na stronach instytutów PAN;
- ❖ Niniejsza analiza uwzględnia osoby zatrudnione w PAN na etatach naukowych: asystentów, adiunktów, profesorów nadzwyczajnych i zwyczajnych. Nie uwzględnia pracowników technicznych, administracyjnych i doktorantów;
- ❖ Szereg zabezpieczeń podczas realizacji: zapewnienie anonimowości uczestników badania, uniemożliwienie dwukrotnego wypełnienia ankiety;
- ❖ Techniczna strona realizacji badania zapewniona przez Instytut Matematyczny PAN.

# Struktura populacji a struktura próby

Badana populacja pracowników naukowych PAN 3741 osób\*.

Zaproszenie wysłane do wszystkich pracowników.

W badaniu wzięło udział 796 osób, 21,3% populacji. Poziom realizacji badania podobny do uzyskiwanego w analogicznych badaniach socjologicznych.

		populacja		próba	
		N	%	N	%
Stano wisko	asystent	753	20%	183	23%
	adiunkt	1440	38%	367	46%
	prof. nadzw.	802	21%	162	20%
	prof. zw.	746	20%	84	11%
	Suma	3741	100%	796	100%

		populacja		próba	
		N	%	N	%
Wydział	I	757	20%	165	21%
	II	829	22%	166	21%
	III	1282	34%	304	38%
	IV	532	14%	98	12%
	V	342	9%	63	8%
	Suma	3741	100%	796	100%

\*Na podstawie "Informacja statystyczna o zatrudnieniu i wynagrodzeniach w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk", 2016.

---

# Struktura populacji a struktura próby

---

W badanej próbie dość dobrze odtworzona jest struktura populacji wszystkich pracowników naukowych PAN ze względu na takie cechy jak stanowisko i wydział PAN, w którym zatrudniona jest osoba.

Dodatkowo (niewielkie) odstępstwa w strukturze próby od struktury populacji zostały skorygowane za pomocą wag analitycznych.

Wyjaśnienie:

- Wydział I - Nauk Humanistycznych i Społecznych
- Wydział II - Nauk Biologicznych i Rolniczych
- Wydział III - Nauk Ścisłych i Nauk o Ziemi
- Wydział IV - Nauk Technicznych
- Wydział V - Nauk Medycznych

# PRAKTYKI AKADEMICKIE

# Zaangażowanie w pracę na rzecz PAN

Liczba godzin pracy	Częstości (N=796)
mniej niż 40 godzin	16.4
40	29.6
42-59	29.9
60 lub więcej	24.1
<b>Suma</b>	<b>100.0</b>

Czy pracuje Pan(i) łącznie na co najmniej pół etatu w jednostkach naukowych nienależących do PAN?	
	Częstości (N=796)
nie	79.3
tak, w jednej	20.1
tak, w więcej niż jednej	0.6
<b>Suma</b>	<b>100.0</b>

Jaka część Pana(/i) publikacji z okresu pracy w PAN jest afiliowana w PAN?	
	Częstości
0 - 20%	3.1
21 - 40%	1.2
41 - 60%	1.2
61 - 80%	3.6
81 - 100%	90.9
<b>Suma</b>	<b>100.0</b>

Pracownicy PAN są dość oddani swojej pracy – w zdecydowanej większości przypadków pracują 40 godzin w tygodniu lub więcej, nie pracują w innych miejscach na więcej niż pół etatu, wszystkie lub prawie wszystkie publikacje afiliują w swoich instytutach PAN.

# Rodzaje aktywności naukowej poza publikacjami

Rodzaj aktywności naukowej poza publikacjami	Odsetek wskazań
Aplikowanie o granty	82.3
Recenzje publikacji	74.7
Opieka nad studentami	55.1
Opieka nad doktorantami	49.6
Udział w pracach organizacyjnych instytutu	48.8
Udział w komitetach organizacyjnych lub naukowych	44.8
Wykłady dla studentów-doktorantów	43.4
Recenzje grantów lub wniosków o stopnie i tytuły naukowe	36.5
Ekspertyzy	32.0
Świadczenie usług badawczych	28.6
Aplikowanie o staże naukowe	26.4
Praca w zespole redakcyjnym czasopisma naukowego	25.1
Patenty/wdrożenia/wzory użytkowe	18.1



---

# Kategorie parametryczne

---

- ❖ Aplikowanie o staże naukowe, przygotowanie patentów i wdrożeń: najczęściej deklarowane w jednostkach A+ (odpowiednio 29% i 26% w A+, 19% i 16% w BC).
- ❖ Opieka nad studentami i doktorantami: częściej deklarowana w jednostkach A+ i A (odpowiednio 60%/53% w A+, 52%/58% w A, 51%/46% w BC).
- ❖ Jednostki B, C: częściej deklarowano wykonywanie ekspertyz i świadczenie usług badawczych, a więc działań niezwiązanych z typowymi aktywnościami akademickimi (odpowiednio 45%/46% w BC, 32%/22% w A+, 33%/29% w A).

---

# Wydziały PAN

---

- ❖ Opieka nad studentami i doktorantami: najczęściej pracownicy wydziałów V (77%), III (66%) i II (63%), najrzadziej wydział I (26%);
- ❖ Wykłady dla studentów doktorantów – najrzadziej wydział IV (35%), najczęściej wydziały I (54%), II (51%) i V (50%);
- ❖ Aplikowanie o staże naukowe - najczęściej wydział I (32%), najrzadziej IV (9%);
- ❖ Ekspertyzy, praca w zespole redakcyjnym czasopisma, prace organizacyjne: najczęściej wydział I (odpowiednio 53% - ogół badanych 35%; 55% - ogół badanych 30%; 62% - ogół badanych 53%);
- ❖ Świadczenie usług badawczych - wydział IV (61% - ogół badanych 30%);
- ❖ Patenty, wdrożenia - wszystkie wydziały podobnie z wyjątkiem wydziału I (gdzie prawie nie pracuje się nad patentami i wdrożeniami).

---

# Stanowisko

---

- ❖ Profesorowie częściej wykonują: recenzje publikacji (96% - ogół badanych 78%), grantów lub wniosków o stopnie i tytuły (94% - ogół badanych 45%), wykłady (63% - 46% ogół badanych), ekspertyzy (50% - 35% ogół badanych), biorą udział w komitetach organizacyjnych i naukowych (76% - 46% ogół badanych), zespołach redakcyjnych (59% - 30% ogół badanych), pracach organizacyjnych instytutu (82% - ogół badanych 53%);
- ❖ Opieka nad doktorantami: profesorowie (80%) częściej niż adiunkci (46%) – można tutaj zadać pytanie o funkcjonowanie instytucji promotora pomocniczego;
- ❖ Aplikowanie o staże naukowe: najczęściej asystenci (33%) i adiunkci (32%), profesorowie znacznie rzadziej (nadzwyczajni 15%, zwyczajni 6%).

# Zarobki i warunki pracy

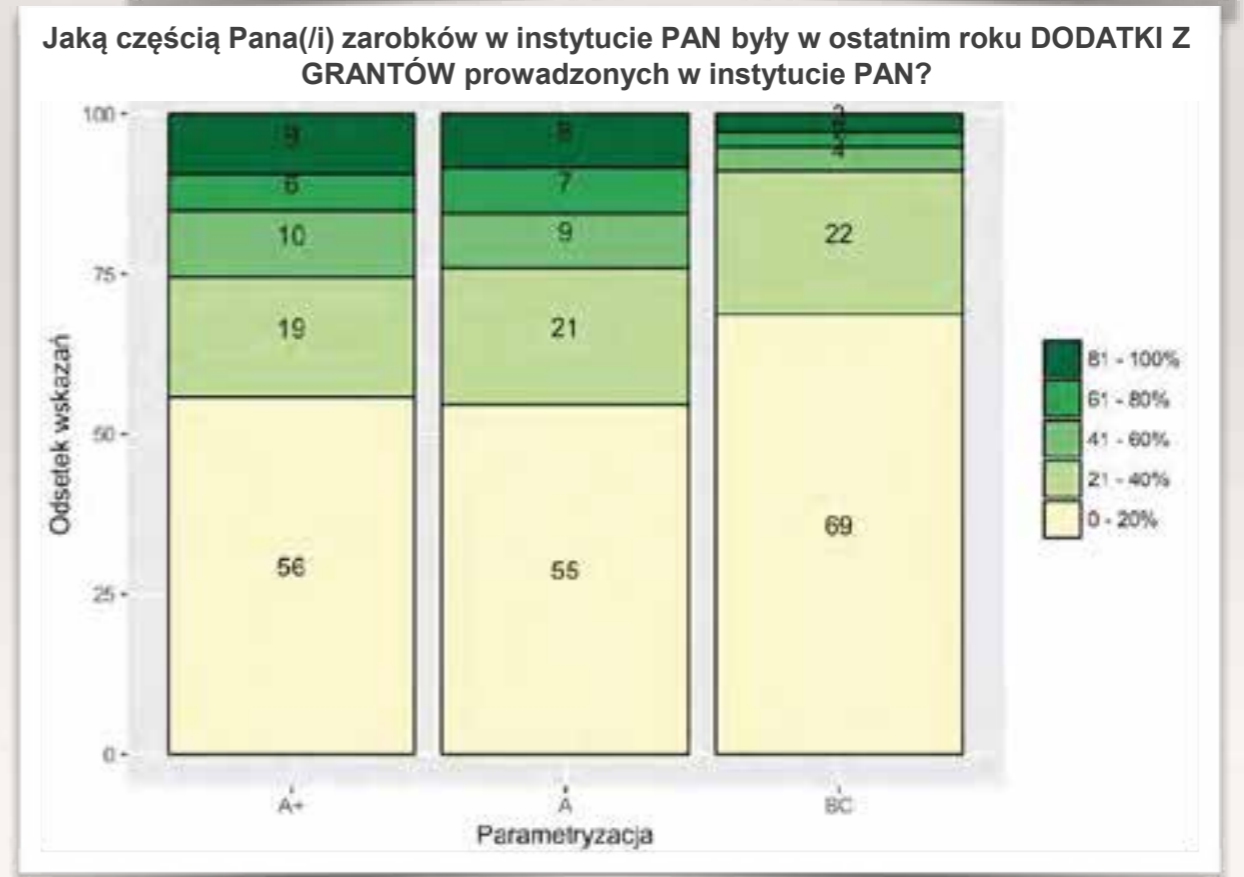
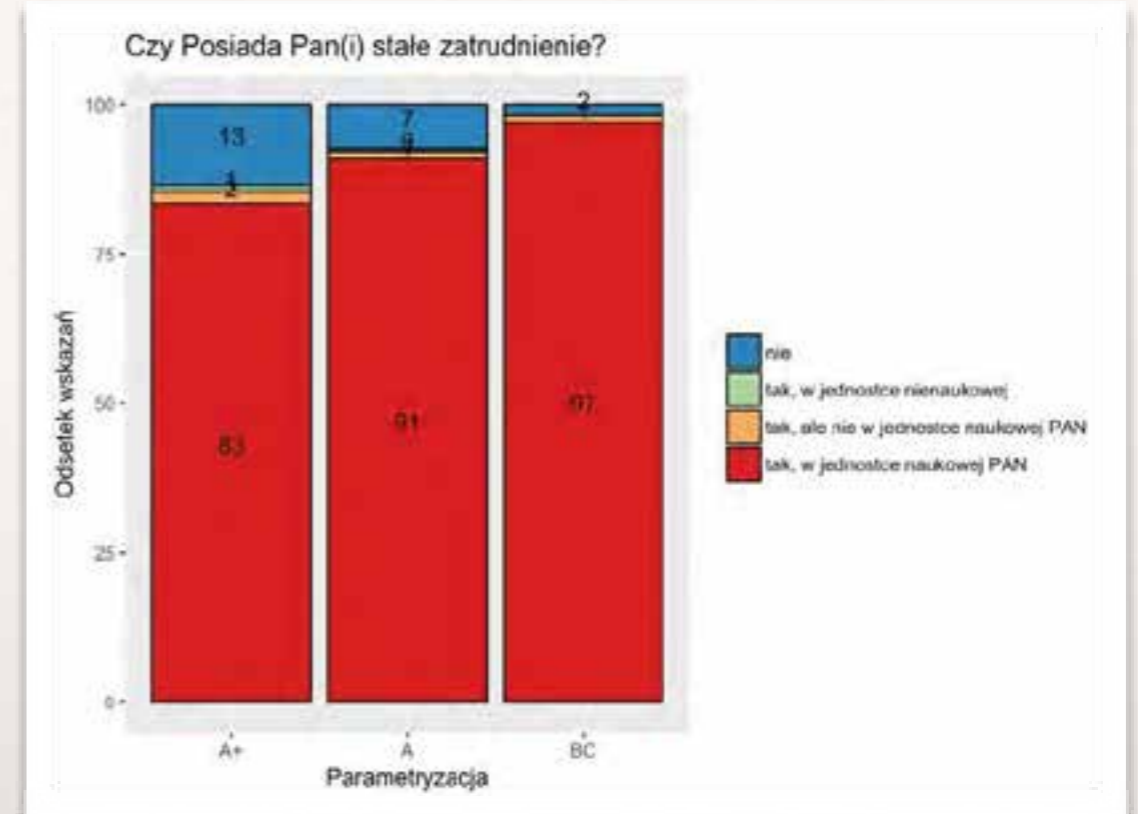
# Zatrudnienie w PAN

Czy Posiada Pan(i) stałe zatrudnienie?	
	Częstości (N=795)
tak, w jednostce naukowej PAN	90.1
tak, ale nie w jednostce naukowej PAN	1.5
tak, w jednostce nienaukowej	0.5
nie	7.9
<b>Suma</b>	<b>100.0</b>

Czy bierze Pan(i) pod uwagę, że instytut, w którym obecnie Pan(i) pracuje, będzie docelowym podstawowym miejscem pracy?	
	Częstości (N=794)
tak	52.1
raczej tak	22.8
raczej nie	6.8
nie	4.6
nie wiem, trudno powiedzieć	13.7
<b>Suma</b>	<b>100.0</b>

# Kategorie parametryczne

- ❖ Kategoria A+: utrzymywanie pewnej (małej) grupy pracowników bez stałego zatrudniania;
- ❖ Wyższa ocena parametryczna: wyższe dodatki do wynagrodzenia pochodzące z grantów, środki do pracy umożliwiające prowadzenie badań.



---

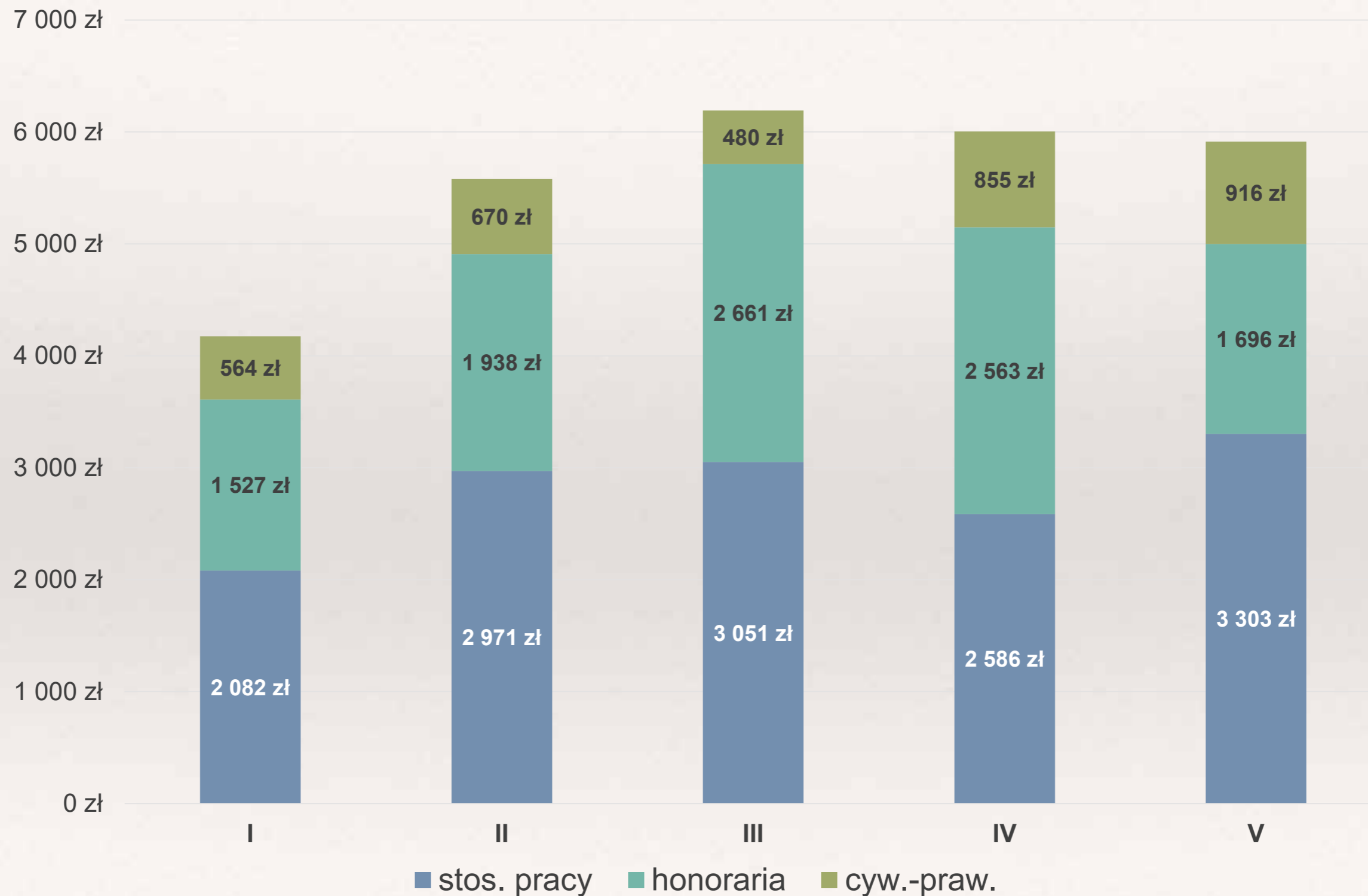
# Wynagrodzenia

---

- ❖ Dwa następne slajdy przedstawiają dane dotyczące przeciętnych wynagrodzeń w podziale na wydziały PAN;
- ❖ Wykresy oparto na danych pochodzących z dokumentu „Informacja statystyczna o zatrudnieniu i wynagrodzeniach w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk”, maj 2017.
- ❖ Dane dotyczą wynagrodzeń w 2016 roku;
- ❖ Wykresy przedstawiają szacunkowe wartości wynagrodzeń netto.

# Wynagrodzenia

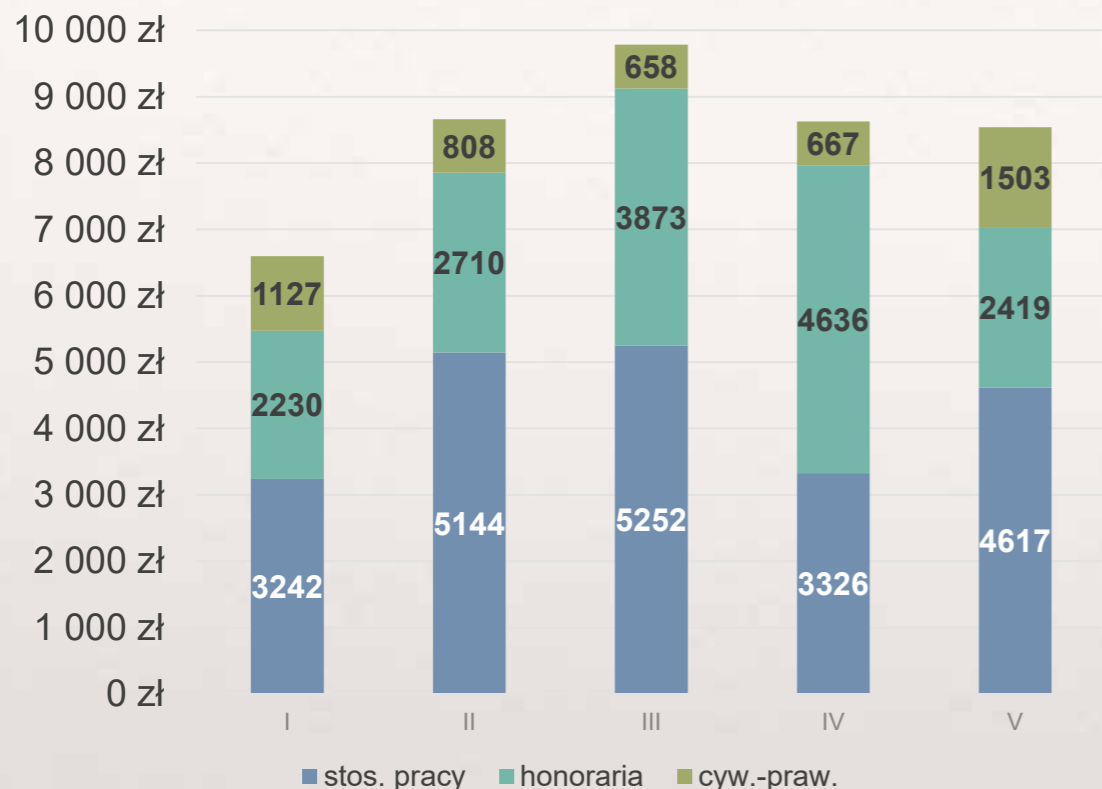
Średnie wynagrodzenie netto pracowników naukowych w zależności od wydziału PAN



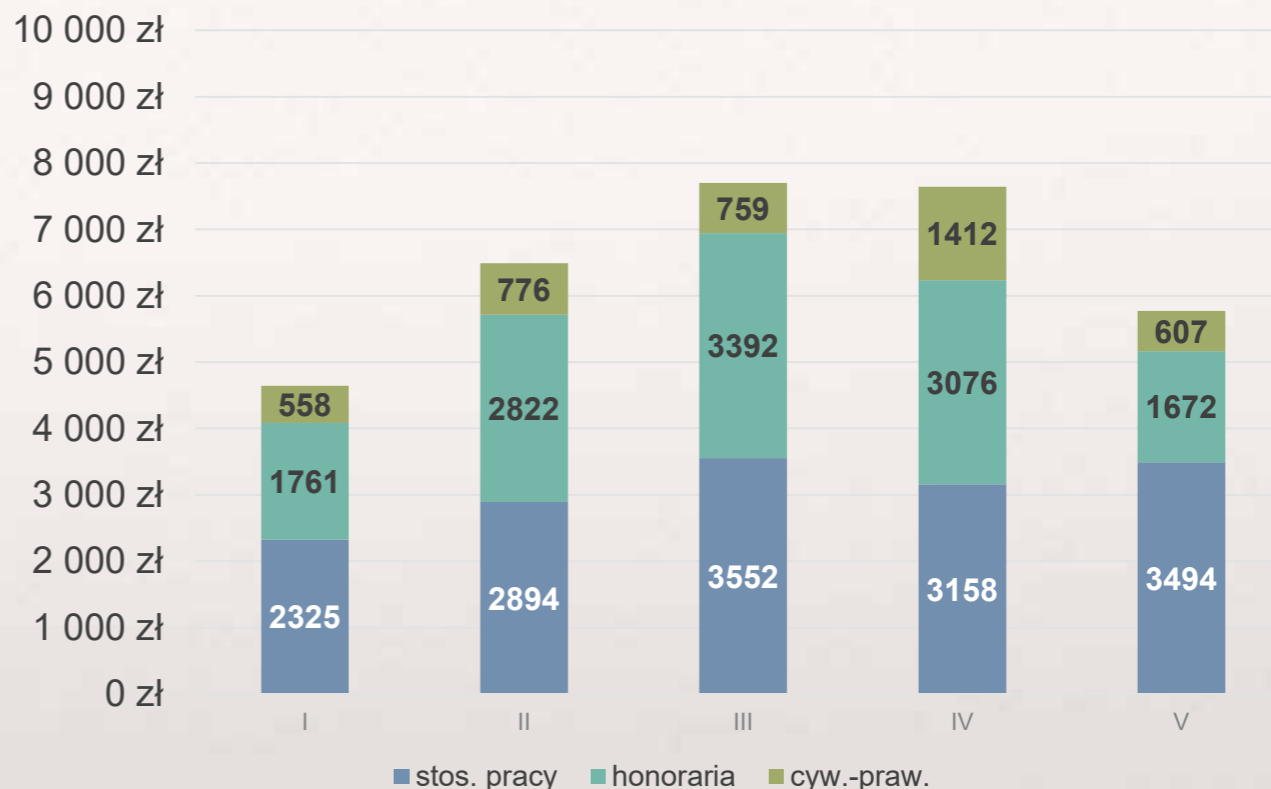


# Wynagrodzenia

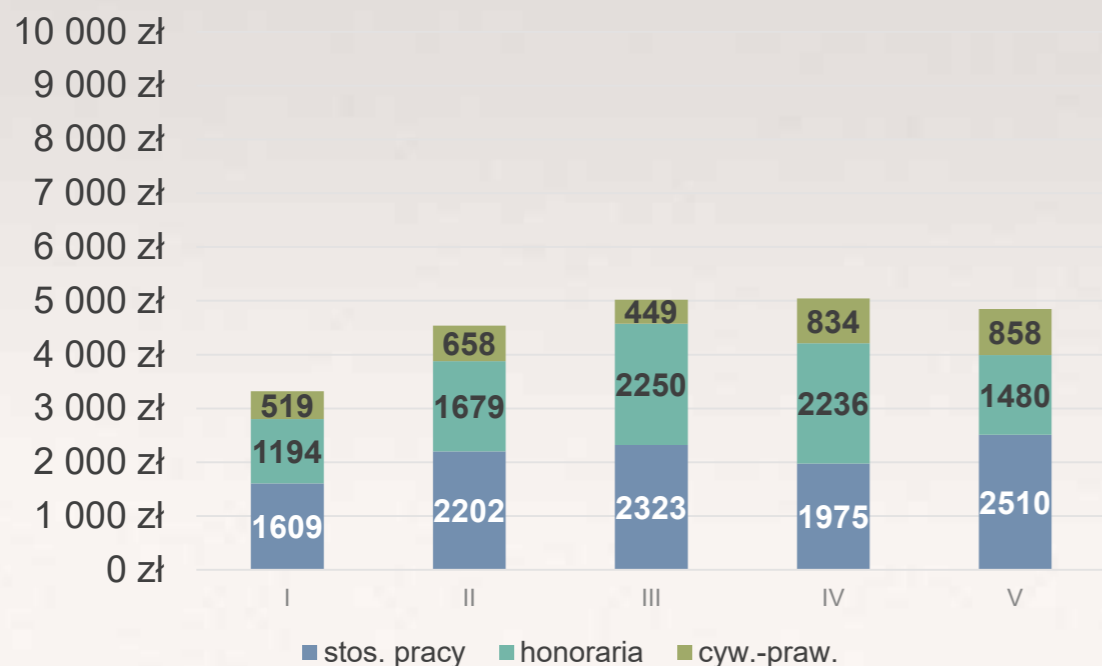
## Profesorowie zwyczajni



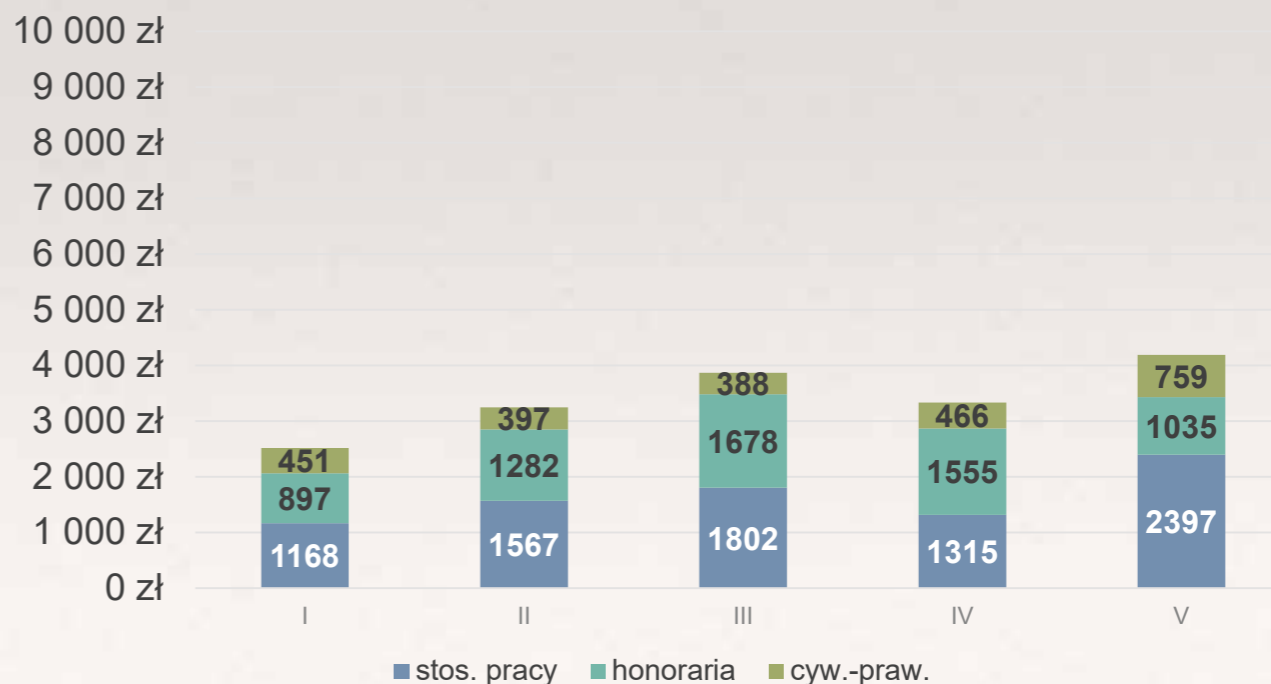
## Profesorowie nadzwyczajni



## Adiunkci



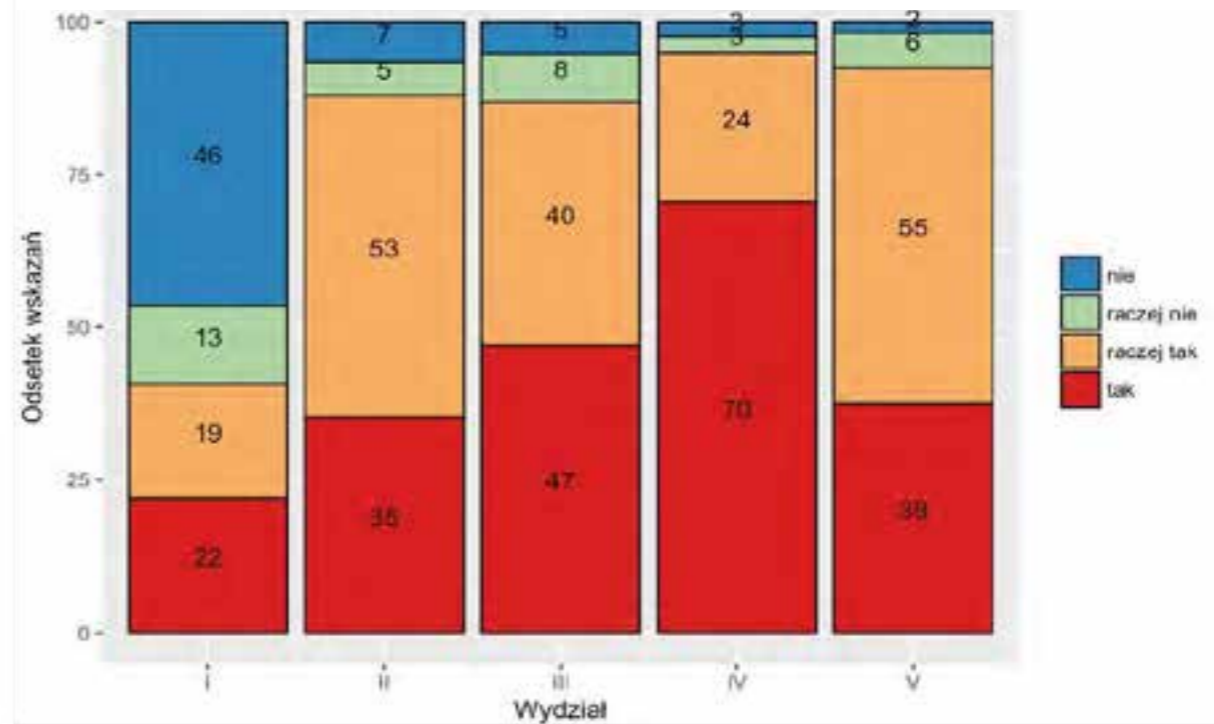
## Asystenci



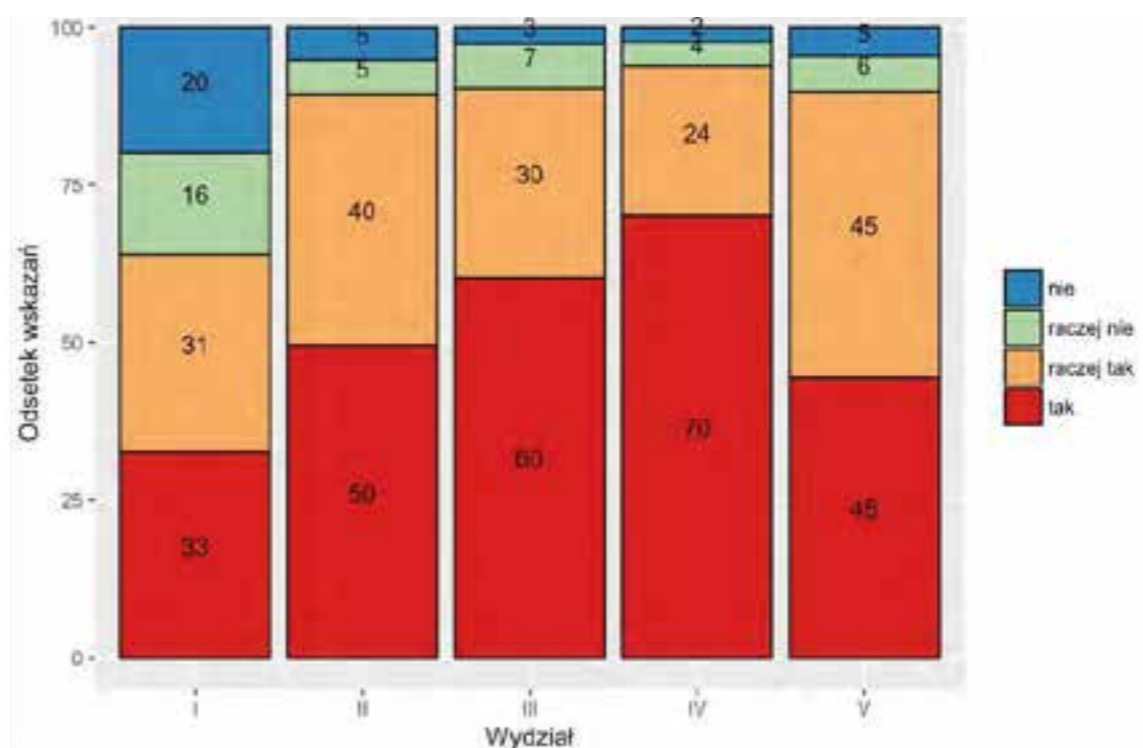
# Wydziały PAN

- ❖ Relatywnie złe warunki pracy w wydziale I:
  - ❖ najniższe wynagrodzenia,
  - ❖ najrzadziej zapewniane stanowiska do pracy,
  - ❖ najgorsze warunki lokalowe do prowadzenia badań i seminariów.

Czy instytut zapewnia wszystkim pracownikom naukowym odrębne stanowiska do codziennej pracy?



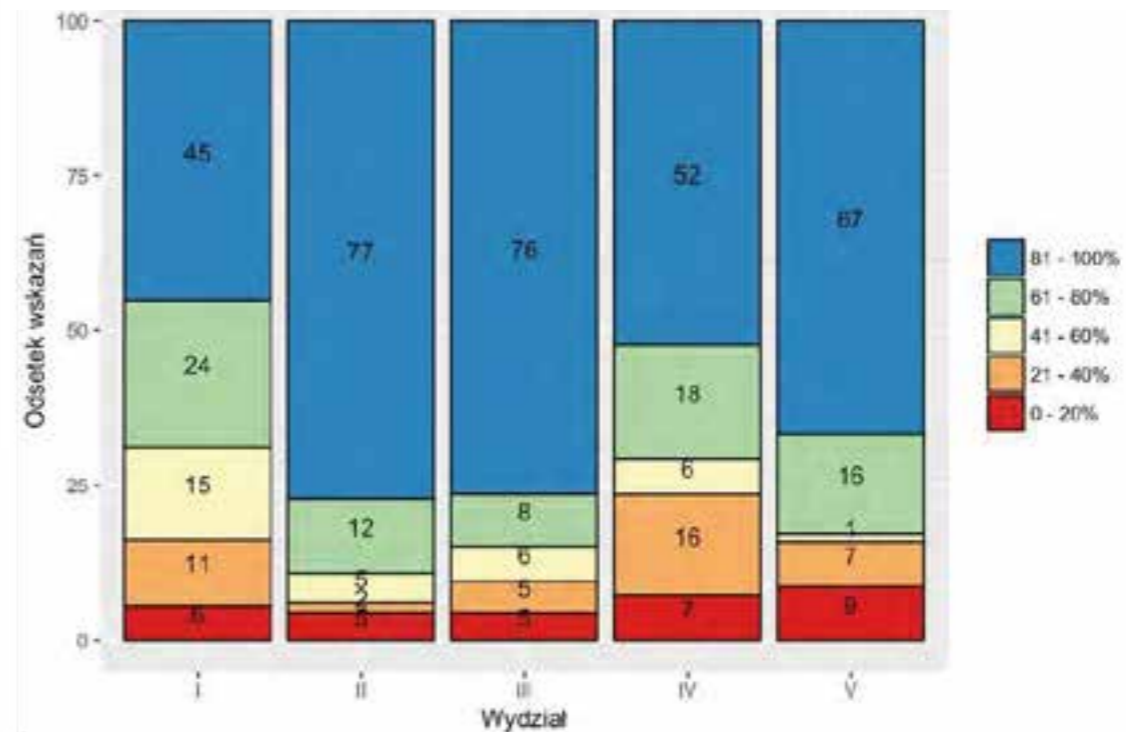
Czy instytut zapewnia niezbędne warunki lokalowe na prowadzenia badań oraz seminariów?



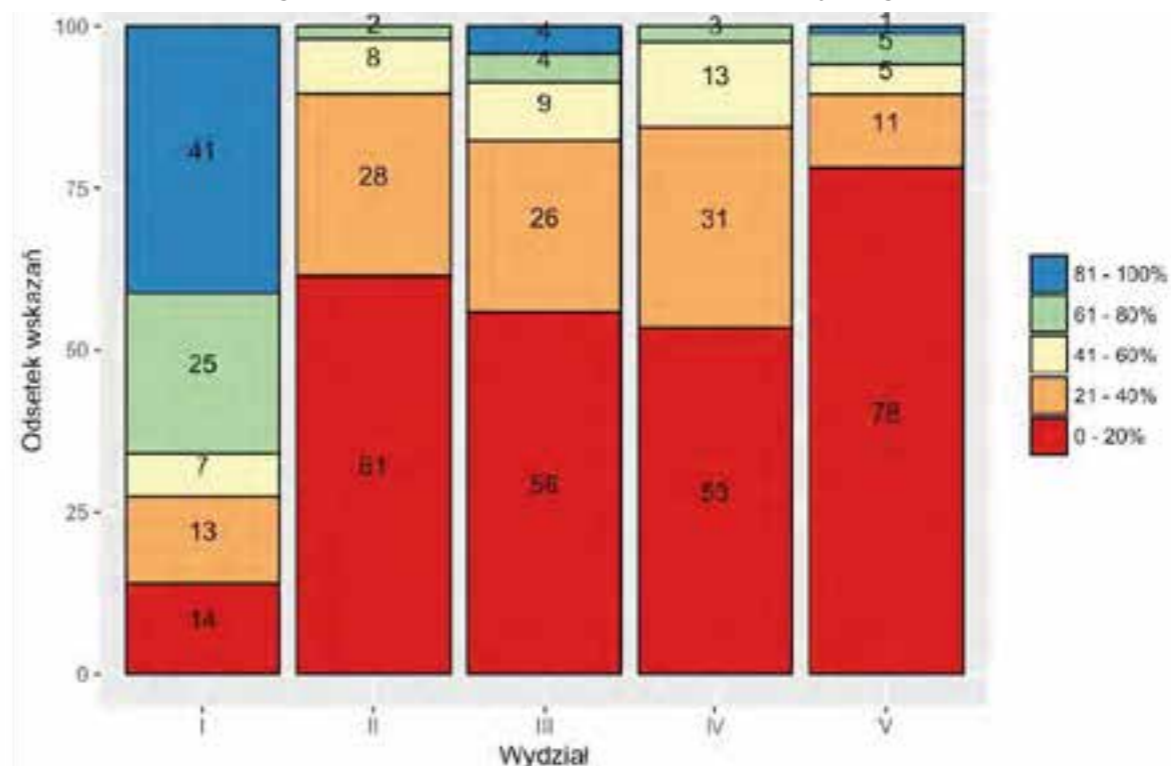
# Wydziały PAN

- ❖ Konsekwencja gorszych warunków pracy i niskich płac w wydziale I:
- ❖ pracownicy najczęściej mają dodatkowe źródła dochodu,
- ❖ najczęściej pracują poza siedzibą instytutu.

Jaką część Pana(/i) całkowitych dochodów stanowią te osiągnięte w ramach pracy w instytucie PAN, wliczając granty prowadzone w PAN?



Jaką część czasu poświęcanego przez Pana(/ią) na pracę naukową na rzecz instytutu PAN stanowi praca poza siedzibą instytutu?

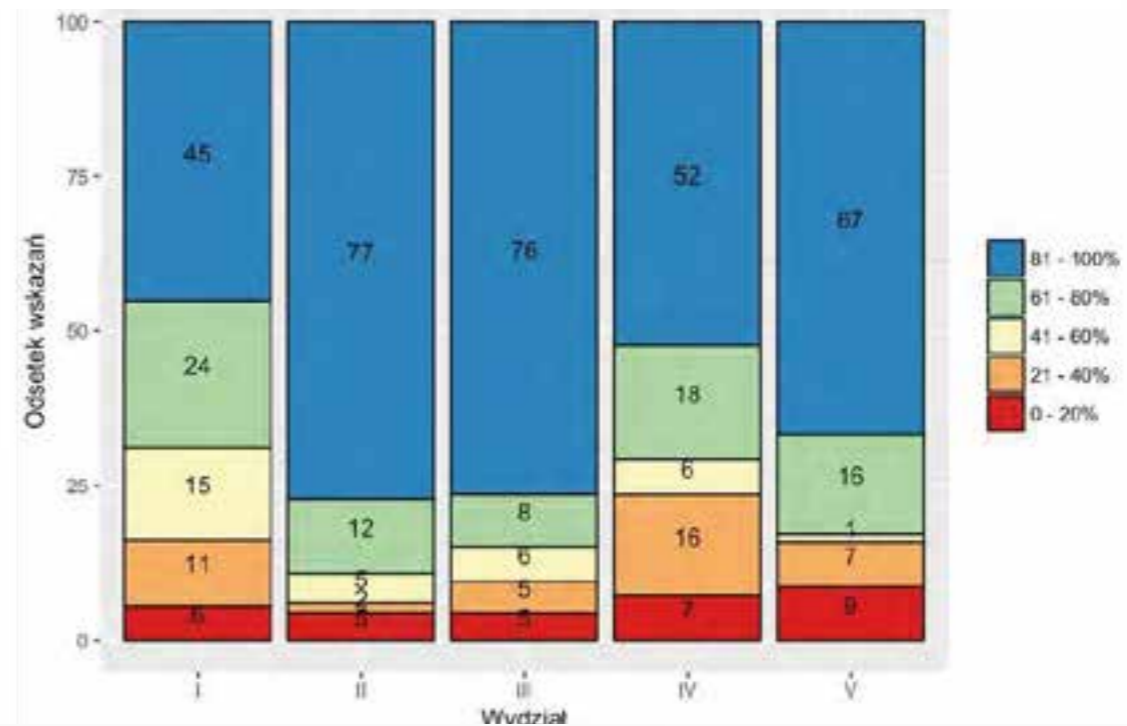


# Wydziały PAN

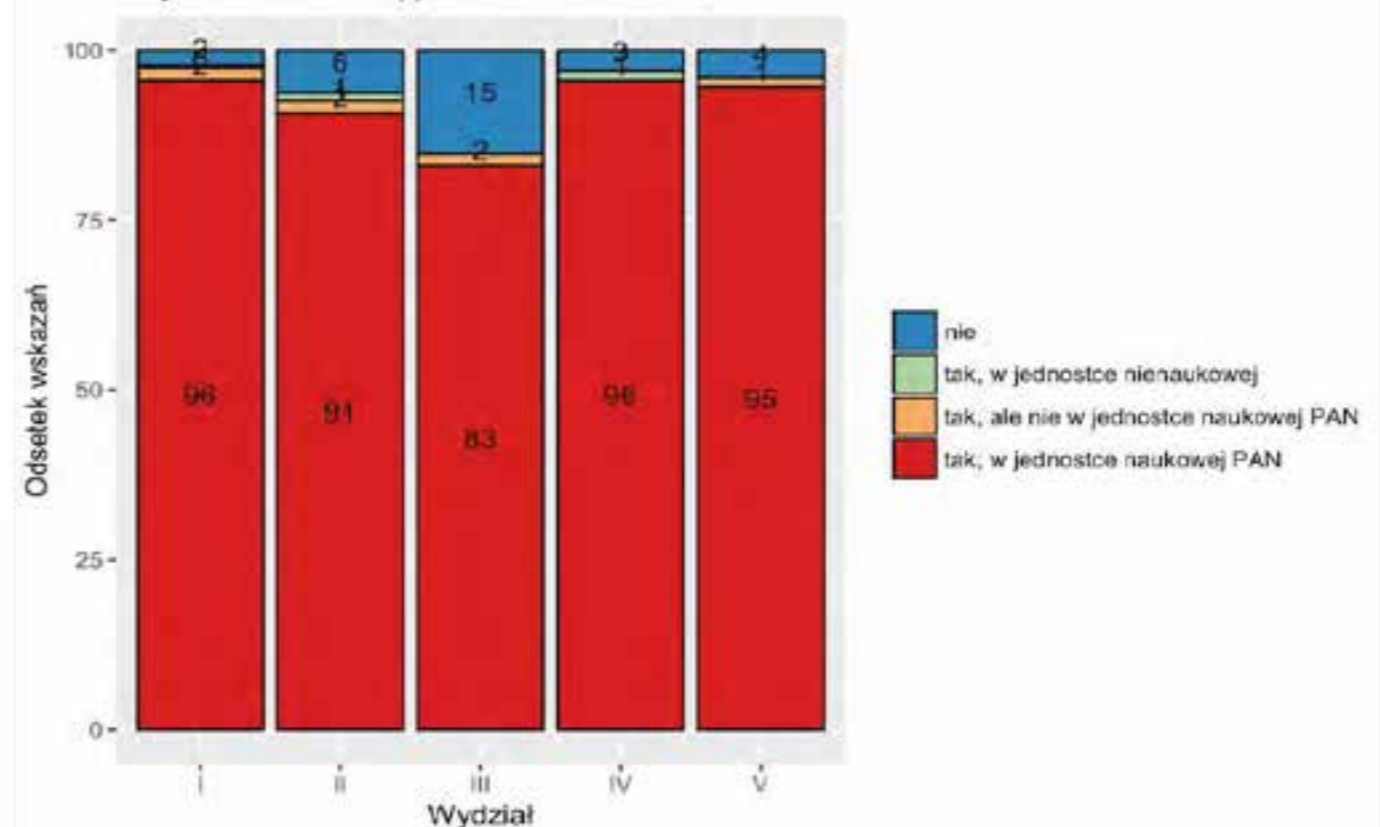
- ❖ Wydziały II i III: w największym stopniu wynagrodzenie z PAN jest podstawowym źródłem dochodów – wyższe wynagrodzenia pracowników tych wydziałów.

- ❖ Wydział III: utrzymywanie pewnej grupy pracowników bez stałego zatrudnienia.

Jaką część Pana(i) całkowitych dochodów stanowią te osiągnięte w ramach pracy w instytucie PAN, wliczając granty prowadzone w PAN?



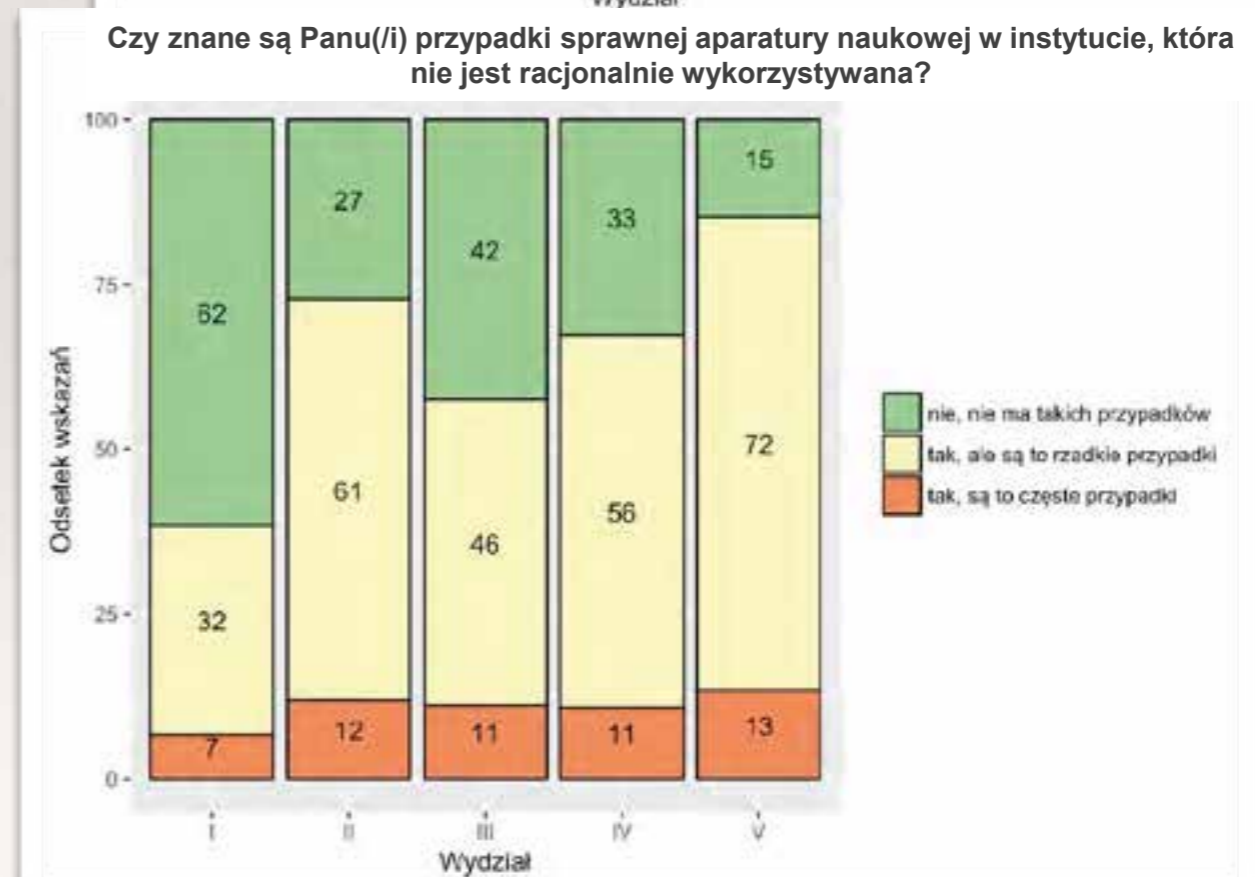
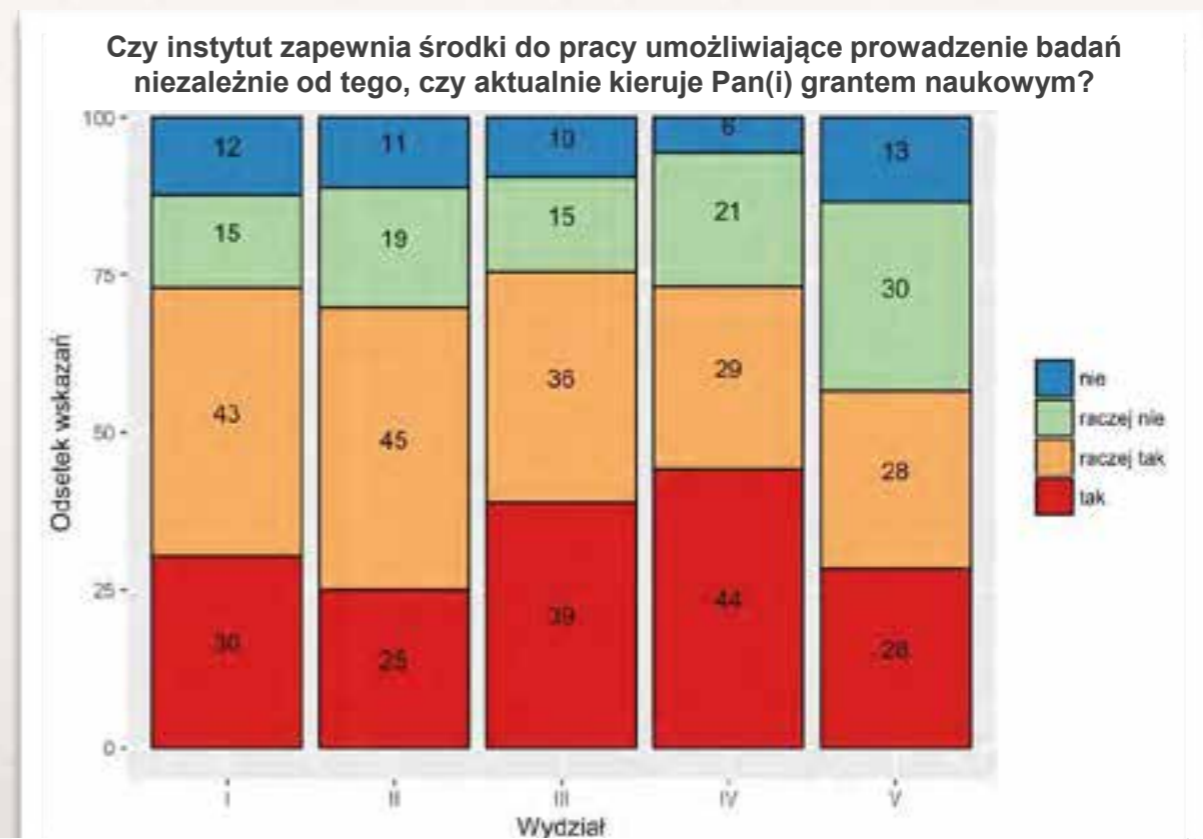
Czy Posiada Pan(i) stałe zatrudnienie?





# Wydziały PAN

- ❖ Wydział V:
  - ❖ najczęściej zgłaszany brak środków na prowadzenie badań poza grantami
  - ❖ najczęściej zgłaszane przypadki sprawnej aparatury, która nie jest racjonalnie wykorzystywana (problem nie jest częsty).



---

# Stanowisko

---

Profesorowie zwyczajni są grupą, która najrzadziej dostrzegała problemy związane z:

- ❖ zapewnieniem środków do prowadzenia badań (51% profesorów zadowolonych z zapewnionych środków – 34% ogół badanych);
- ❖ korzystaniem z działającej aparatury i infrastruktury badawczej znajdującej się w instytucie (31% profesorów dostrzega problemy – 52% asystentów, 48% adiunktów);
- ❖ przypadkami sprawnej aparatury naukowej w instytucie, która nie jest racjonalnie wykorzystywana (6% profesorów wskazuje, że są to częste przypadki, wśród 11-12% w pozostałych grupach).

Brak stałego zatrudnienia - dotyczy głównie asystentów (15% tej grupy) i adiunktów (10%).

# Polityki wobec pracowników

# Polityki wobec pracowników

Jeśli osiągnie Pan(i) wyróżniające się wyniki naukowe, to o ile procent maksymalnie może się zwiększyć Pana(/i) roczny zarobek w instytucie, w porównaniu z okresem sprzed takiego osiągnięcia?

	Częstości
nie zwiększy się	49.9
1-10%	22.6
11-20%	9.8
20-30%	7.4
30-40%	3.8
40-50%	3.4
ponad 50%	3.1
<b>Suma</b>	<b>100.0</b>

Czy w Pana(/i) opinii słaba ocena działalności naukowej lub brak nowych publikacji ma istotne konsekwencje dla pracownika naukowego w Pana(/i) instytucie?

	Częstości
tak, zawsze	24.2
tak, czasami	39.6
tak, bardzo rzadko	16.2
nie	20.1
<b>Suma</b>	<b>100.0</b>

Połowa badanych wskazała, że wyróżniające się wyniki naukowe nie zwiększą ich wynagrodzenia, a kolejne 23%, że wzrost wynagrodzenia będzie nieznaczny (do 10%).

Ponad jedna trzecia badanych (36%) wskazuje, że istotne konsekwencje słabej oceny działalności naukowej lub brak nowych publikacji występują bardzo rzadko lub wcale.



# Regularna ocena działalności naukowej pracowników

Czy regularnie, w odstępie co najwyżej dwóch lat, prowadzona jest ocena działalności naukowej?	
	Częstości
tak, dotyczy wszystkich pracowników naukowych	66.3
tak, ale nie dotyczy profesorów	16.4
nie, ocena jest prowadzona rzadziej lub wcale	6.6
nie wiem	10.7
<b>Suma</b>	<b>100.0</b>

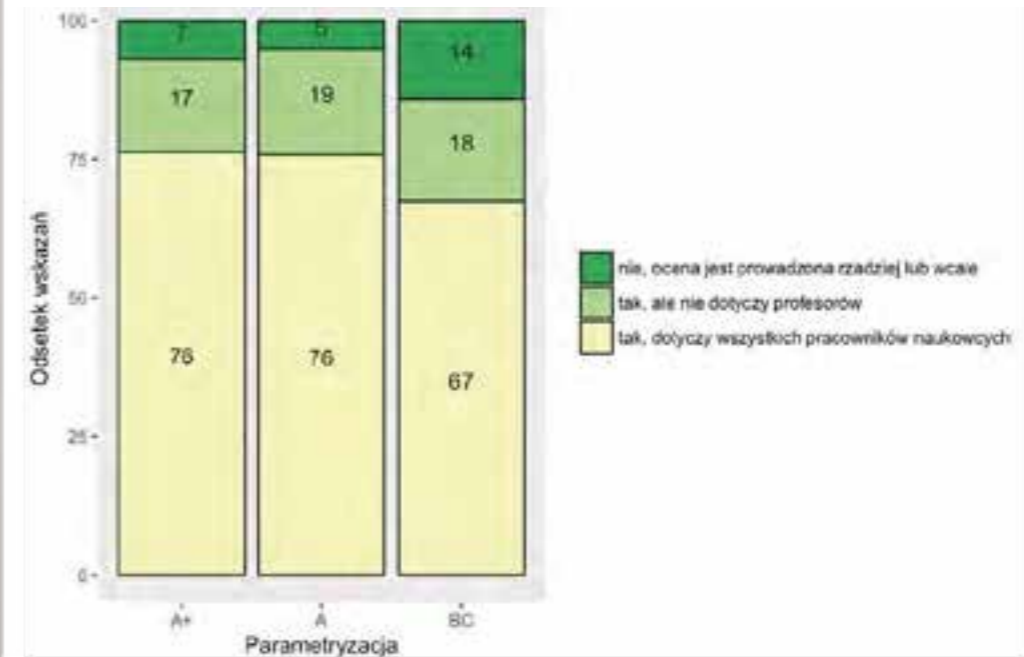
# Konsekwencje wobec pracowników

Konsekwencje	Odsetek wskazań
Nieprzedłużenie zatrudnienia	53.4
Brak premii	43.4
Upomnienie	37.5
Brak awansu	33.9
Przeniesienie na gorsze stanowisko	29.8
Zwolnienie	14.6
Obniżenie pensji	6.3

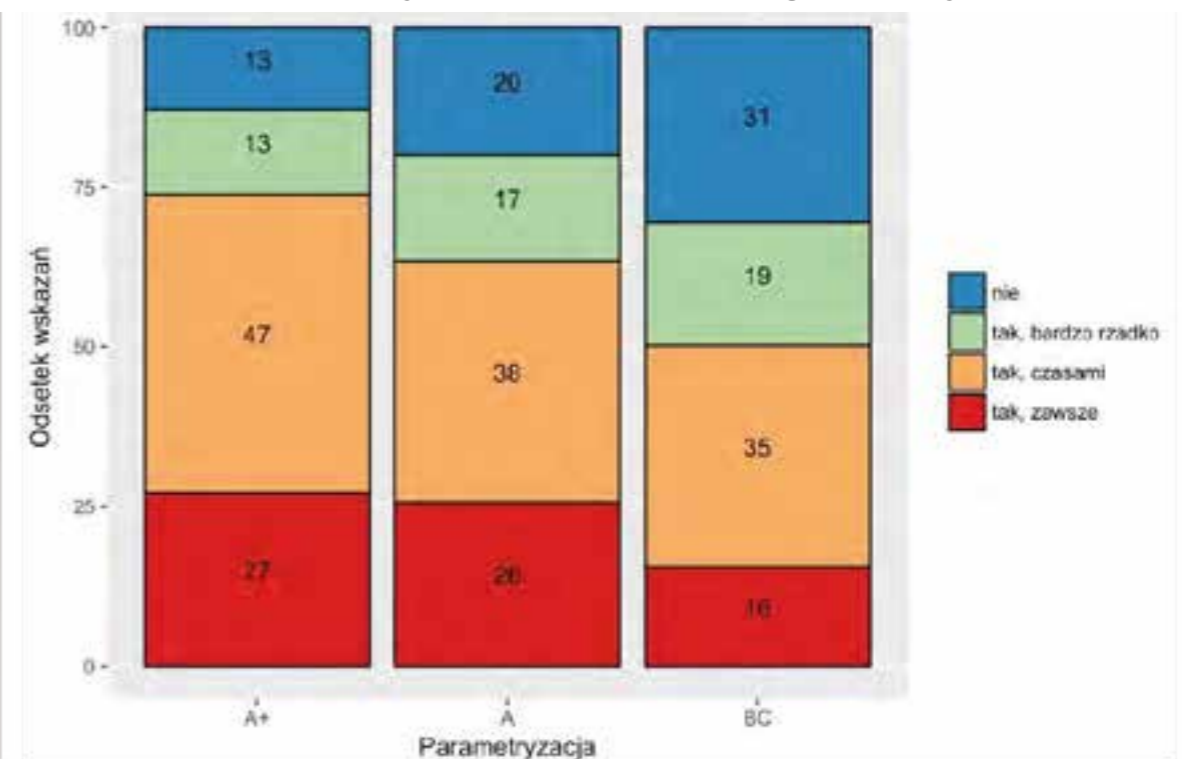
# Kategoria parametryczna

- ❖ Instytucje kategorii B i C: mniejsza świadomość oceny działalności naukowej pracowników;
- ❖ Kategorie A i A+: częściej, według opinii badanych, słaba ocena działalności naukowej lub brak nowych publikacji ma istotne konsekwencje dla pracownika naukowego.
- ❖ Różnice według rodzaju konsekwencji:
  - ❖ Przeniesienie na gorsze stanowisko - częściej wskazywane przez pracowników jednostek kat. B, C;
  - ❖ Nieprzedłużenie zatrudnienia - częściej wskazywane w jednostkach kategorii A+.

Czy regularnie, w odstępie co najwyżej dwóch lat, prowadzona jest ocena działalności naukowej?

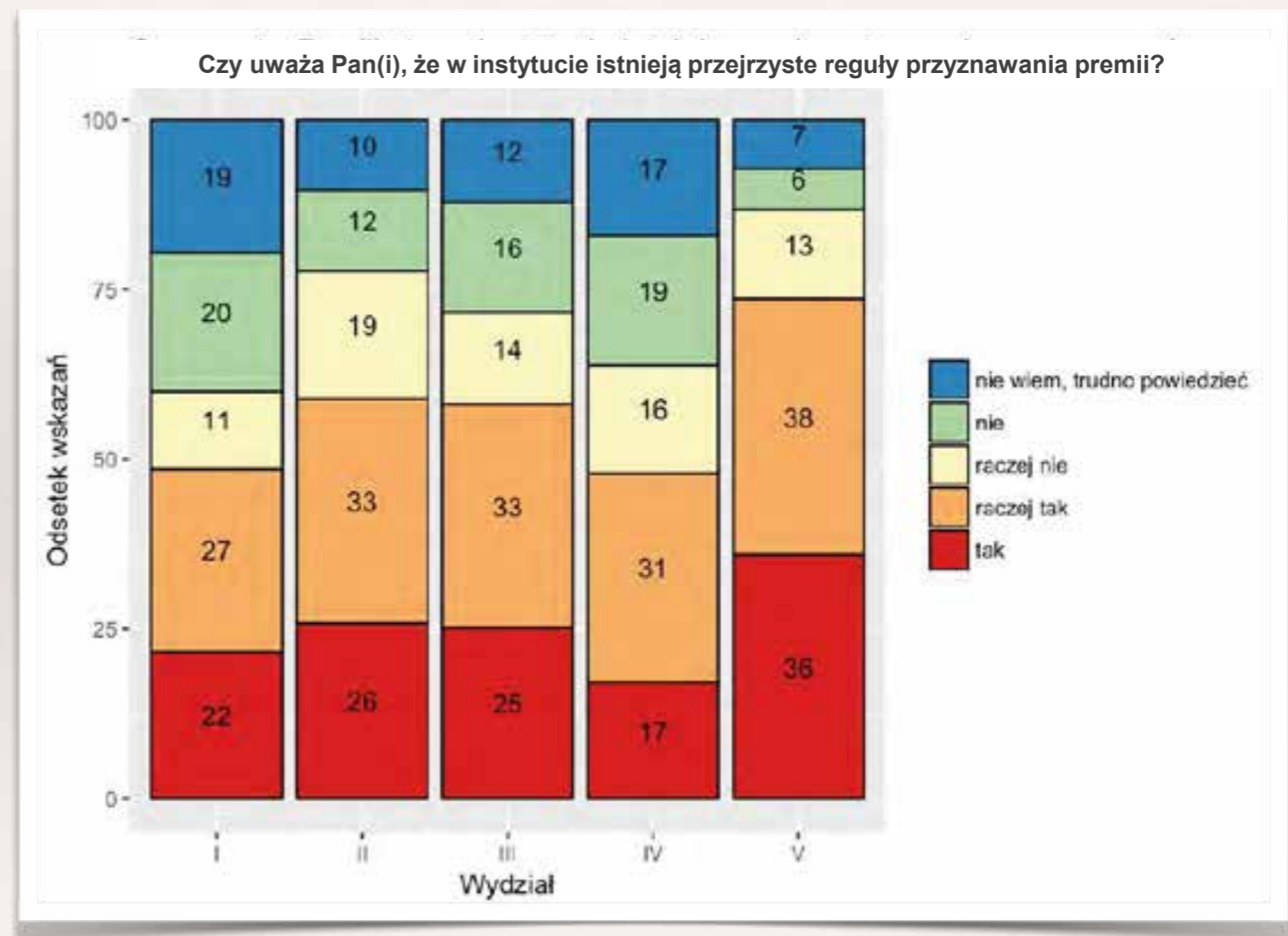


Czy w P. opinii słaba ocena działalności naukowej/brak nowych publikacji ma istotne konsekwencje dla pracownika naukowego w P. instytucji?



# Wydziały PAN

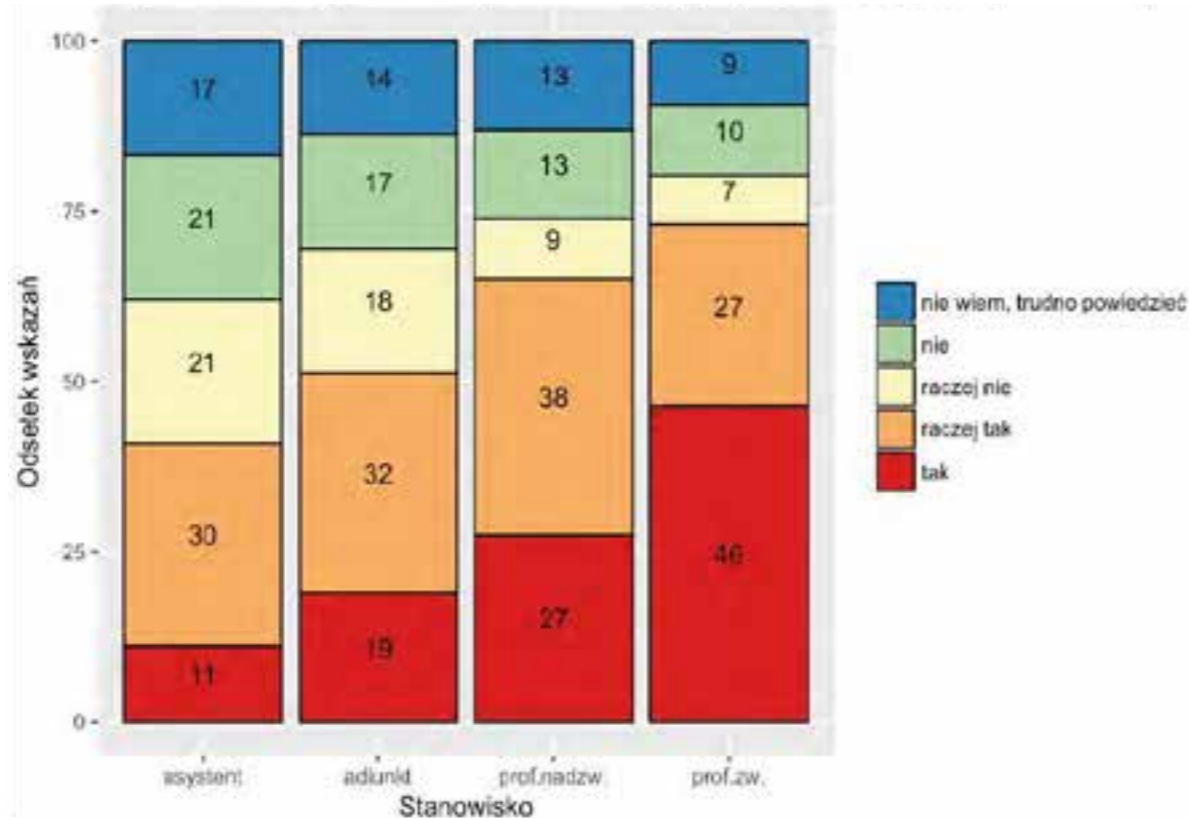
- ❖ Przejrzyste reguły przyznawania premii najczęściej wskazywano w wydziale V, najrzadziej w IV i I.



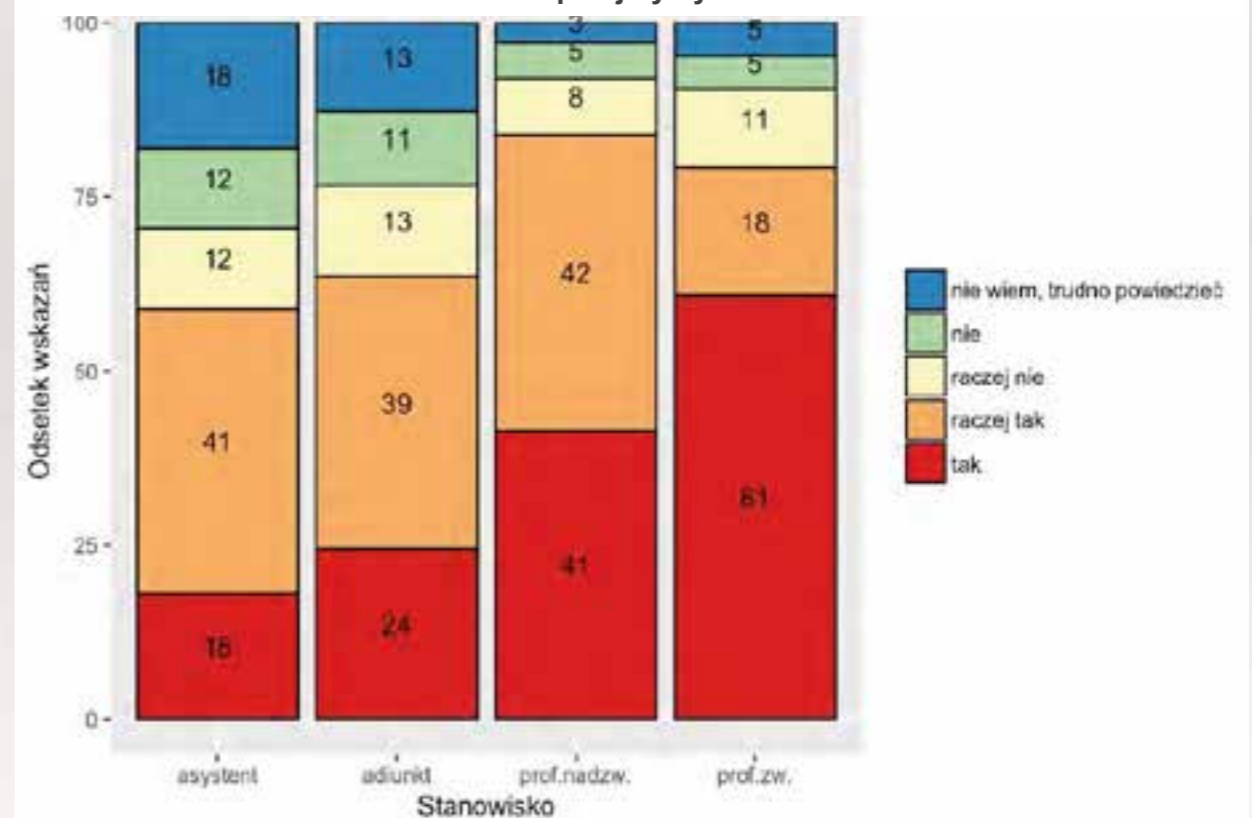
# Stanowisko

- ❖ Im wyższe stanowisko badanych, tym reguły premiowania i oceny pracowników wydają się bardziej przejrzyste.
- ❖ Profesorowie zwyczajni częściej niż inne grupy uważają, że słaba ocena działalności naukowej lub brak nowych publikacji ma istotne konsekwencje dla pracownika naukowego (odpowiedź „tak, zawsze”: 30% wskazań wśród profesorów zwyczajnych, 20% wśród asystentów, 23% wśród adiunktów).

Czy uważa Pan(i), że w instytucji istnieją przejrzyste reguły przyznawania premii?



Czy uważa Pan(i), że ocena pracowników w instytucji jest prowadzona w sposób przejrzysty?



# Stanowisko

Grupa, której nie dotyczą konsekwencje	Odsetek wskazań
profesorowie zwyczajni	64.7
profesorowie nadzwyczajni	43.3
nie ma takich grup	36.7
adiunkci	21.8
asystenci	18.7

- ❖ Profesorowie zwyczajni - najczęściej uważają, że nie ma takich grup, których nie dotyczą konsekwencje słabych wyników naukowych (68% wskazań wśród profesorów zwyczajnych).
- ❖ Asystenci, adiunkci, profesorowie nadzwyczajni najczęściej uważają, że to profesorowie zwyczajni są grupą, której nie dotyczą konsekwencje (odsetek wskazań od 63%-68%).

# Funkcjonowanie instytutów



# Poziom badań

Ocena poziomu prowadzonych badań

Czy kategoria naukowa oddaje poziom badań?

	Częstości
wysoki poziom światowy	38.1
średni poziom światowy	48.5
wysoki poziom krajowy	10.3
średni poziom krajowy	2.4
niski poziom krajowy	0.7
Suma	100.0
N=	765

	Częstości
tak	59.8
nie, jest za wysoka	4.3
nie, jest za niska	29.6
nie wiem	6.3
Suma	100.0
N=	699



# Działania projakościowe

Czy instytut podejmuje działania na rzecz poprawy jakości prowadzonych badań naukowych?

	Częstości
tak	50.6
raczej tak	31.8
raczej nie	11.2
nie	2.3
nie wiem	4.1
Suma	100.0
N=	698

Czy instytut ma możliwość podniesienia (a w przypadku kategorii A+ utrzymania) swojej kategorii naukowej?

	Częstości
tak	47.5
raczej tak	33.4
raczej nie	11.9
nie	1.4
nie wiem	5.9
Suma	100.0
N=	698.0

# Ocena administracji

Czy administracja jest kompetentna i zapewnia sprawną obsługę pracowników naukowych, w tym obsługę grantów naukowych?

	Częstości
tak	32.8
raczej tak	45.8
raczej nie	11.5
nie	6.1
nie wiem	3.8
Suma	100.0
N=	717

Czy administracja wspomaga przygotowanie wniosków grantowych?

	Częstości
Tak	24.5
raczej tak	33.1
raczej nie	22.4
Nie	13.8
nie wiem	6.2
Suma	100.0
N=	715

Czy administracja wspomaga przygotowanie wniosków patentowych i wdrożeniowych?

	Częstości
tak	6.7
raczej tak	10.7
raczej nie	11.6
nie	11.3
nie dotyczy	35.4
nie wiem	24.4
Suma	100.0
N=	715.0

# Współpraca z innymi jednostkami

Jak przebiega współpraca między podjednostkami w instytucie?

	Częstości
bez większych zakłóceń	67.8
z istotnymi problemami	21.8
brak jest takiej współpracy	10.5
Suma	100.0
N=	669

Jaka jest Pana(/i) zdaniem skala współpracy instytutu z jednostkami naukowymi spoza PAN (wydziały uniwersyteckie, politechnika, etc.)?

	Częstości
wysoka	34.3
średnia	43.6
niska	15.0
brak	0.6
nie mam zdania	6.5
Suma	100.0
N=	708

Zdecydowana większość badanych (82%) uważa, że współpraca z jednostkami spoza PAN mogłaby wpłynąć na poprawę jakości naukowej.

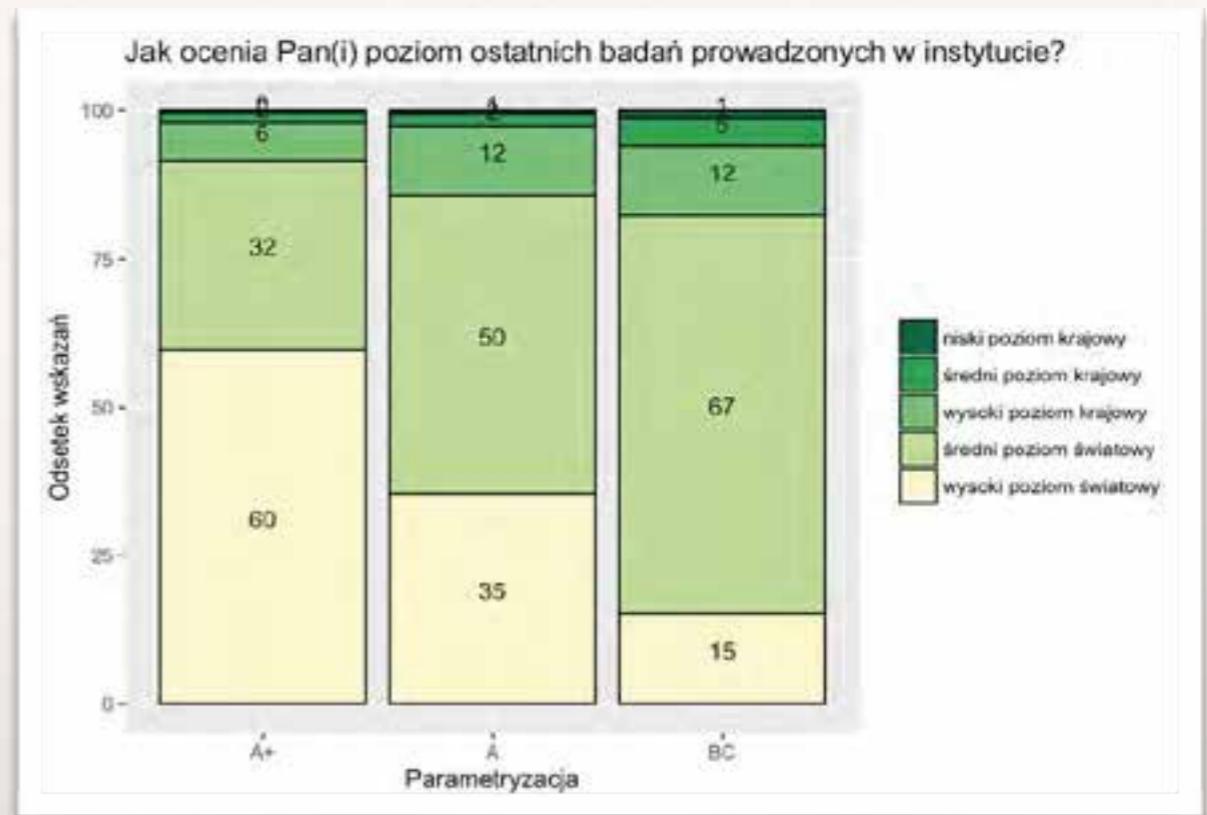
# Seminaria

Czy w instytucie organizowane są seminaria wartościowe w Pana(/i) pracy?

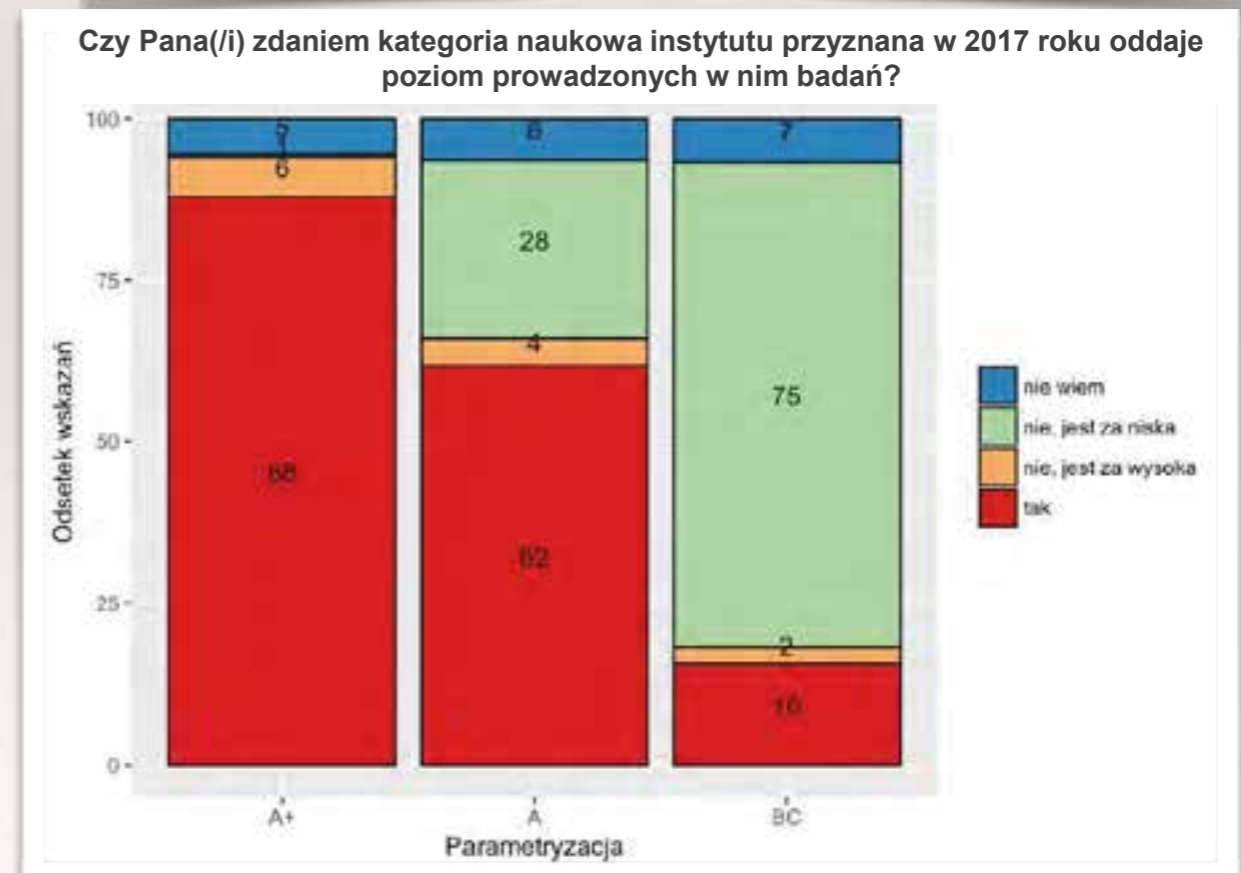
	Częstości
tak, w wystarczającej liczbie	54.9
tak, ale zbyt mało	35.5
nie	9.6
Suma	100
N=	704.0

# Kategoria parametryczna

- ❖ Im wyższa kategoria, tym wyżej oceniany jest poziom prowadzonych badań;

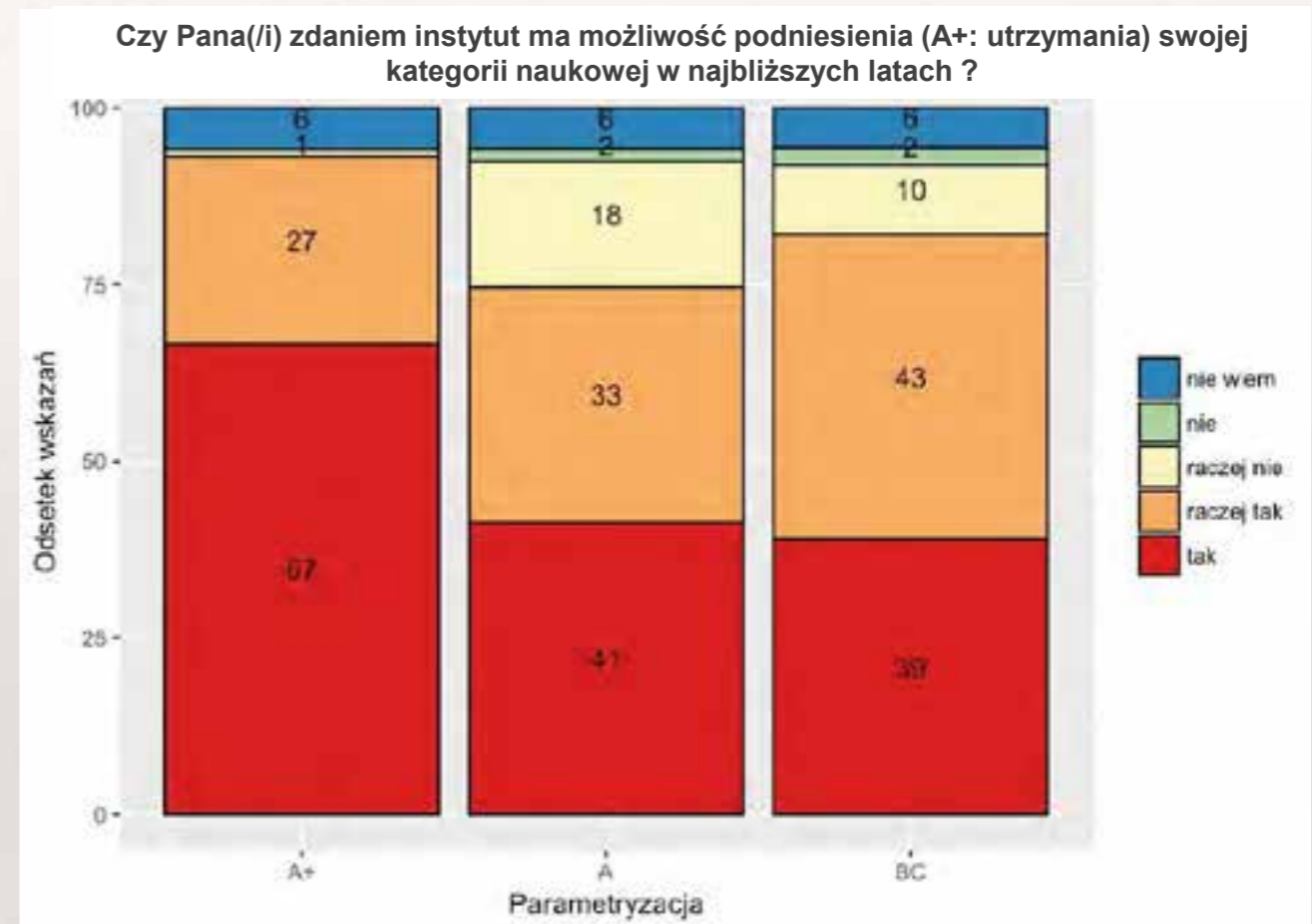


- ❖ Odpowiedź, że kategoria przyznana w parametryzacji jest za niska, wyrazili głównie pracownicy jednostek gorzej ocenianych w parametryzacji (B, C);



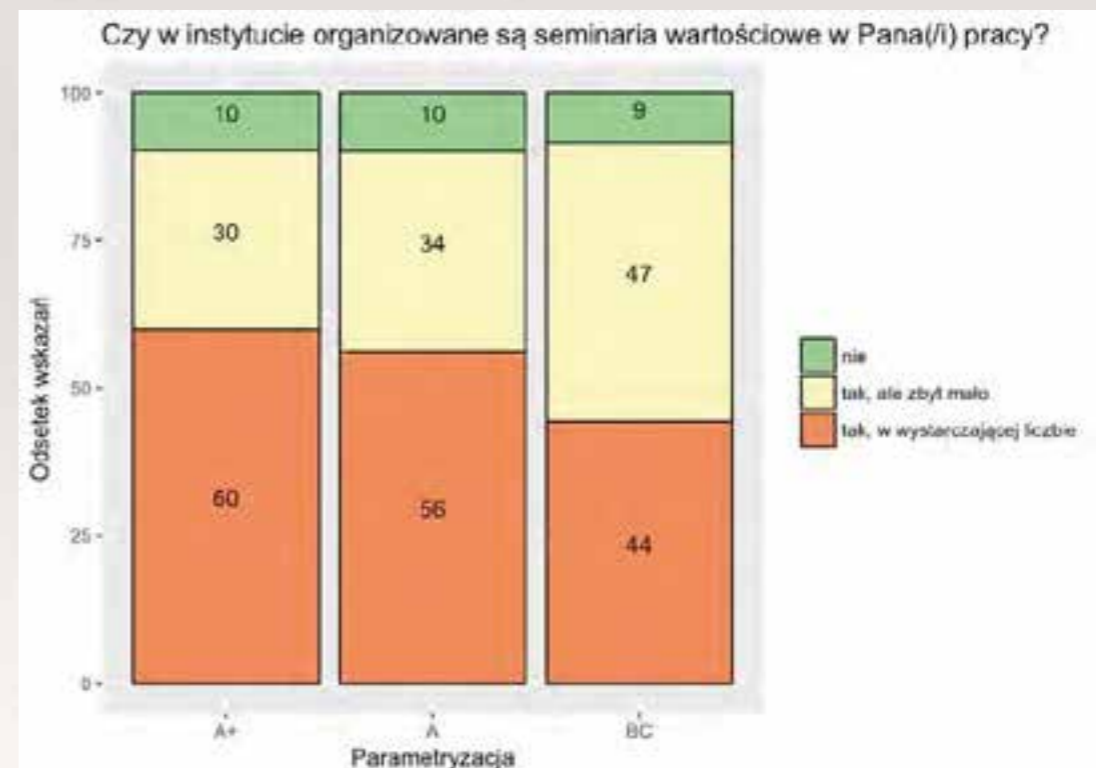
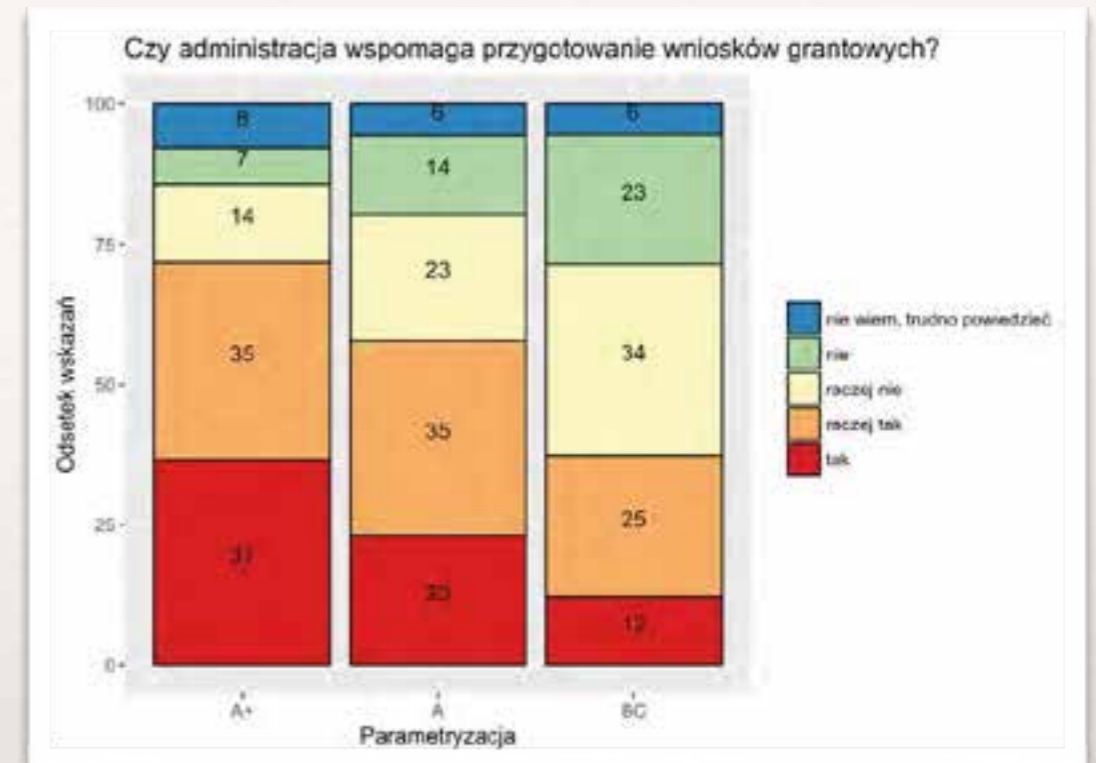
# Kategoria parametryczna

- ❖ Najbardziej pewni wysokiej oceny parametrycznej w przyszłości są pracownicy instytutów lepiej ocenionych w ostatniej parametryzacji.
- ❖ Pracownicy jednostek ocenionych gorzej liczą na poprawę oceny, ale nie są tego tak pewni jak pracownicy jednostek A+.



# Kategoria parametryczna

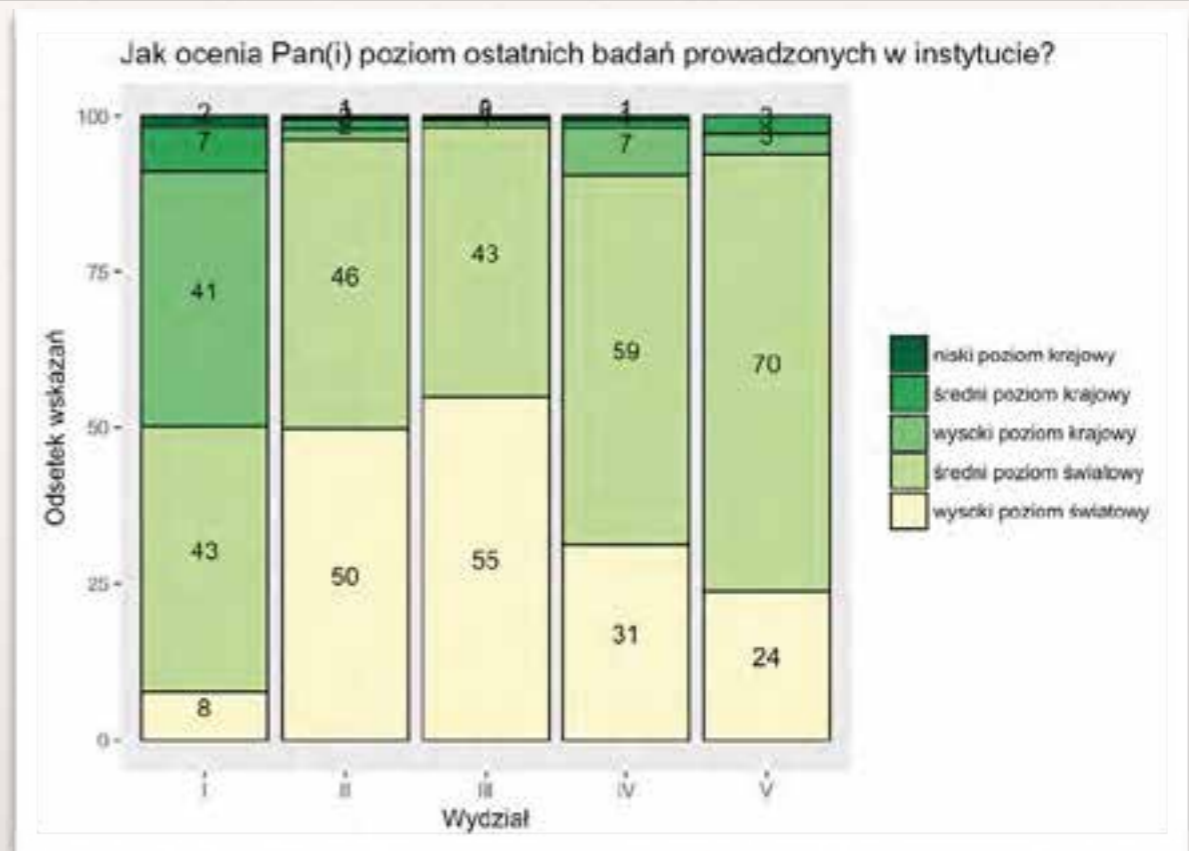
- ❖ Im wyższa kategoria instytutu, tym częściej badani wskazywali wysoką jakość obsługi pracowników naukowych przez administrację;
- ❖ Im wyższa kategoria parametryczna, tym wyższy stopień współpracy instytutu z jednostkami spoza PAN (wysoka skala współpracy wskazana przez 44% badanych z jednostek A+ i 27% z BC);
- ❖ Im wyższa kategoria parametryczna, tym lepiej oceniane seminaria organizowane w instytucie.



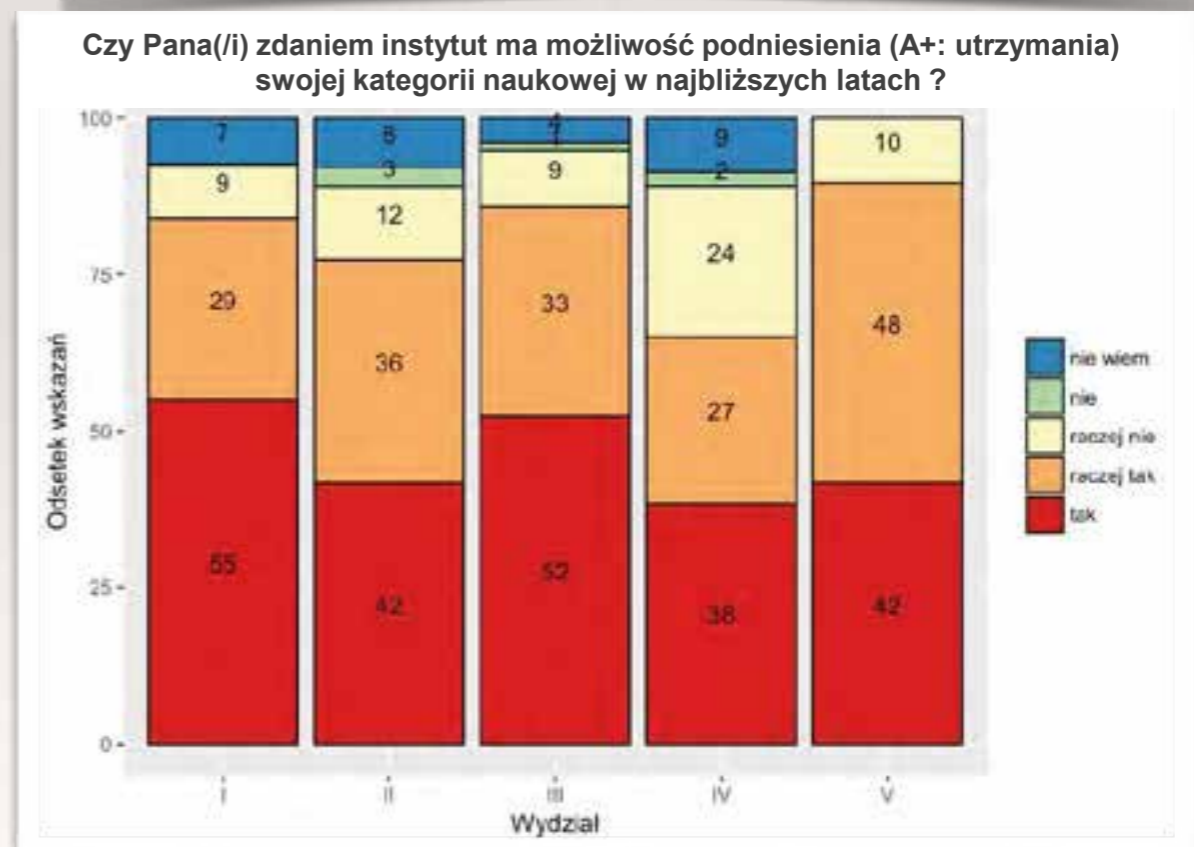


# Wydział PAN

- ❖ Jakość prowadzonych badań najlepiej oceniana przez pracowników wydziałów II i III;



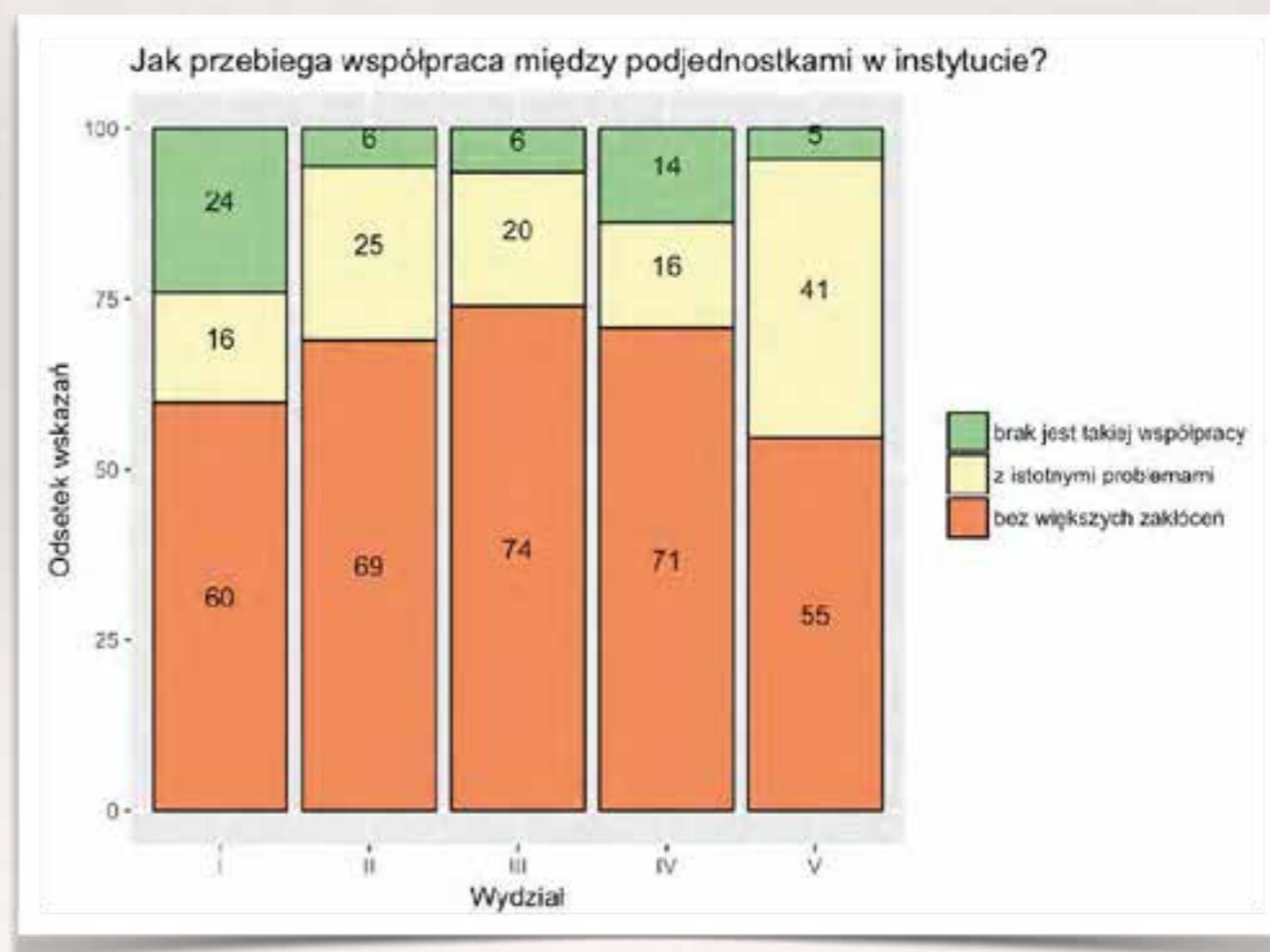
- ❖ Największe obawy związane z przyszłą parametryzacją mają pracownicy wydziału IV.





# Wydział PAN

- ❖ Wysoka jakość wsparcia ze strony administracji w przygotowaniu wniosków grantowych wskazana przez pracowników wydziału I (76% wydział I, 58% ogół badanych) oraz przygotowaniu wniosków patentowych i wdrożenionych w wydziale II (29% wydział II, 17% ogół badanych).
- ❖ Problemy związane ze współpracą między podjednostkami najczęściej zgłaszali pracownicy wydziału V.



# Stanowisko

---

## Profesorowie zwyczajni:

- ❖ najwyżej oceniają poziom prowadzonych badań (49% profesorów ocenia poziom prowadzonych badań jako wysoki światowy, wśród asystentów 29%, wśród adiunktów i profesorów nadzwyczajnych 38%);
- ❖ najczęściej uważają, że kategoria przyznana w parametryzacji była za niska (41% wśród profesorów, 22%-32% w innych grupach);
- ❖ częściej wskazywali na wysoką jakość obsługi pracowników naukowych przez administrację (41% wśród profesorów, wśród asystentów i adiunktów odpowiednio 26% i 29%);
- ❖ lepiej niż inni oceniają seminaria organizowane w instytucie (68% wśród profesorów, wśród asystentów i adiunktów odpowiednio 50% i 48%).

## Asystenci i adiunkci:

- ❖ częściej dostrzegają brak działań służących poprawie jakości prowadzonych badań (16% asystentów i 12% adiunktów, wśród profesorów zwyczajnych 6%);
- ❖ są bardziej krytyczni w ocenie wsparcia ze strony administracji (dane wskazane wyżej);
- ❖ gorzej oceniają seminaria organizowane w instytucie (dane wskazane wyżej).

# Problemy w funkcjonowaniu instytutów

# Zatrudnianie pracowników

	Częstości (N=788)
Czy znane są Panu(/i) przypadki, że w Pana(/i) instytucie zatrudniono pracownika w wyniku konkursu, który był przeprowadzony nierzetelnie?	
tak	13.6
nie	54.5
nie wiem	31.9
<b>Suma</b>	<b>100.0</b>

	Częstości (N=786)
Czy znane są Panu(/i) przypadki, że w Pana(/i) instytucie zatrudniono pracownika w wyniku konkursu, który był przeprowadzony pod konkretną osobę?	
tak	41.2
nie	25.7
nie wiem	33.1
<b>Suma</b>	<b>100.0</b>

Wielu badanych uważa, że spotkało się z konkursami konstruowanymi pod konkretną osobę. Nie zawsze takie konkursy uważane są za nierzetelne.

# Współautorstwo publikacji

Czy znane są Panu(/i) przypadki, gdy pracownicy instytutu są współautorami publikacji mimo braku istotnego wkładu merytorycznego?		Częstości
nie	49.8	
tak, nieliczne	36.8	
tak, liczne	13.5	
Suma	100.0	
N=	748	

Czy znane są Panu(/i) przypadki, gdy młodszy pracownicy instytutu NIE są współautorami publikacji mimo istotnego wkładu merytorycznego?		Częstości
nie	82.8	
tak, nieliczne	15.3	
tak, liczne	1.8	
Suma	100.0	
N=	748.0	

# Etyka zawodowa i dyskryminacja

Łamanie etyki zawodowej	Odsetek wskazań
mobbing	24.0
nepotyzm	16.4
nierzetelne badania naukowe	14.6
nierzetelne recenzje	11.7
raportowanie pozorowanych badań naukowych	6.8
falszowanie lub fabrykowanie wyników naukowych	5.3
plagiat	4.4

Dyskryminacja	Odsetek wskazań
ze względu na płeć	10.7
ze względu na wiek	7.5
ze względu na orientację seksualną	1.0
ze względu na niepełnosprawność	0.5

---

# Kategorie parametryczne

---

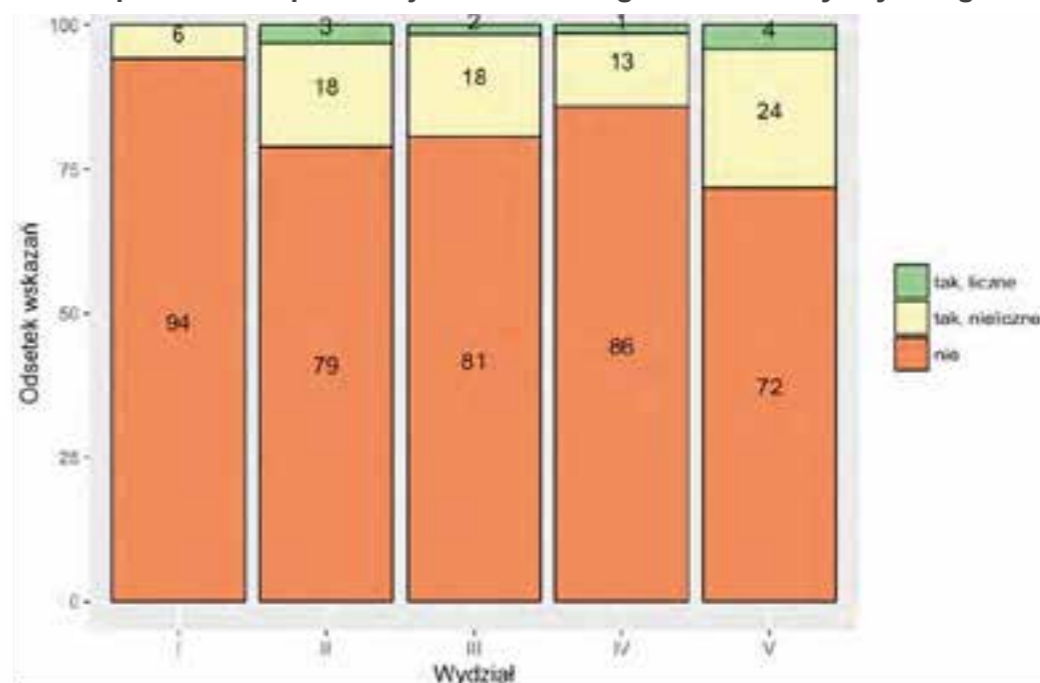
- ❖ Dyskryminacja ze względu na wiek: częściej wskazywana w jednostkach A+ (7%) i A (10%) niż BC (3%).
- ❖ Im wyższa kategoria parametryczna, tym łatwiejszy dostęp do publikacji pracowników (dostęp na głównej stronie instytutu wskazany przez 56% badanych z jednostek A+ i 45% z jednostek BC).



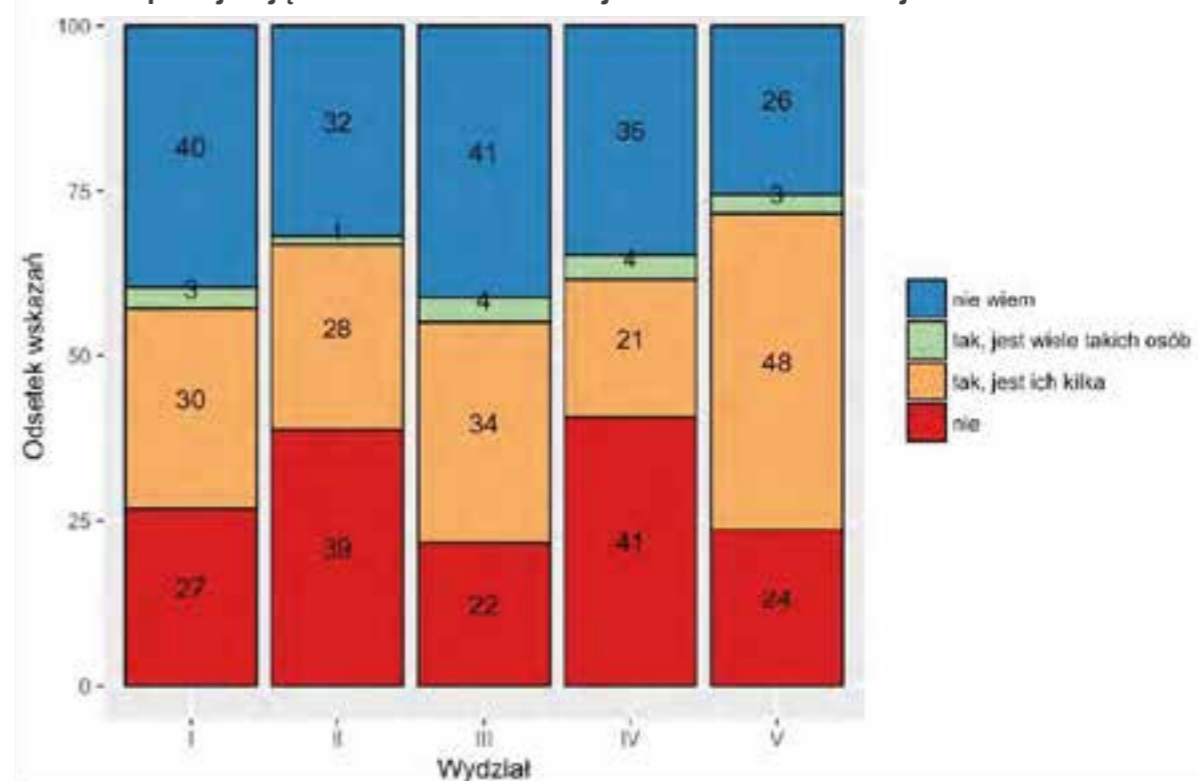
# Wydział PAN

- ❖ Problemy ze współautorstwem publikacji: najrzadziej wskazywane w wydziale I, najczęściej w wydziale V;
- ❖ Zatrudnienie osób, które nie podejmują działalności naukowej, oraz fałszowanie lub fabrykowanie wyników badań: najczęściej wskazywane w wydziale V,
- ❖ Nepotyzm: najczęściej wskazywany przez pracowników wydziałów V (22%) i III (17%);
- ❖ Dyskryminacja ze względu na wiek: wydziały V (12%) i IV (11%).

Czy znane są Panu(/i) przypadki, gdy młodzi pracownicy instytutu NIE są współautorami publikacji mimo istotnego wkładu merytorycznego?



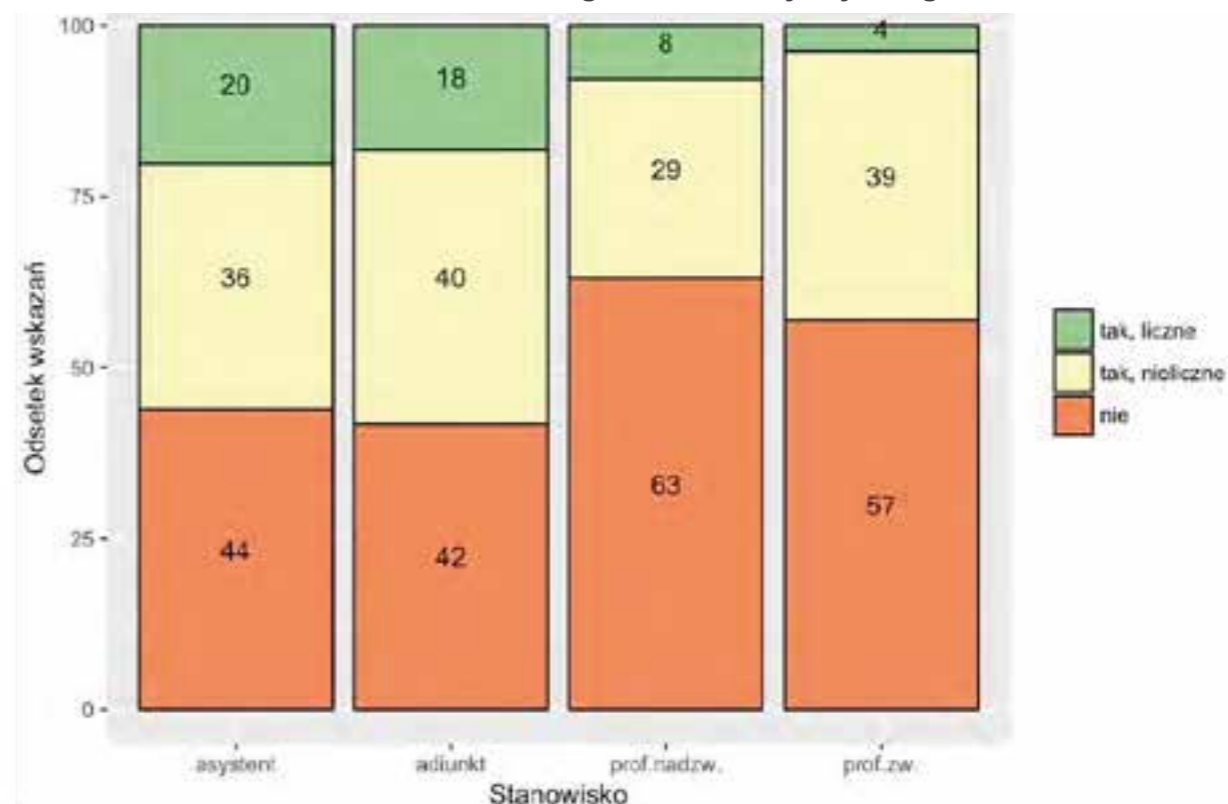
Czy w instytucie zatrudnione są na etatach naukowych osoby, które niemal nie podejmują działalności naukowej lub ich zatrudnienie jest formalne?



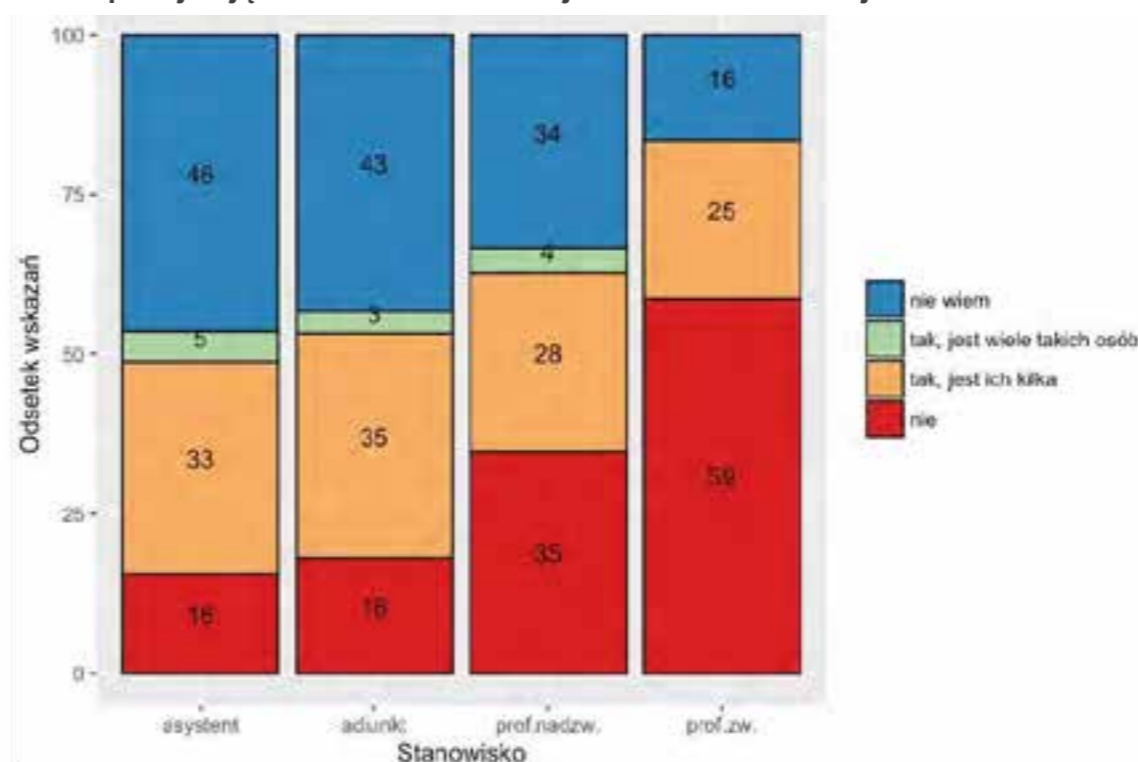
# Stanowisko

- ❖ Młodszy pracownicy naukowcy (asystenci i adiunkci) częściej dostrzegają problemy związane z:
  - ❖ współautorstwem publikacji,
  - ❖ zatrudnieniem na etatach naukowych osób, które nie podejmują działalności naukowej,
  - ❖ dyskryminacją ze względu na płeć.
- ❖ Problemy te są zarazem najrzadziej wskazywane przez profesorów zwyczajnych.
- ❖ Profesorowie najczęściej wskazują problemy związane z nierzetelnymi recenzjami (21% wskazań wśród profesorów, 10% wśród asystentów, 9% wśród adiunktów).

Czy znane są Panu(i) przypadki, gdy pracownicy instytutu są współautorami publikacji mimo braku istotnego wkładu merytorycznego?



Czy w instytucie zatrudnione są na etatach naukowych osoby, które niemal nie podejmują działalności naukowej lub ich zatrudnienie jest formalne?



**Awans zawodowy po habilitacji**

# Awans zawodowy po habilitacji

Po uzyskaniu stopnia doktora habilitowanego - kiedy Pan(i) uzyskał(a) stanowisko profesora nadzwyczajnego?

Czy dodatkowe wymagania związane z uzyskaniem stanowiska profesora nadzwyczajnego były jasno określone?

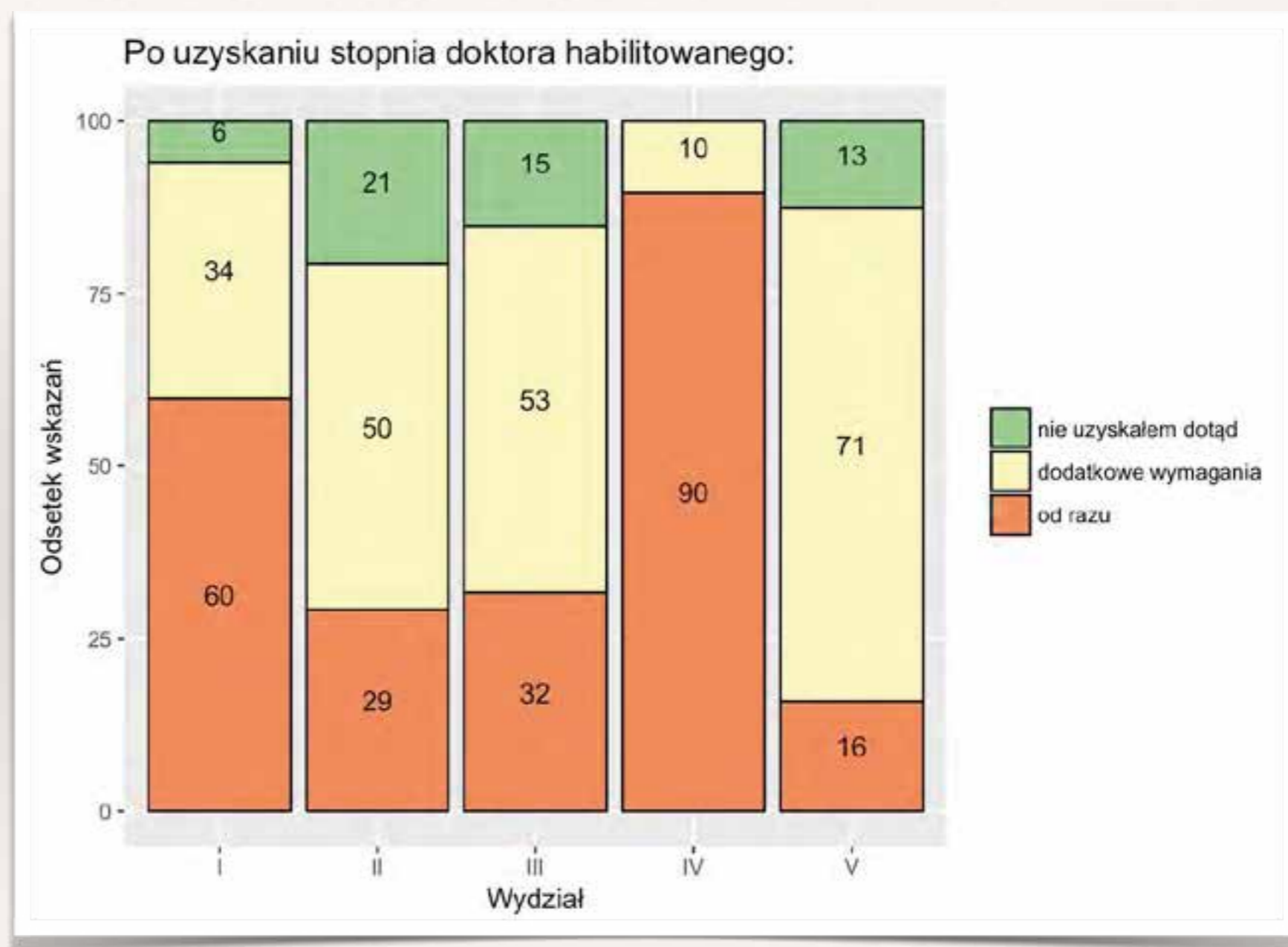
	Częstości
od razu	40.2
dodatkowe wymagania	46.9
nie uzyskałem dotąd	12.9
Suma	100.0
N=	203



	Częstości
tak	73.5
nie	26.5
Suma	100.0
N=	97

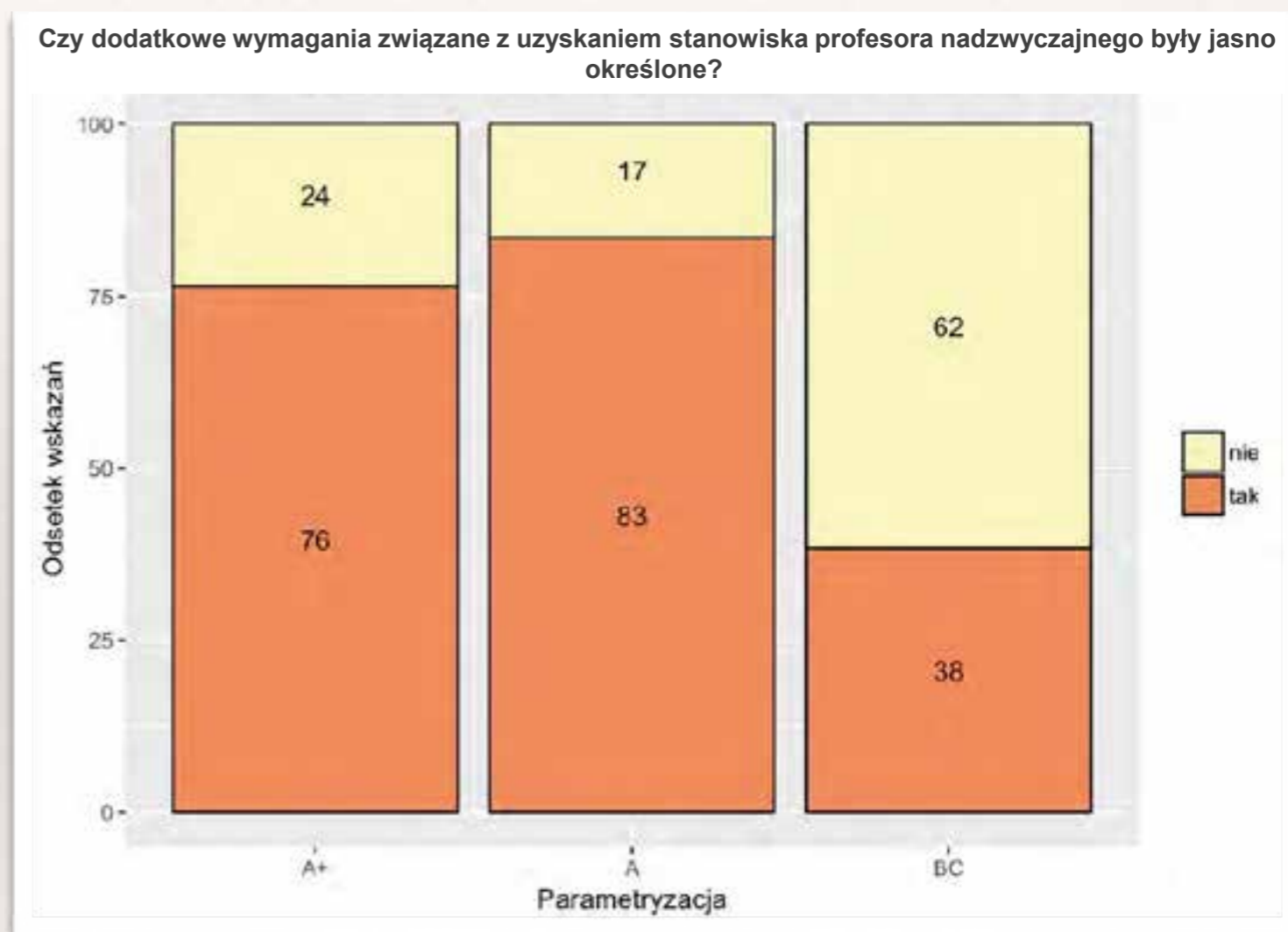
# Dodatkowe wymagania

Stanowisko profesora nadzwyczajnego uzyskiwane od razu po habilitacji najczęściej w wydziale IV i I, najrzadziej w V.



# Czy dodatkowe kryteria były jasne?

Niejasne kryteria awansu na stanowisko profesora nadzwyczajnego najczęściej wskazywano w jednostkach kategorii B i C.



Pytanie zadawane osobom, które uzyskały habilitację i wskazały, że uzyskanie stanowisko prof. nadzw. wiązało się z dodatkowymi wymaganiami.

# Granty oraz mobilność naukowców



# Granty

Czy napotkał(a) Pan(i) na istotne utrudnienia ze strony instytutu lub jego pracowników we wnioskowaniu o grant lub jego realizacji?

	Częstości
tak, we wnioskowaniu	5.8
tak, w realizacji	5.3
tak, we wnioskowaniu i realizacji	2.8
nie	77.8
nie dotyczy	8.3
Suma	100.0
N=	701

Czy przygotowując wniosek ma Pan(i) swobodę (w ramach zasad grantu) w decydowaniu o wysokości wynagrodzenia dla siebie i współpracowników?

	Częstości
tak	64.5
nie	17.3
nie wiem	18.2
Suma	100.0
N=	701

Czy w ramach istniejących możliwości kadrowych i technicznych ma Pan(i) swobodę w wyborze tematyki grantu?

	Częstości
tak	62.5
raczej tak	27.3
raczej nie	5.3
nie	1.1
nie dotyczy	3.8
Suma	100.0
N=	700

# Granty

Czy po uzyskaniu grantu Pana(/i) pensja jest zazwyczaj SUMĄ poprzedniej średniej pensji i dodatku z grantu?

	Częstości
tak	61.4
jest nieco mniejsza od sumy	9.6
jest istotnie mniejsza od sumy	6.4
nie, niemal nie zmienia się	8.2
nie dotyczy	14.4
Suma	100.0
N=	472

W wielu projektach część kosztów pośrednich (np. minimum 1/4 w projektach NCN) powinna być wydawana w porozumieniu z kierownikiem. Czy znane są Panu/Pani przypadki, gdy instytut odmówił lub istotnie utrudniał taką możliwość?

	Częstości
nie	52.4
tak, nieliczne	13.7
tak, liczne	6.4
tak, jest to regułą	11.0
nie dotyczy	16.5
Suma	100.0
N=	699

# Granty europejskie

Czy wnioskował(a) Pan(i) w ramach instytutu PAN o grant z funduszy europejskich?

	Częstości
tak, co najmniej raz skutecznie	14.9
tak, jak dotąd nieskutecznie lub grant jest w trakcie oceny	21.8
nie	63.3
Suma	100.0
N=	697

Czy w przyszłości planuje Pan(i) wnioskowanie w ramach instytutu PAN o grant z funduszy europejskich?

	Częstości
tak	26.2
raczej tak	40.4
raczej nie	25.0
nie	8.4
Suma	100.0
N=	697

Dlaczego nie planuje Pan(i) wnioskowania o grant z funduszy europejskich?

Powód	Odsetek wskazań
zbyt trudno go dostać	53.8
zbyt trudno byłoby go prowadzić w moim instytucie	21.5
jest to dla mnie nieopłacalne finansowo	11.2

---

# Kategoria parametryczna

---

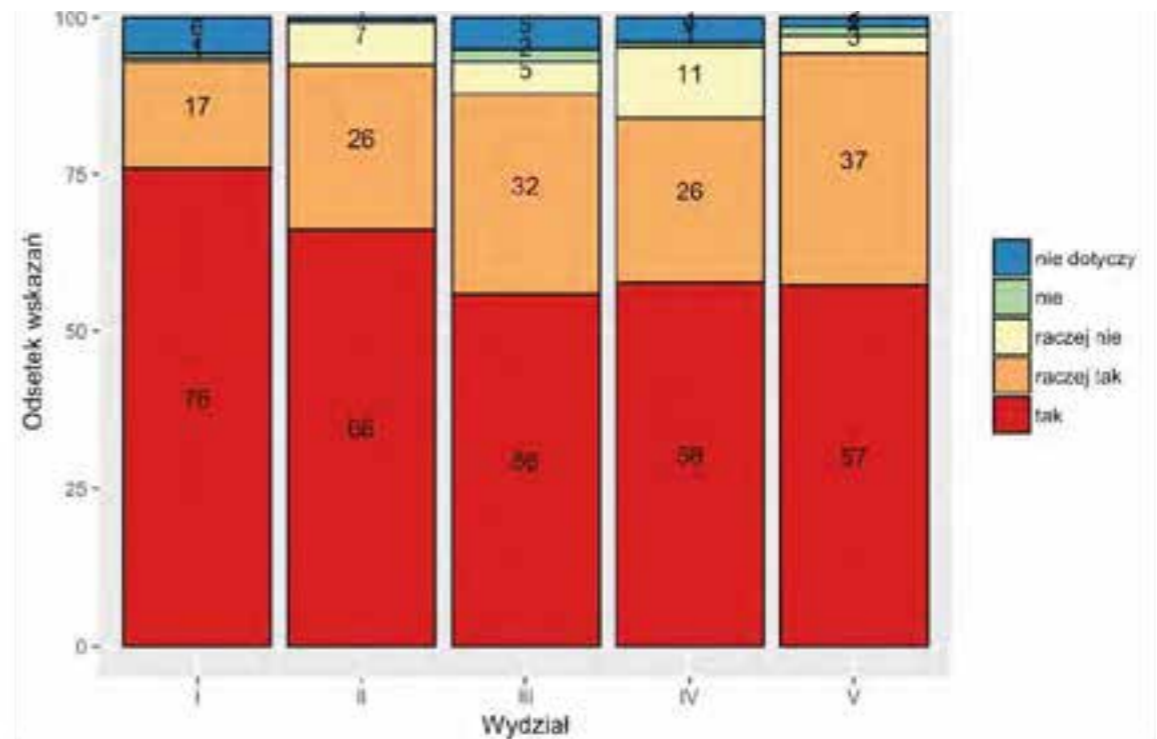
- ❖ Odpowiedzi badanych na pytania dotyczące grantów nie mają związku z kategorią instytutu uzyskaną w ocenie parametrycznej.

# Wydział PAN

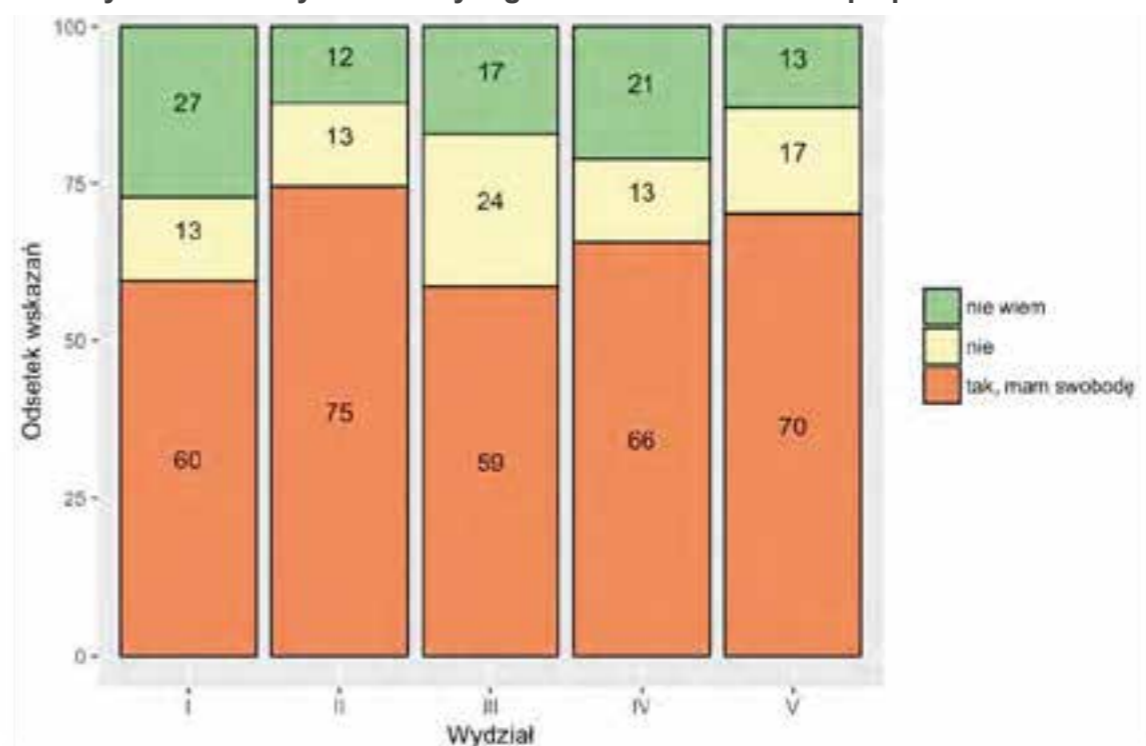
❖ Najczęściej swobodę w wyborze tematyki grantu deklarowali pracownicy wydziału I.

❖ Swobodę decydowania o wysokości wynagrodzeń w granice najczęściej deklarowali pracownicy wydziału II.

Czy w ramach istniejących możliwości kadrowych i technicznych ma Pan(i) swobodę w wyborze tematyki grantu?



Czy przygotowując wniosek ma Pan(i) swobodę (w ramach zasad grantu) w decydowaniu o wysokości wynagrodzenia dla siebie i współpracowników?

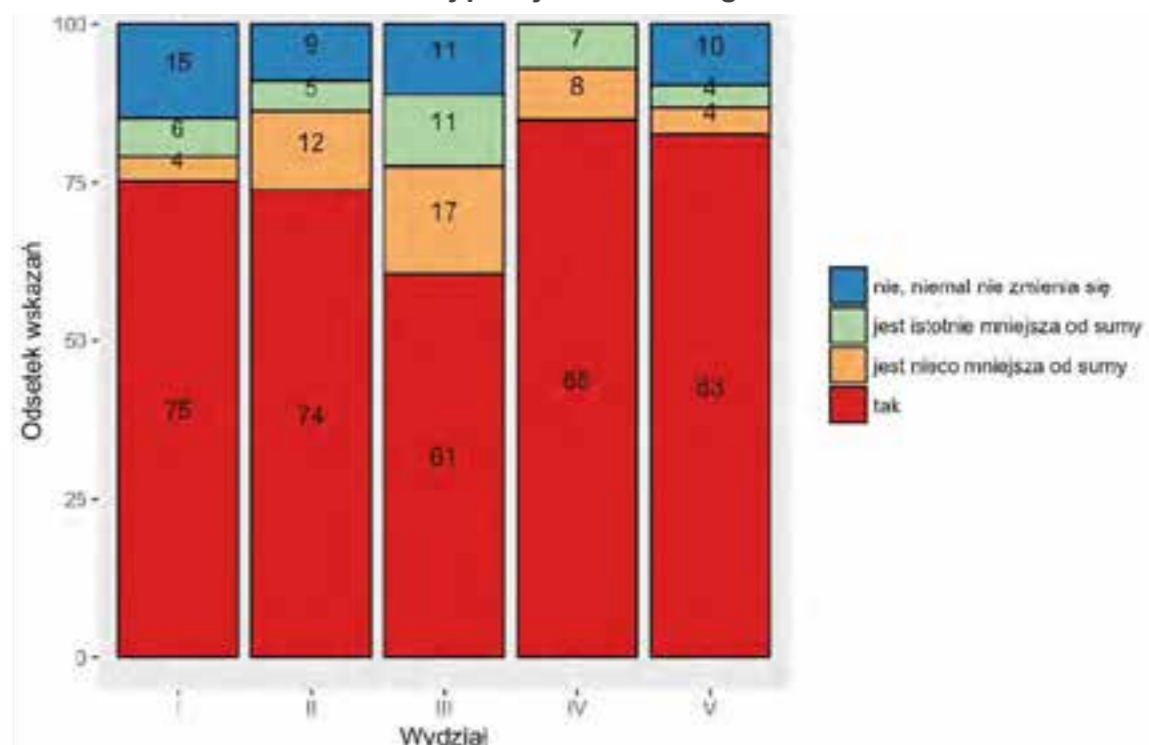


# Wydział PAN

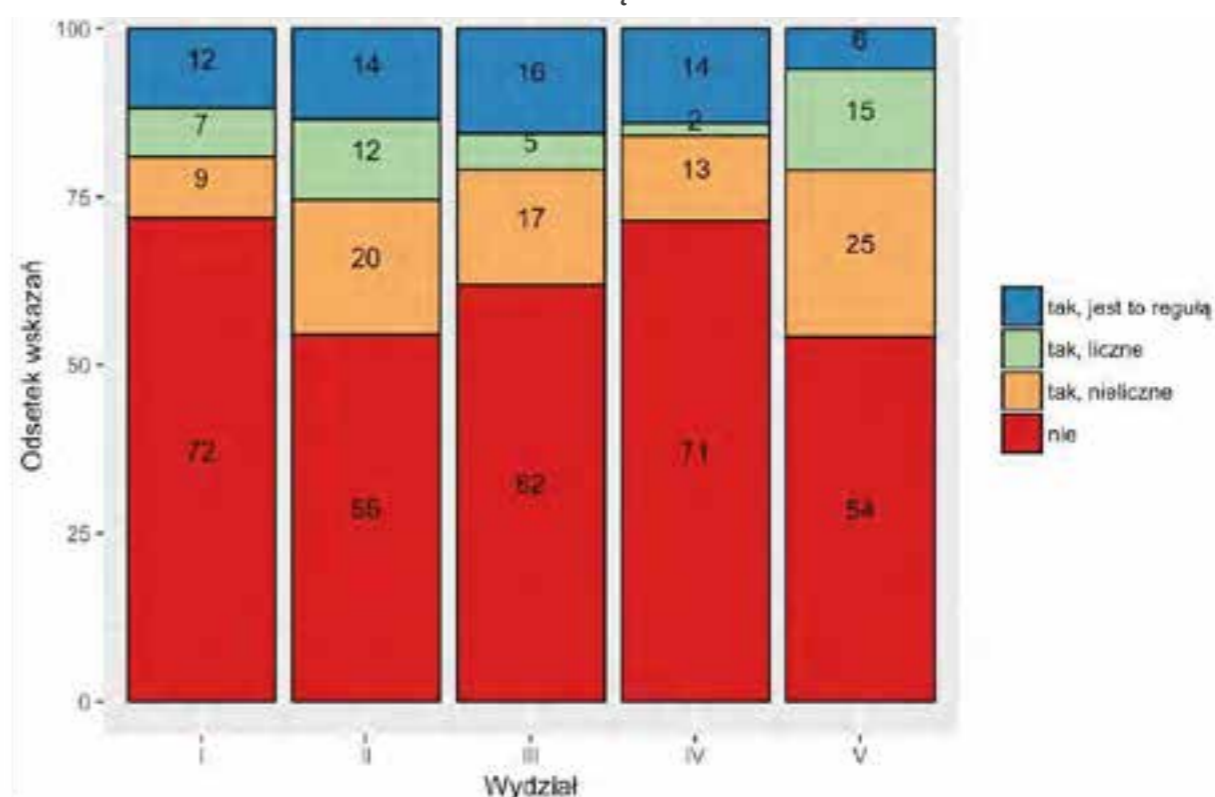
- ❖ Najczęściej problem związany z tym, że po uzyskaniu grantu wynagrodzenie nie jest sumą dotychczasowego wynagrodzenia i dodatku z grantu, deklarowali pracownicy wydziału III.

- ❖ Utrudnianie lub odmowa wydawania części kosztów pośrednich w porozumieniu z kierownikiem projektu najczęściej dotyczy wydziałów I i IV.

Czy po uzyskaniu grantu Pana/(i) pensja jest zazwyczaj SUMĄ poprzedniej średniej pensji i dodatku z grantu?



W wielu projektach część kosztów pośrednich powinna być wydawana w porozumieniu z kierownikiem. Czy znane są Panu/Pani przypadki, gdy instytut odmówił lub istotnie utrudnił taką możliwość?

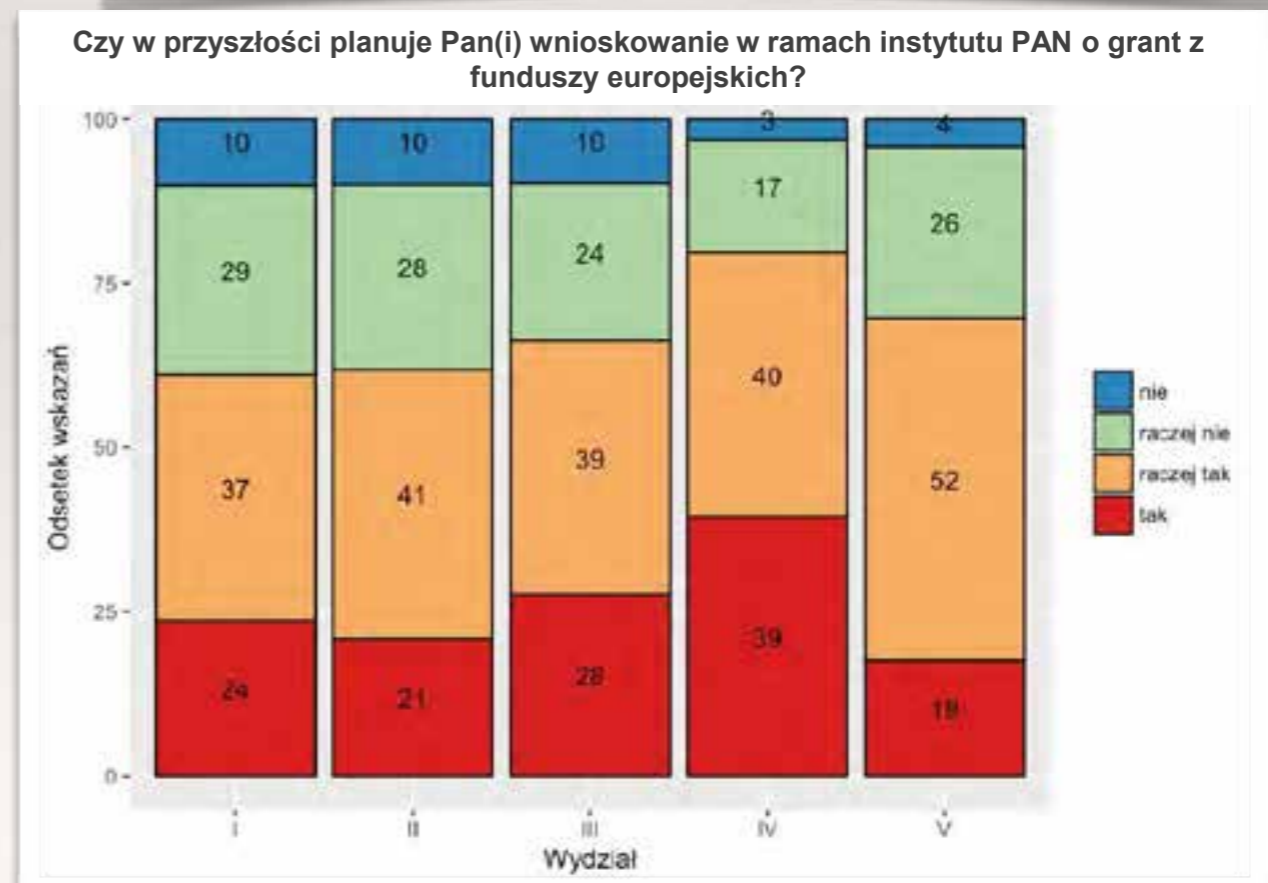
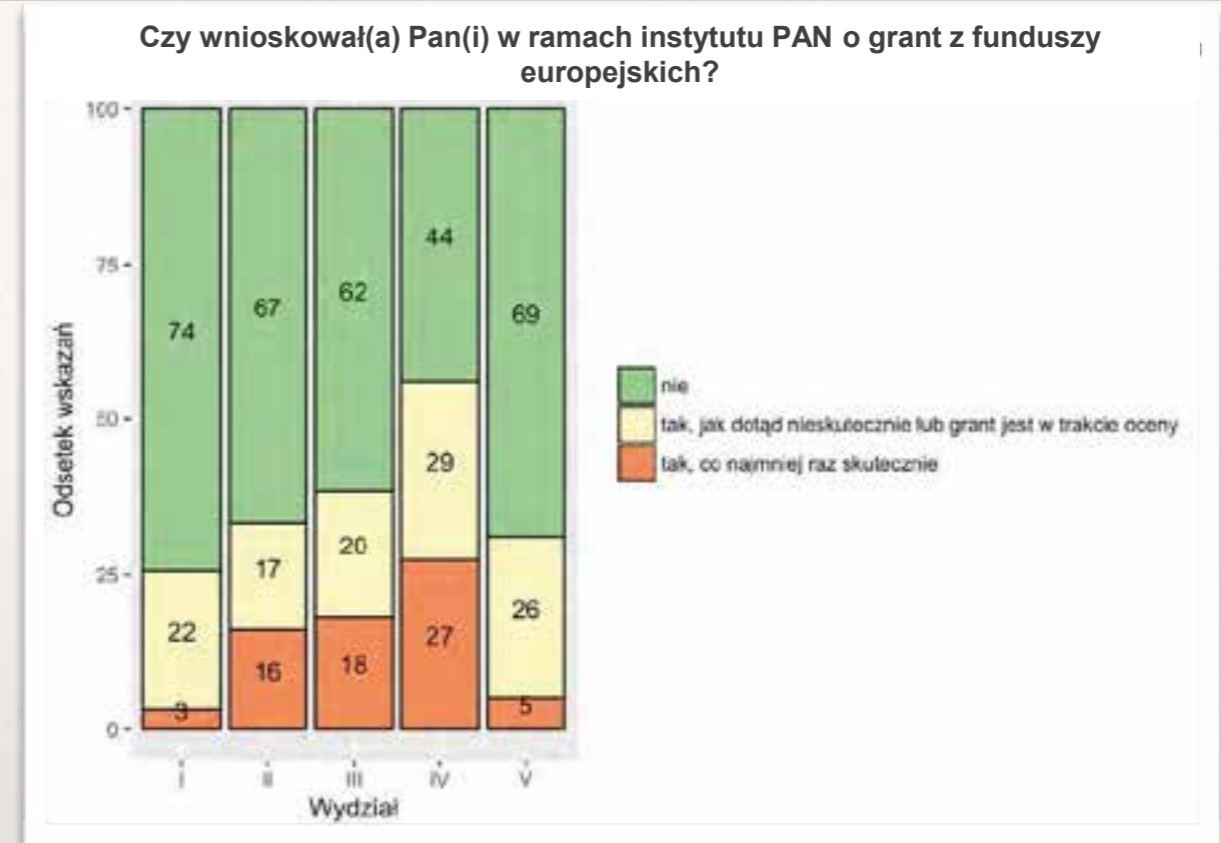




# Wydział PAN

❖ Najczęściej o granty z funduszy europejskich wnioskowali pracownicy wydziału IV.

❖ Pracownicy wydziału IV najczęściej też planują wnioskowanie o taki grant w przyszłości.

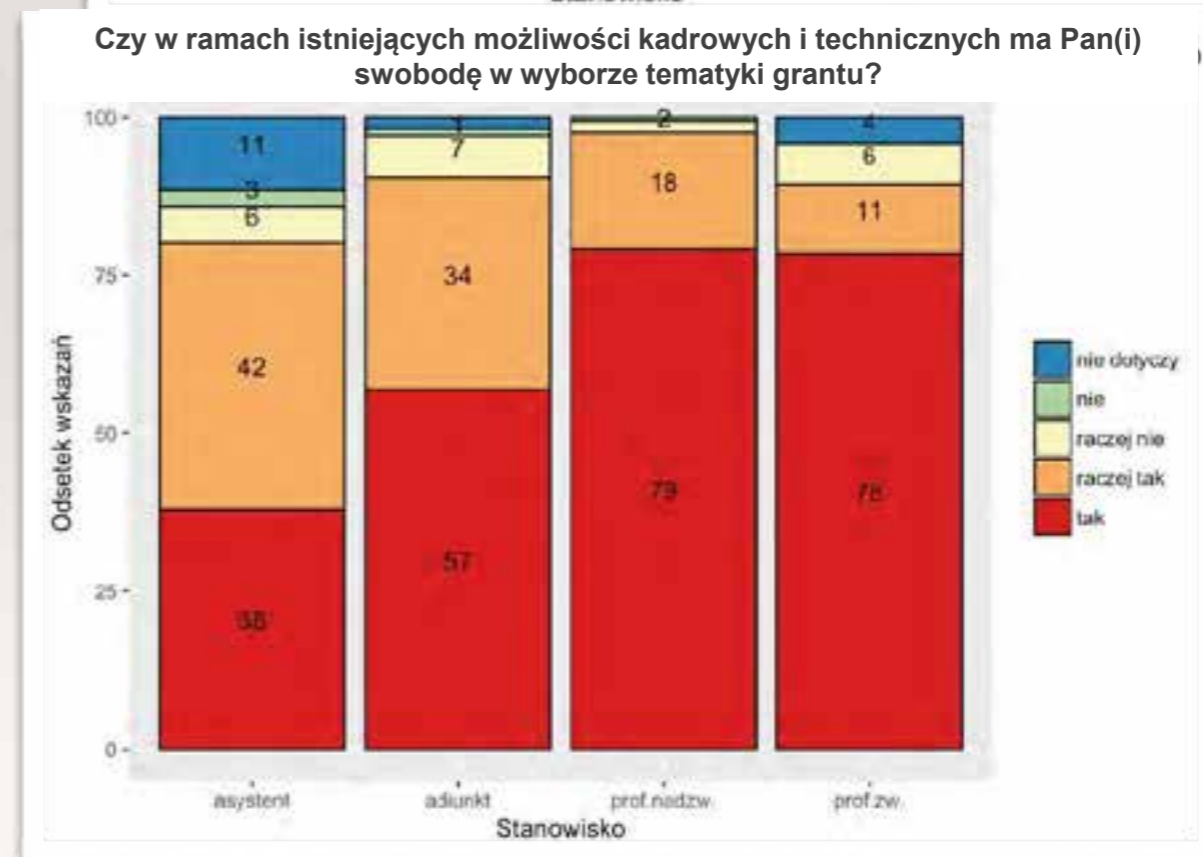
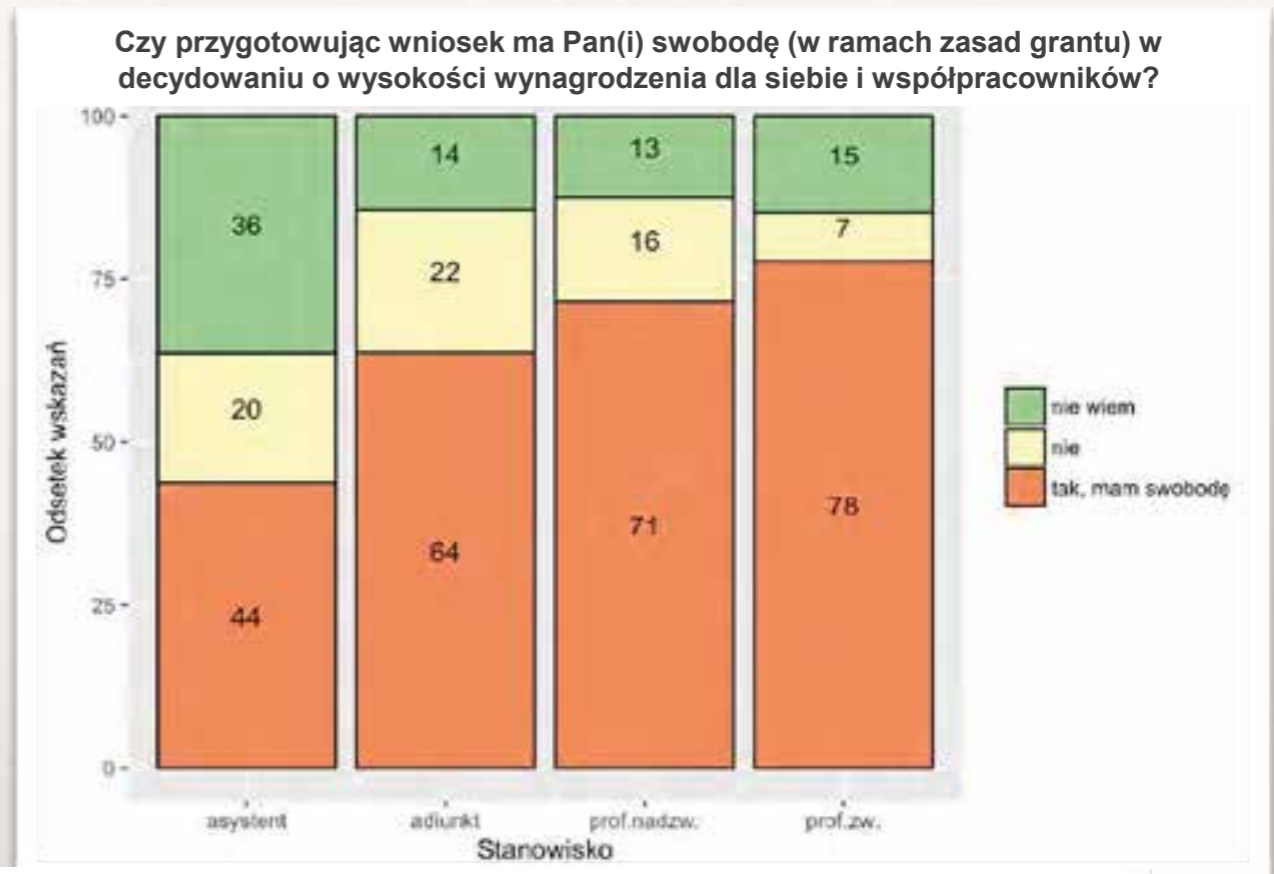




# Stanowisko

❖ Im wyższe stanowisko, tym większa swoboda w decydowaniu o wysokości wynagrodzeń w grantcie.

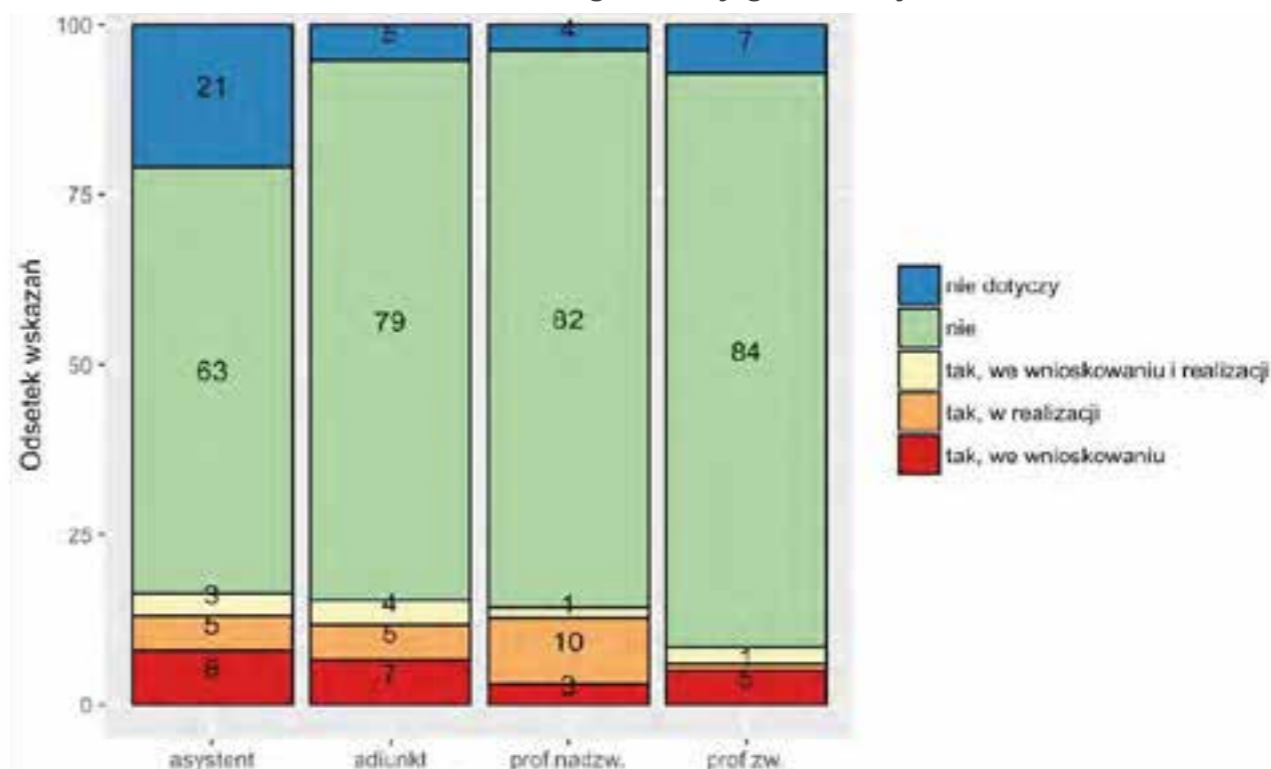
❖ Im wyższe stanowisko, tym większa swoboda w wyborze tematyki grantu.



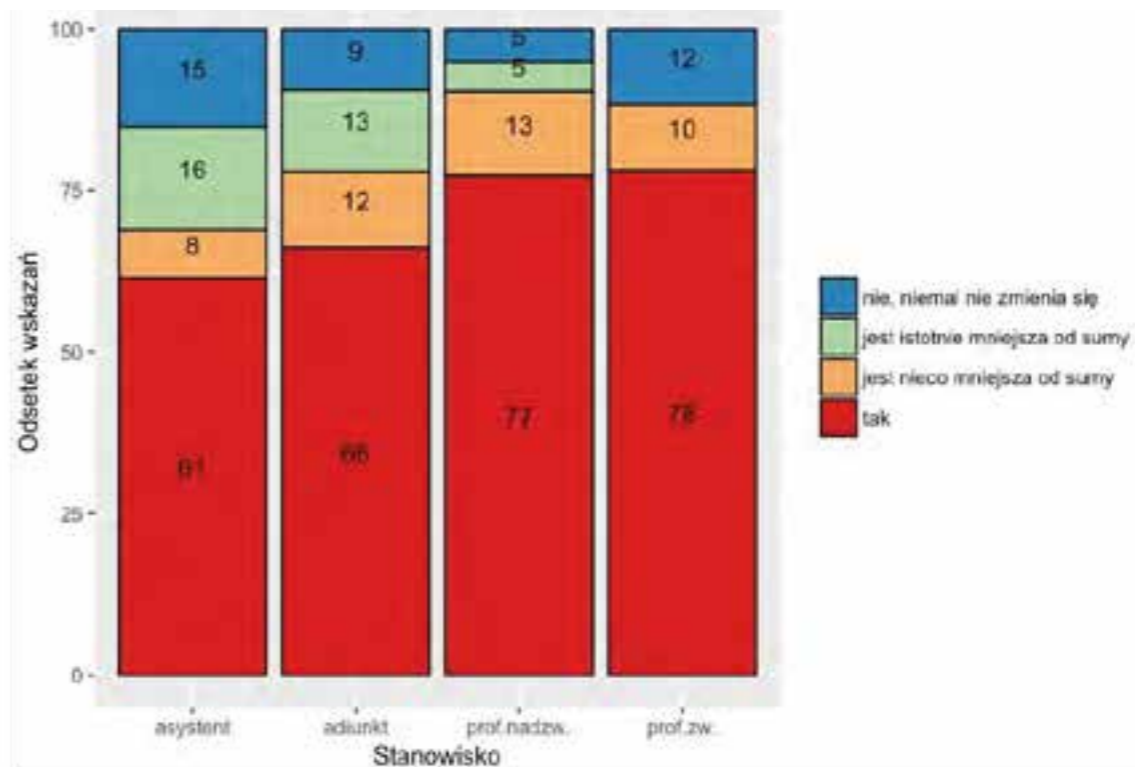
# Stanowisko

- ❖ Najczęściej brak problemów związanych z wnioskowaniem lub realizacją grantów wyrażali profesorowie zwyczajni.
- ❖ Problem związany z tym, że po uzyskaniu grantu wynagrodzenie nie jest sumą dotychczasowego wynagrodzenia i dodatku z grantu, najczęściej deklarowali młodszy pracownicy naukowcy.

Czy napotkał(a) Pan(i) na istotne utrudnienia ze strony instytutu lub jego pracowników we wnioskowaniu o grant lub jego realizacji?



Czy po uzyskaniu grantu Pana(i) pensja jest zazwyczaj SUMĄ poprzedniej średniej pensji i dodatku z grantu?



# Mobilność

---

# Mobilność pracowników

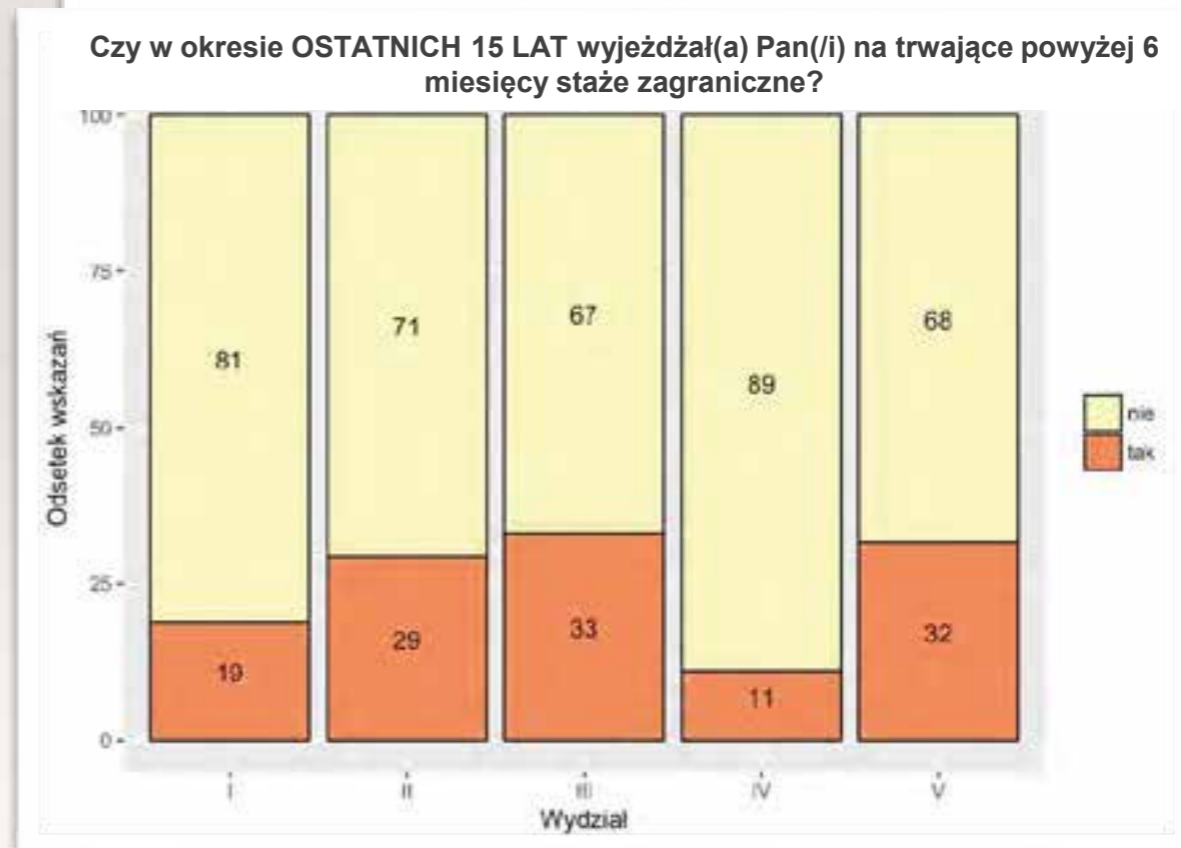
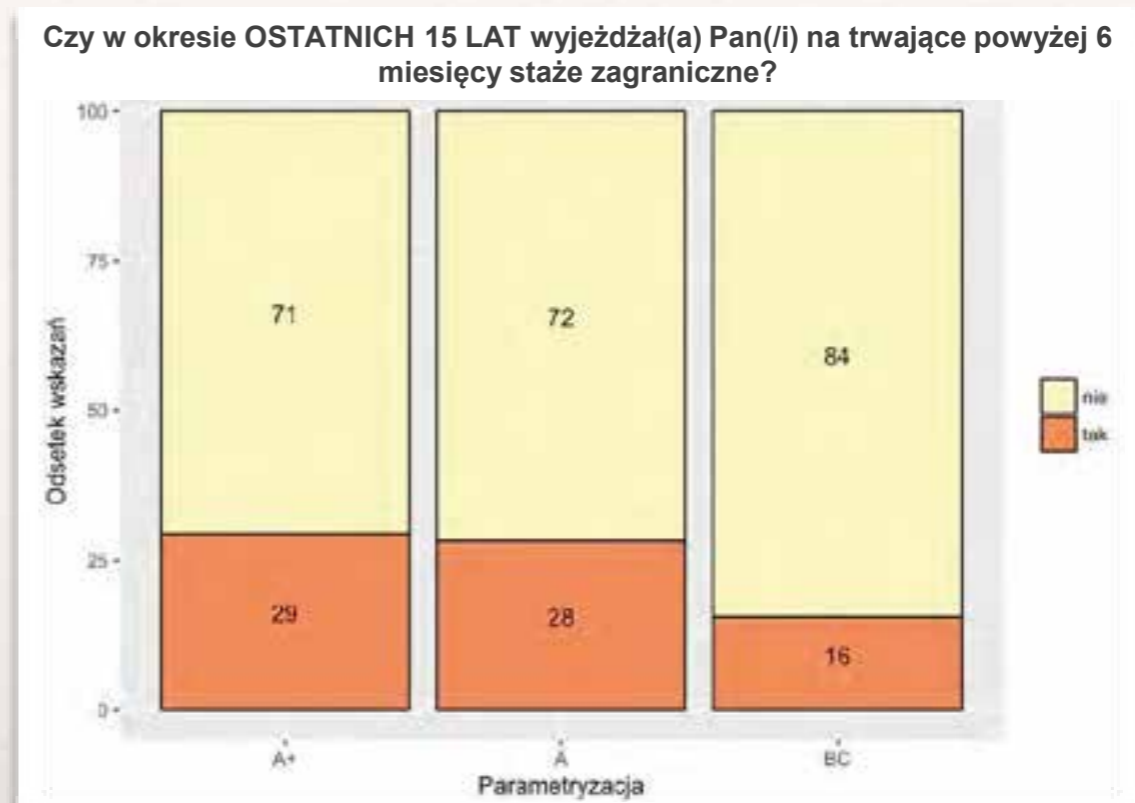
---

- ❖ 55% badanych nie spędziło w ciągu ostatnich 15 lat dłuższego okresu na badaniach poza Polską;
- ❖ 74% badanych nie wyjechało w ciągu ostatnich 15 lat na trwający powyżej 6 miesięcy staż zagraniczny;
- ❖ Instytuty pozytywnie odnoszą się do staży zagranicznych pracowników (74%);
- ❖ Spośród badanych, którzy odbyli staż naukowy, prawie połowa przyznaje, że staż ten wpłynął pozytywnie na ich sytuację w instytucie (48%), lecz niemal tyle samo stwierdza, że nie miał on znaczenia (47%).

# Mobilność pracowników

Badania poza Polską oraz staże zagraniczne najczęściej odbywali pracownicy jednostek A+ i A.

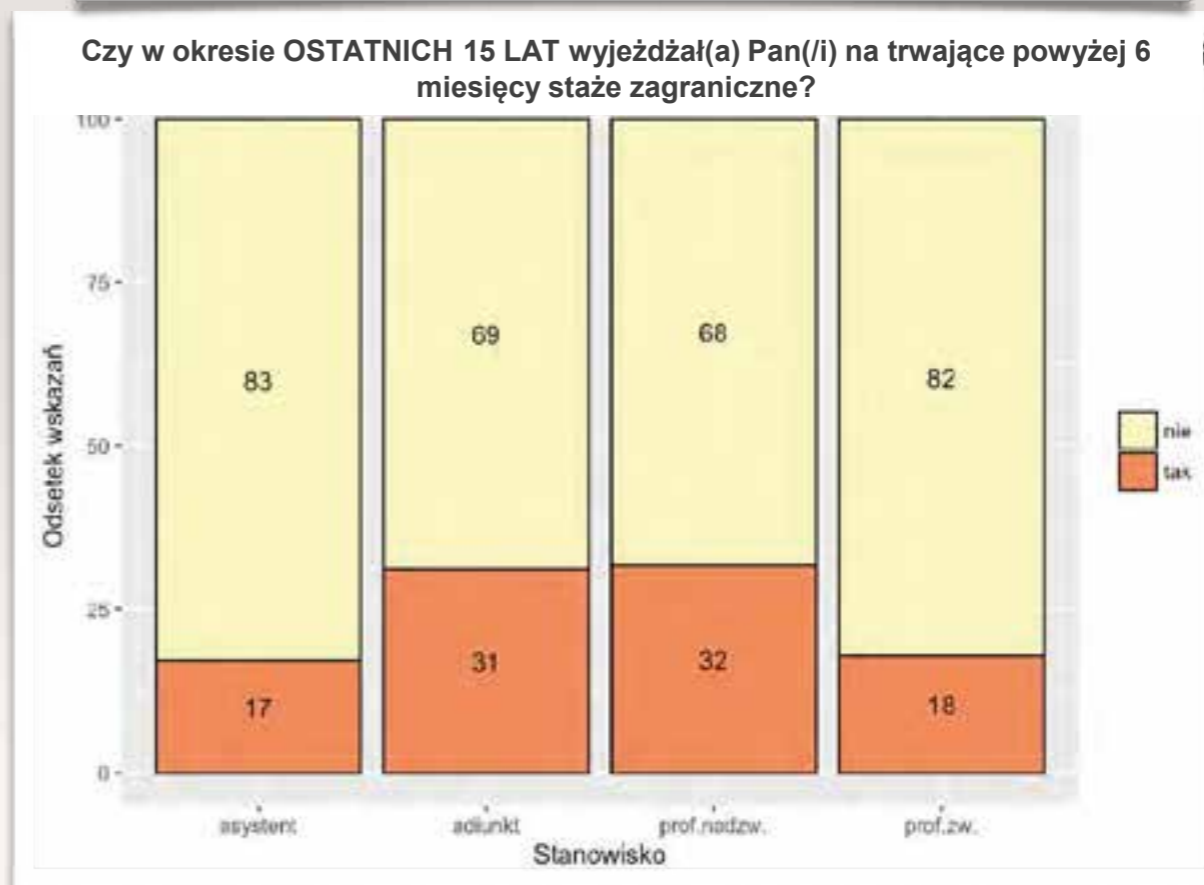
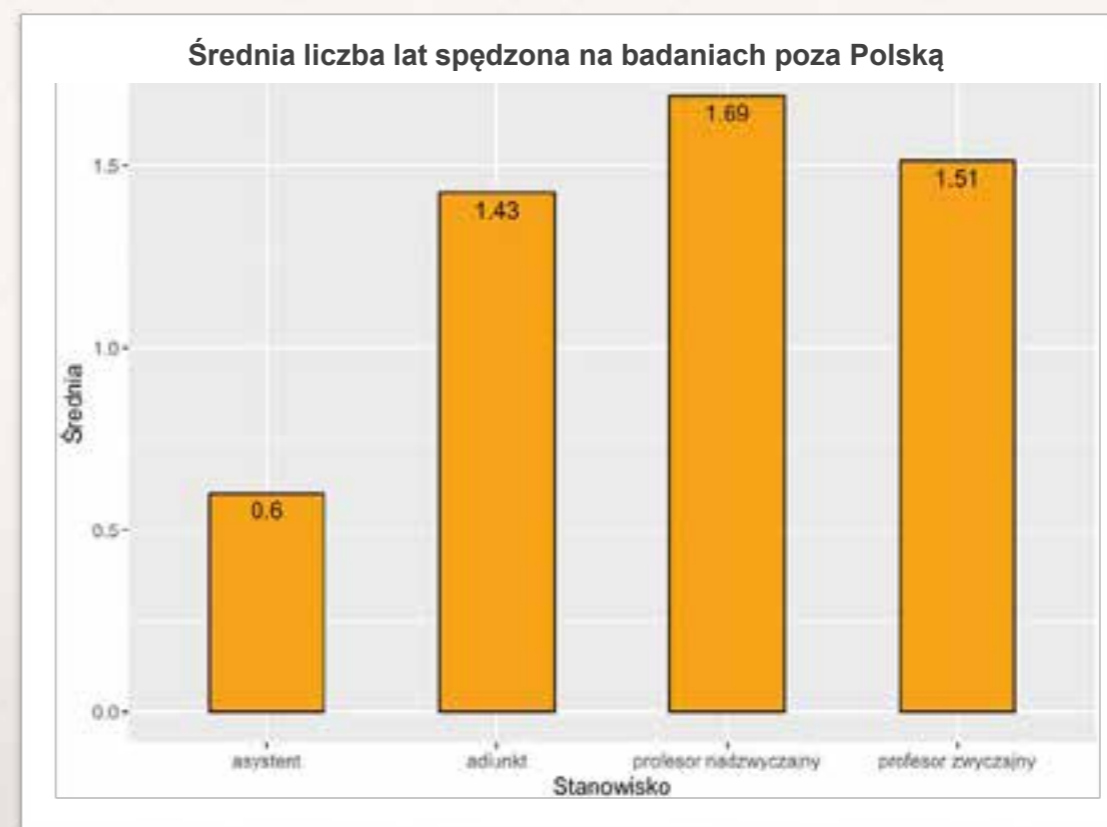
Staże zagraniczne: najczęściej brali udział pracownicy wydziałów II, III i V.



# Mobilność pracowników

Badania poza Polską: adiunkci mają podobne doświadczenie w prowadzeniu badań za granicą jak profesorowie - zwyczajni i nadzwyczajni.

Staż zagraniczne: najczęściej adiunkci i profesorowie nadzwyczajni.





# Mobilność pracowników

Czy ma Pan(i) możliwość przejścia na okresowe stanowisko badawcze poza instytutem (inny instytut PAN, uniwersytet, politechnika, etc.)?

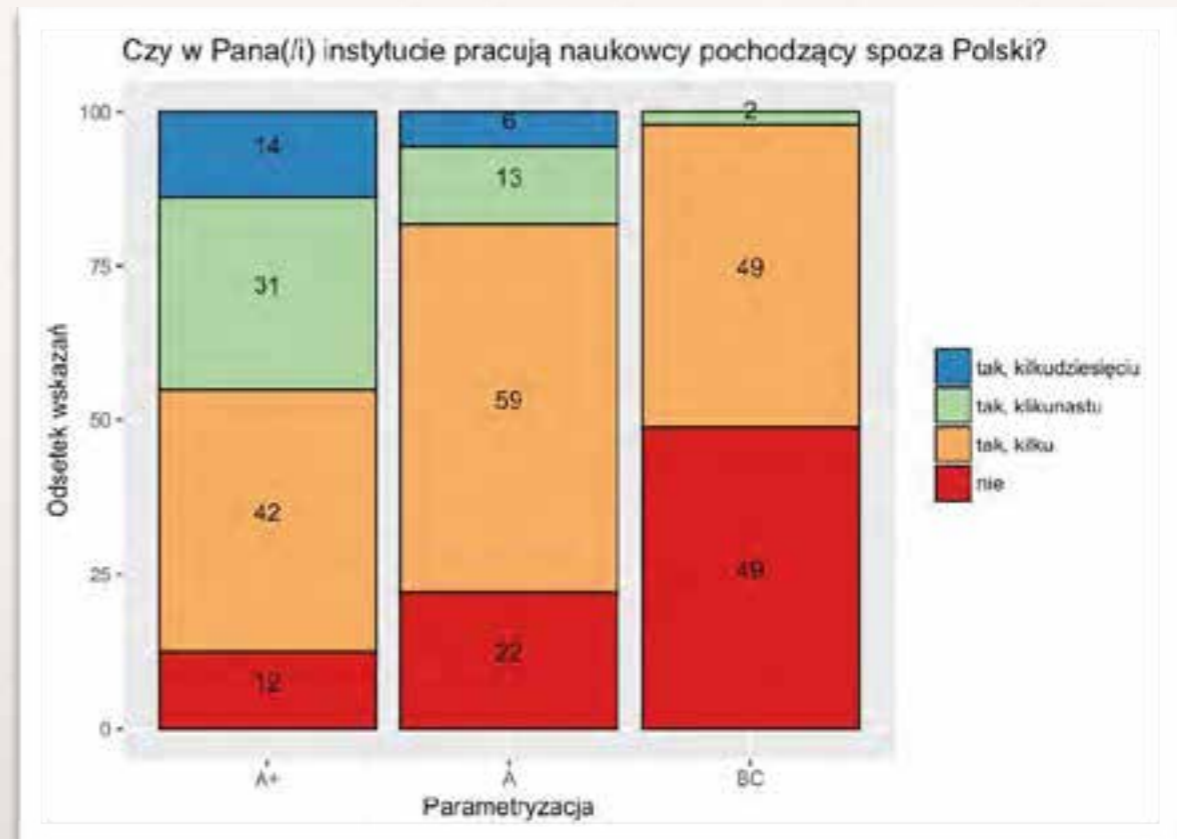
	Częstości (N=704)
tak, jest to łatwe	10.4
tak, jest to trudne	12.4
nie	26.9
nie wiem, trudno powiedzieć	50.3
<b>Suma</b>	<b>100.0</b>

Częściej możliwość przejścia na okresowe stanowisko badawcze poza instytutem wskazywana przez pracowników instytutów wyżej ocenionych w parametryzacji (odsetek odpowiedzi *tak, jest to łatwe* w jednostkach A+ i A wyniósł odpowiednio 13% i 12%, w jednostkach BC 3%)

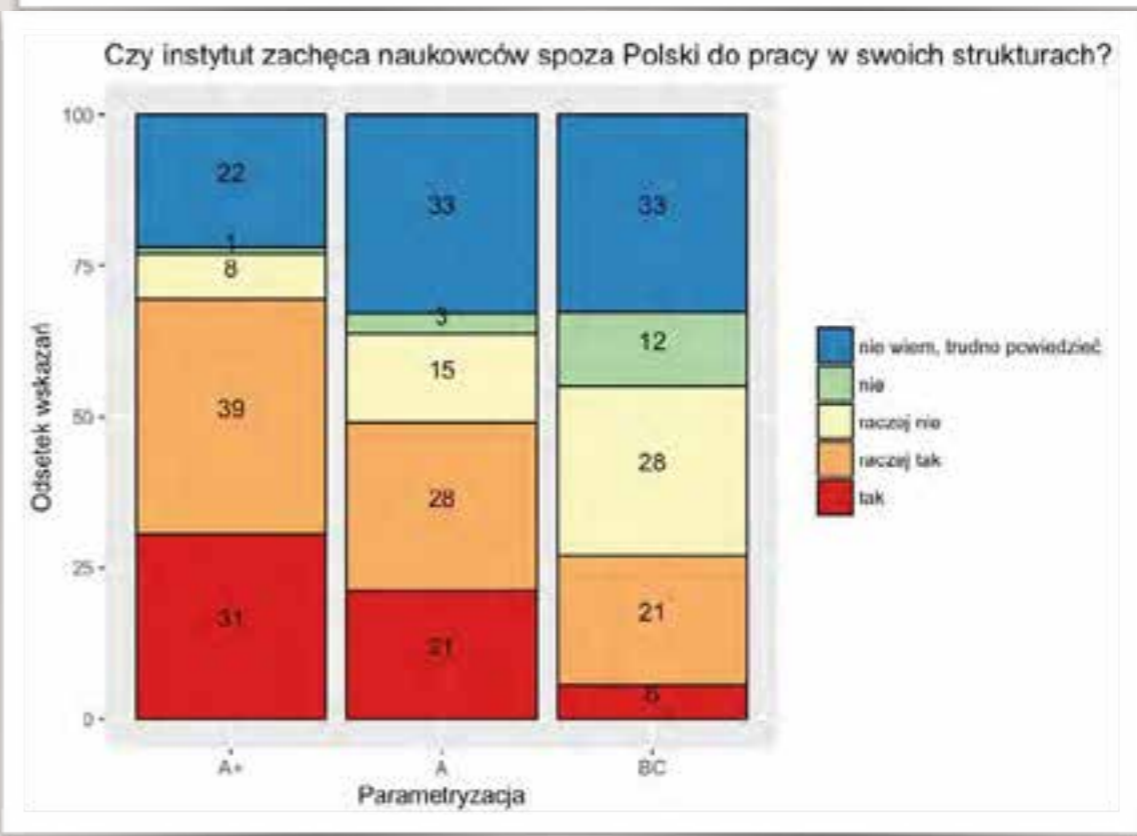


# Zatrudnianie naukowców spoza Polski

- ❖ Nieliczni naukowcy pochodzący z zagranicy pracują głównie w instytutach kategorii A+, trochę rzadziej w instytutach kategorii A.

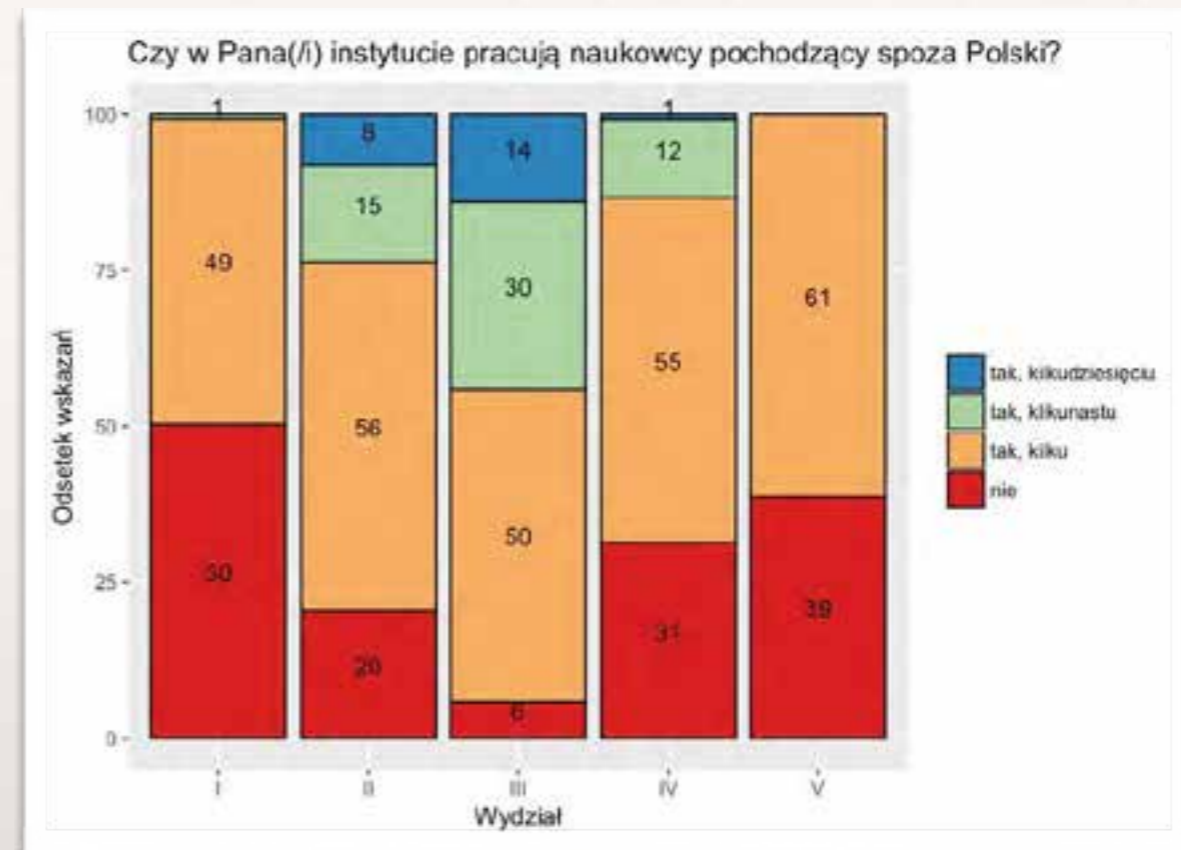


- ❖ Zachęcanie do pracy naukowców spoza Polski dotyczy głównie jednostek kategorii A+.

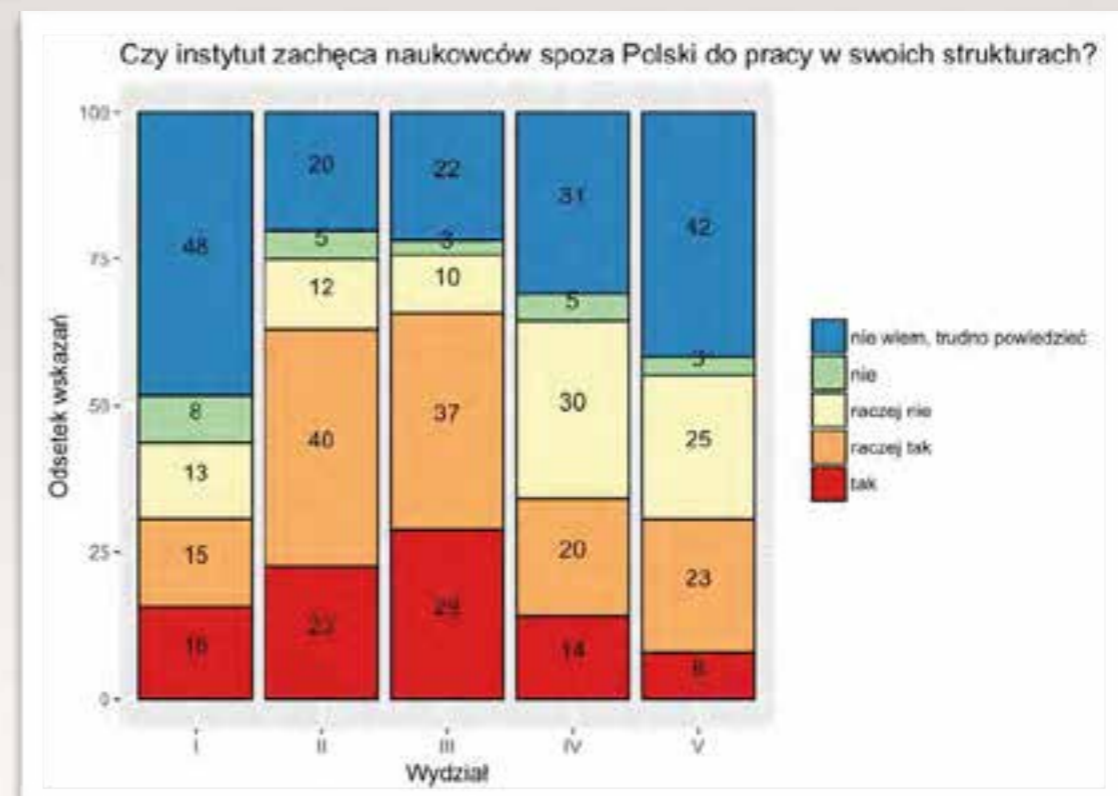


# Zatrudnianie naukowców spoza Polski

- ❖ Zatrudnianie obcokrajowców dotyczy głównie wydziałów III i II, w mniejszym stopniu wydziału IV. Praktycznie nie spotyka się ich w wydziałach I i V.



- ❖ Zachęcanie do pracy naukowców spoza Polski ma miejsce w instytucjach z wydziałów II i III.



# Studia doktoranckie

# Studia doktoranckie

Czy instytut ma warunki do prowadzenia studiów doktoranckich?

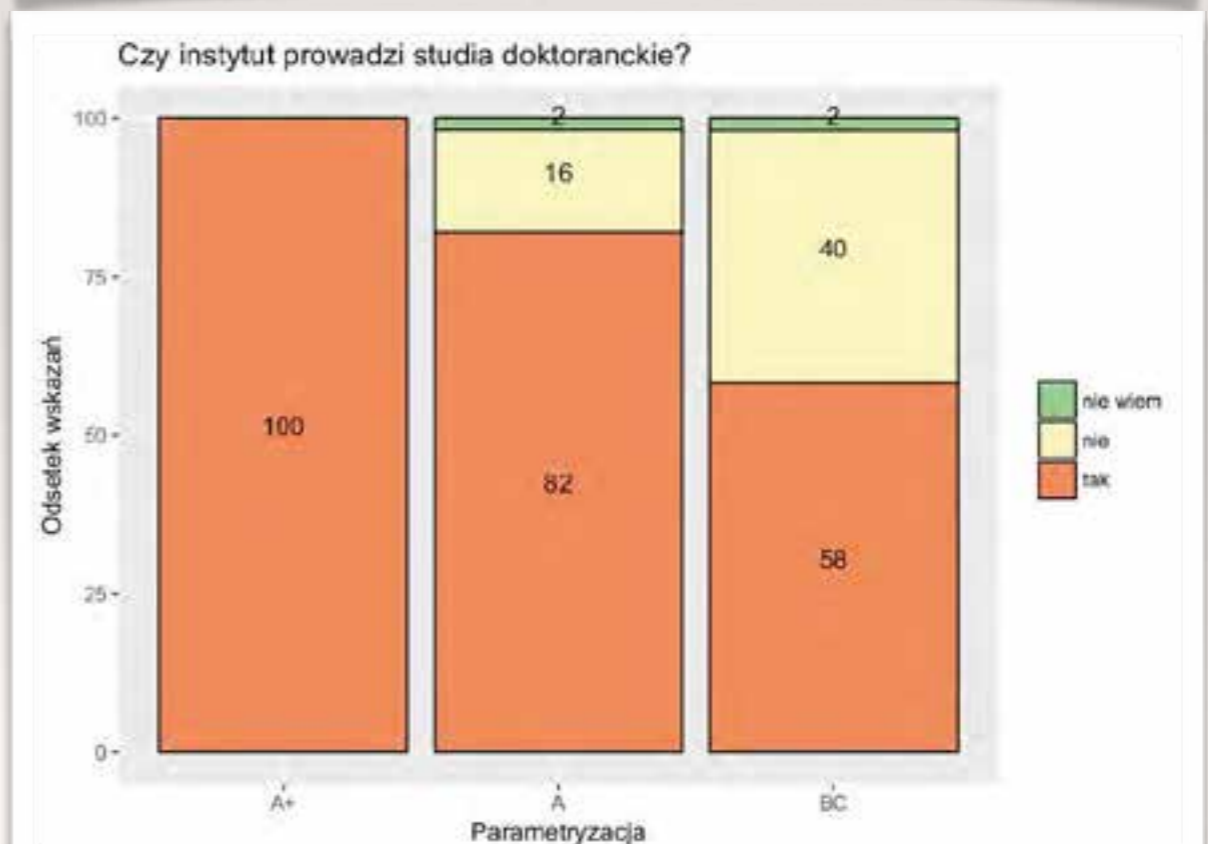
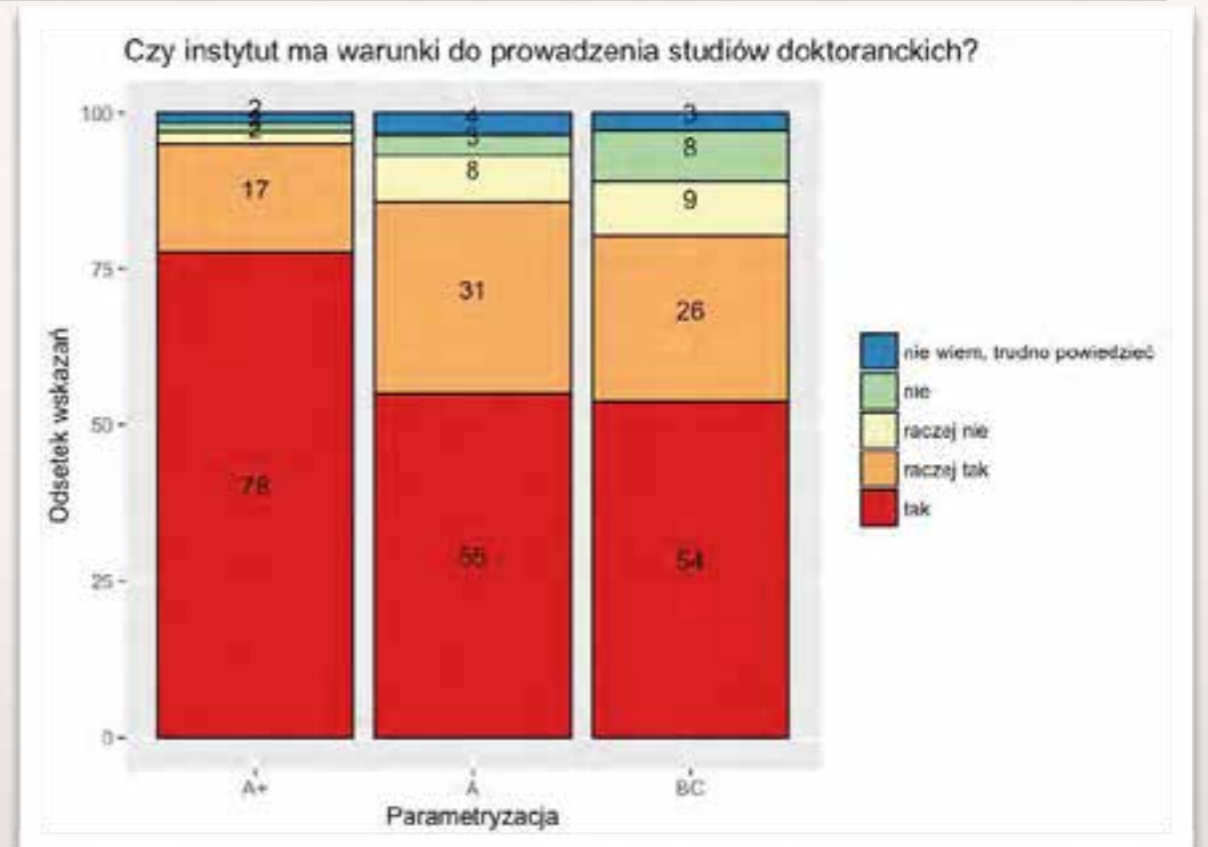
	Częstości
tak	60.7
raczej tak	26.4
raczej nie	6.3
nie	3.7
nie wiem	3.0
Suma	100.0
N=	713

Ocena jakości prowadzonych w instytucie studiów doktoranckich. (Pytanie zadawane pracownikom instytutów, w których prowadzone są takie studia).

	Częstości
wysoki - doktoraty na międzynarodowym poziomie	31.4
powyżej średniej - zarówno dobre jak i średnie doktoraty	47.7
średni - zarówno dobre jak i słabe doktoraty	14.7
niski - doktoraty na niskim poziomie	1.7
nie dotyczy	4.5
Suma	100.0
N=	594

# Kategoria parametryczna

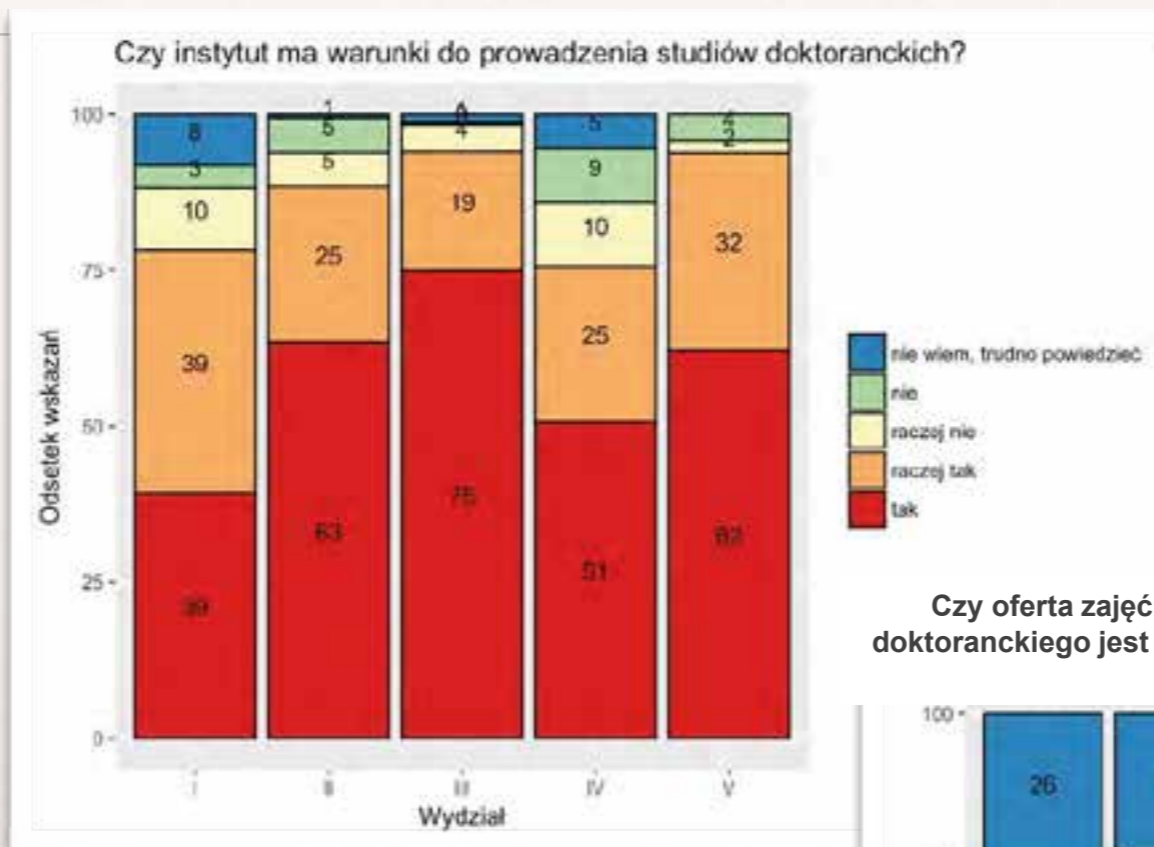
- ❖ Im wyższa kategoria parametryczna, tym częściej wskazywano, że instytut ma warunki do prowadzenia studiów doktoranckich.
- ❖ Studia doktoranckie są najczęściej prowadzone w instytutach kategorii A+ (wszystkie jednostki).



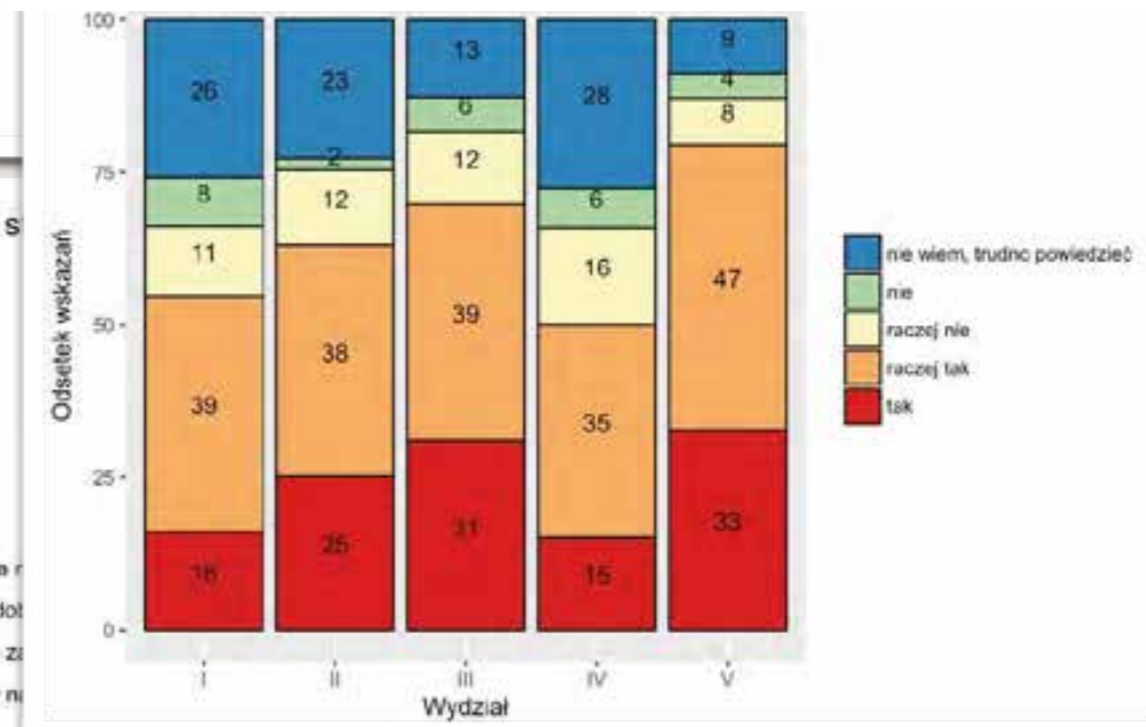
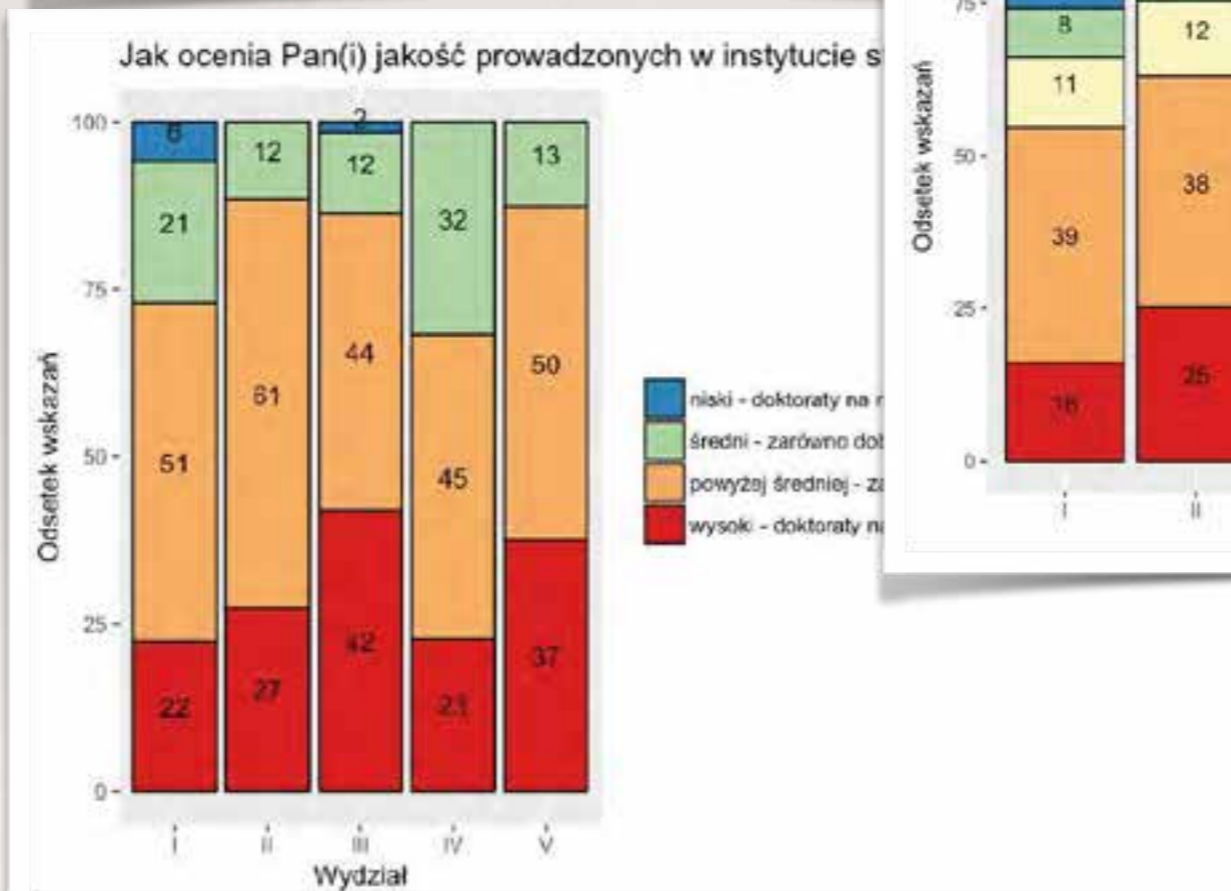


# Wydział PAN

- ❖ Pracownicy wydziału III najczęściej wskazywali na:
  - ❖ dobre warunki do prowadzenia studiów doktoranckich;
  - ❖ kompletność oferty studiów doktoranckich;
  - ❖ wysokiej jakości doktoraty.
- ❖ Kompletność oferty relatywnie często wskazywali też pracownicy wydziału V.

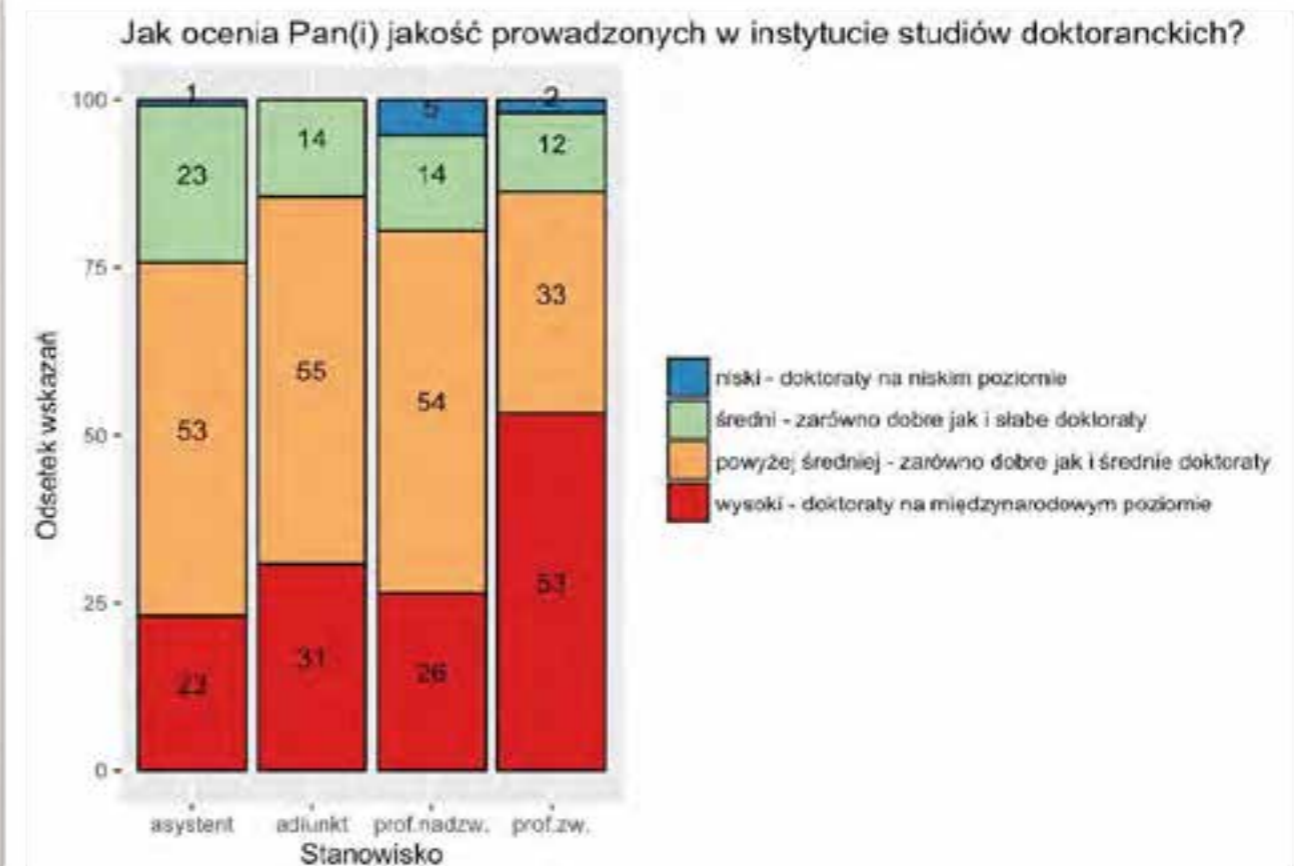


Czy oferta zajęć w ramach prowadzonego w Pana(i) instytucie studium doktoranckiego jest wystarczająca dla zapewnienia całościowego kształcenia w danej dyscyplinie?

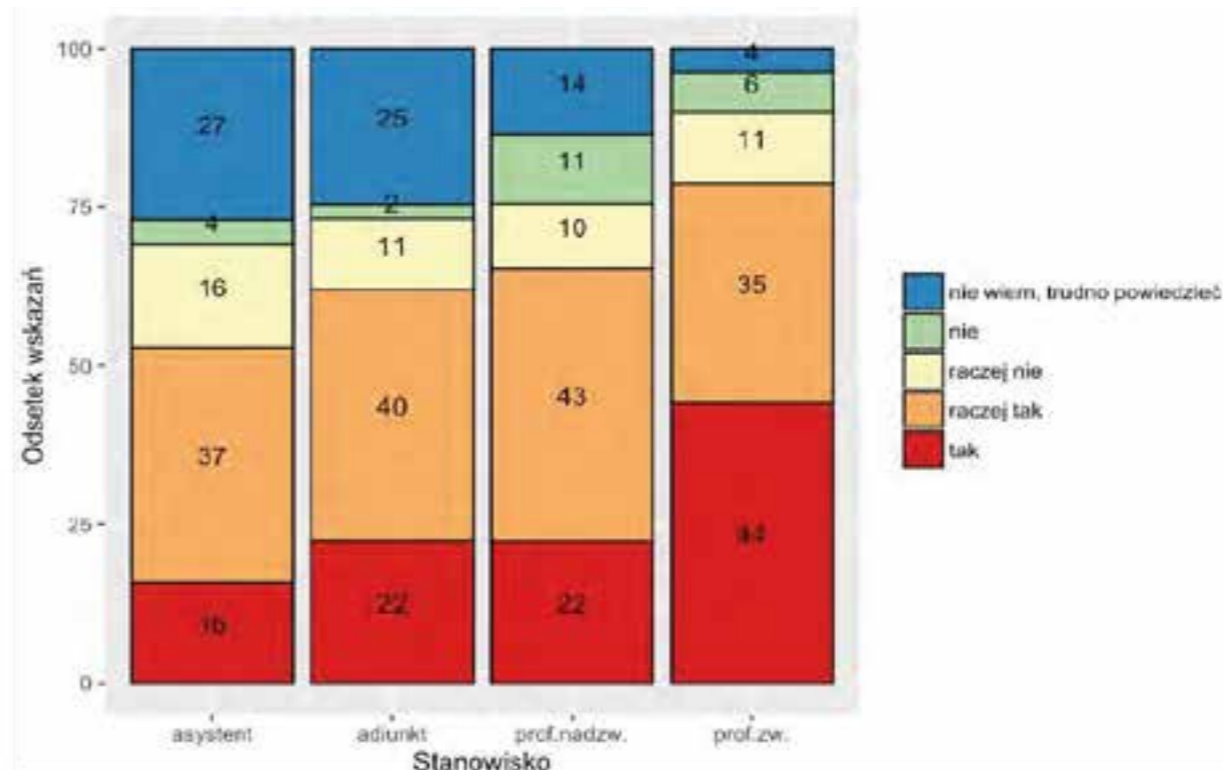


# Stanowisko

- ❖ Profesorowie zwyczajni częściej niż inne grupy:
  - ❖ wysoko oceniali powstające doktoraty,
  - ❖ wysoko oceniali kompletność kształcenia na studiach doktoranckich.



Czy oferta zajęć w ramach prowadzonego w Pana(i) instytucie studium doktoranckiego jest wystarczająca dla zapewnienia całościowego kształcenia w danej dyscyplinie?





# Reforma PAN

# Reforma PAN

Czy władze PAN lub władze wydziałów powinny mieć możliwość i środki skutecznego wymuszania poprawy jakości w instytutach?

	Częstości
tak, we wszystkich instytutach	33.3
tak, w instytutach kategorii B i C	25.0
nie	11.4
nie wiem, trudno powiedzieć	30.3
Suma	100.0
N=	695

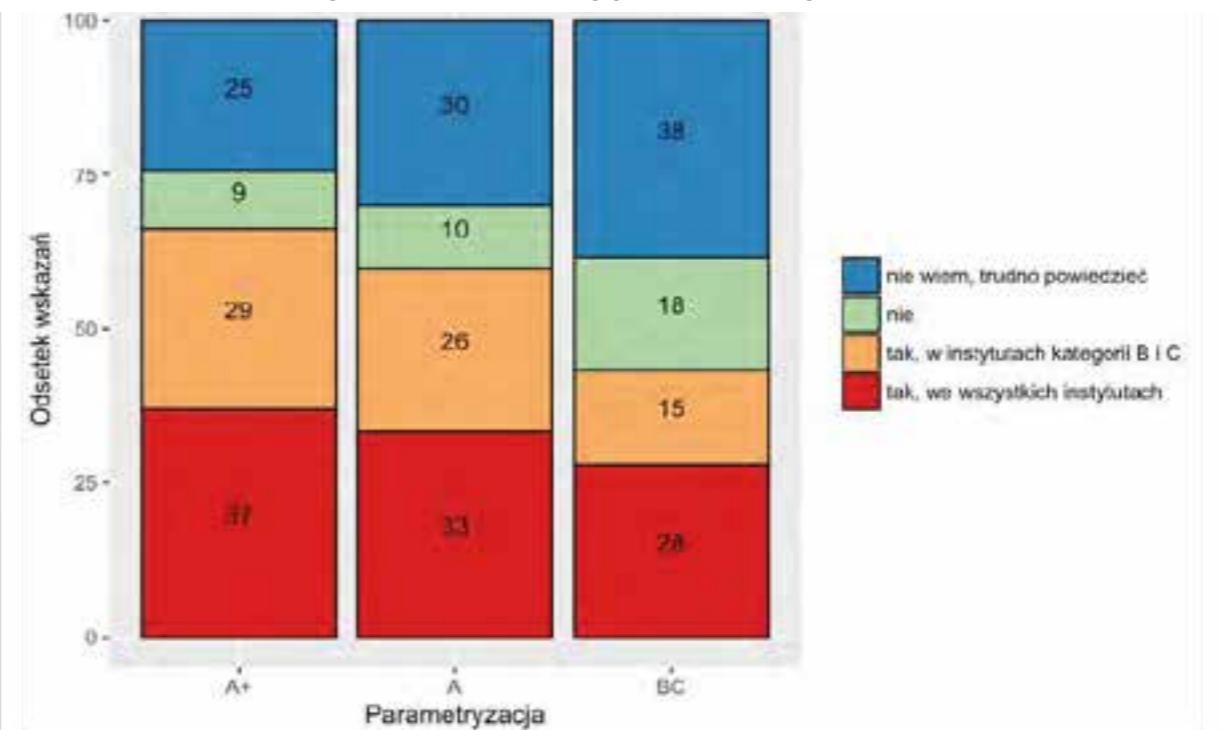
Czy jednostki PAN, które w obu kategoryzacjach z 2013r. i 2017r. mają kategorię co najwyżej B i nie przedstawiły realnego programu podniesienia jakości, powinny zostać zlikwidowane?

	Częstości
tak	9.8
raczej tak	23.1
raczej nie	20.8
nie	14.5
nie wiem	31.9
Suma	100.0
N=	732

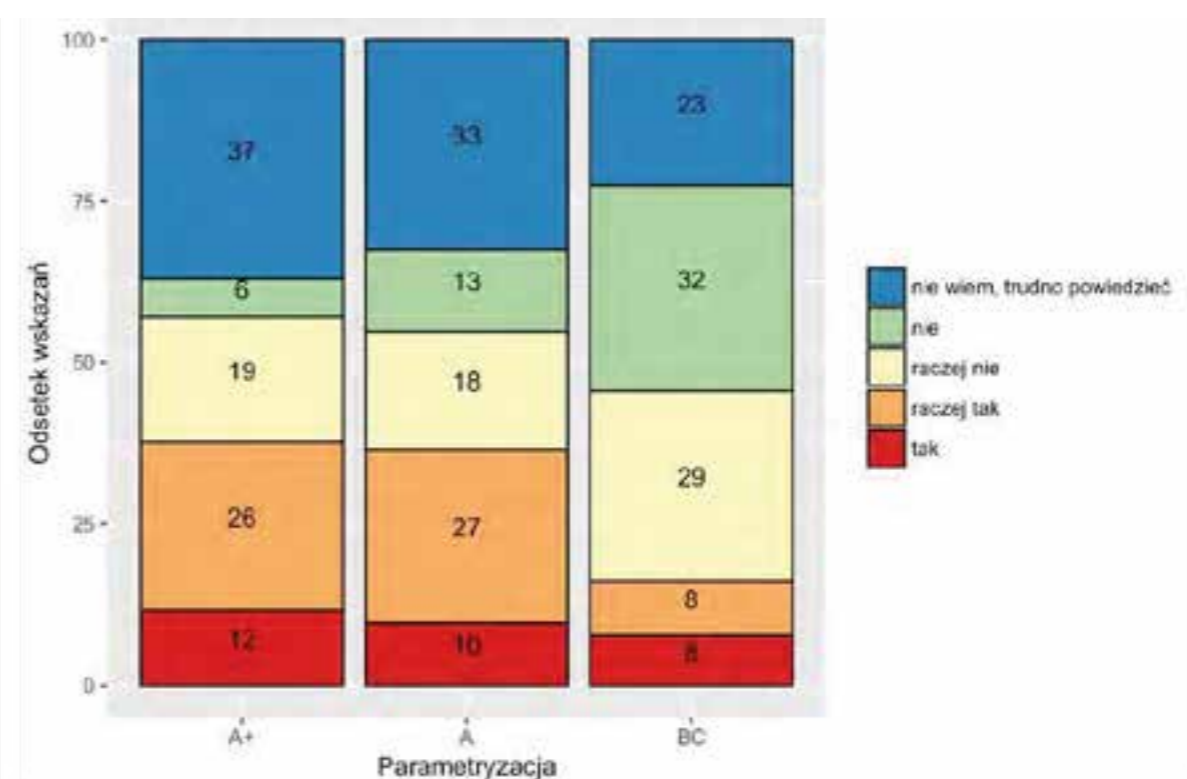
# Kategoria parametryczna

- ❖ Największe przyzwolenie na projakościowe działania władz PAN wyrażali pracujący w jednostkach kat. A+;
- ❖ Pracownicy jednostek B, C najczęściej nie mieli zdania, bądź też byli przeciwni.
- ❖ Najczęściej likwidacji sprzeciwiali się pracownicy jednostek B i C, a więc tych instytutów, których może to dotyczyć.

Czy władze PAN lub władze wydziałów powinny mieć możliwość i środki skutecznego wymuszania poprawy jakości w instytutach?



Czy jednostki PAN, które w obu kategoryzacjach z 2013r. i 2017r. mają kategorię co najwyżej B i nie przedstawiły realnego programu podniesienia jakości powinny zostać zlikwidowane?

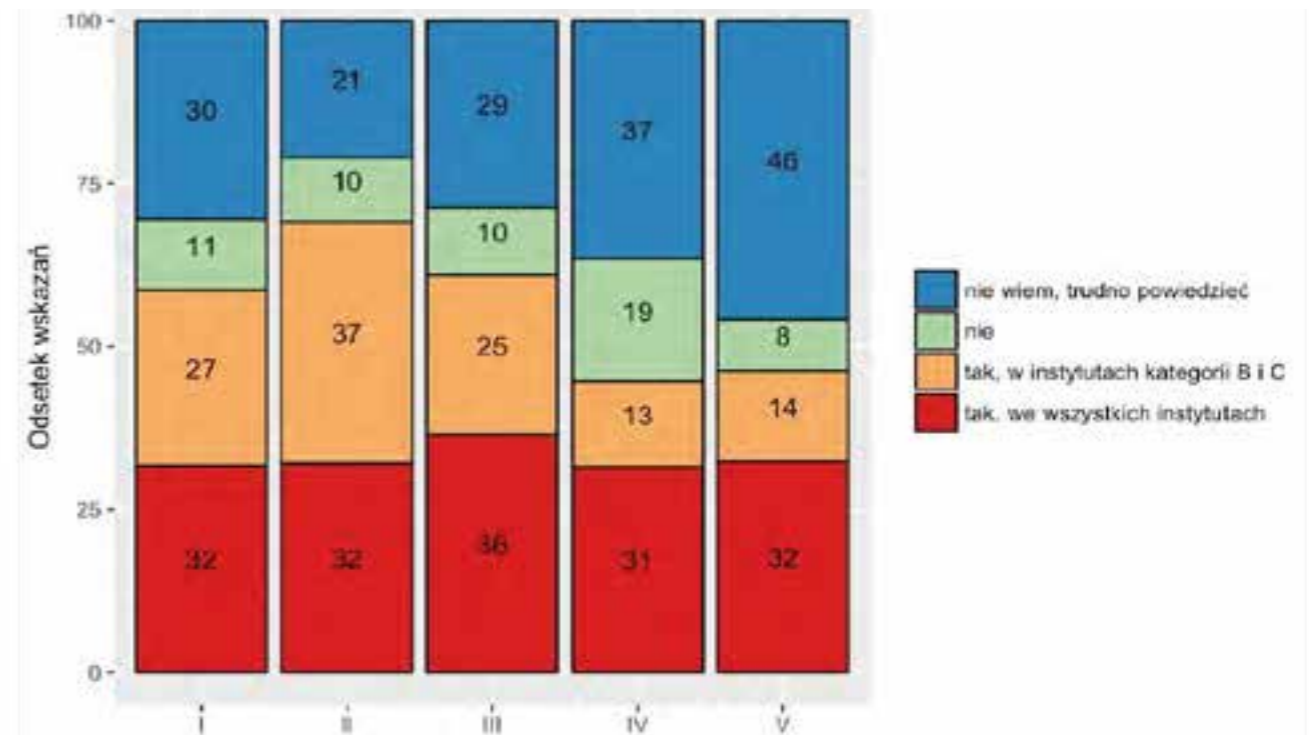


# Wydział PAN

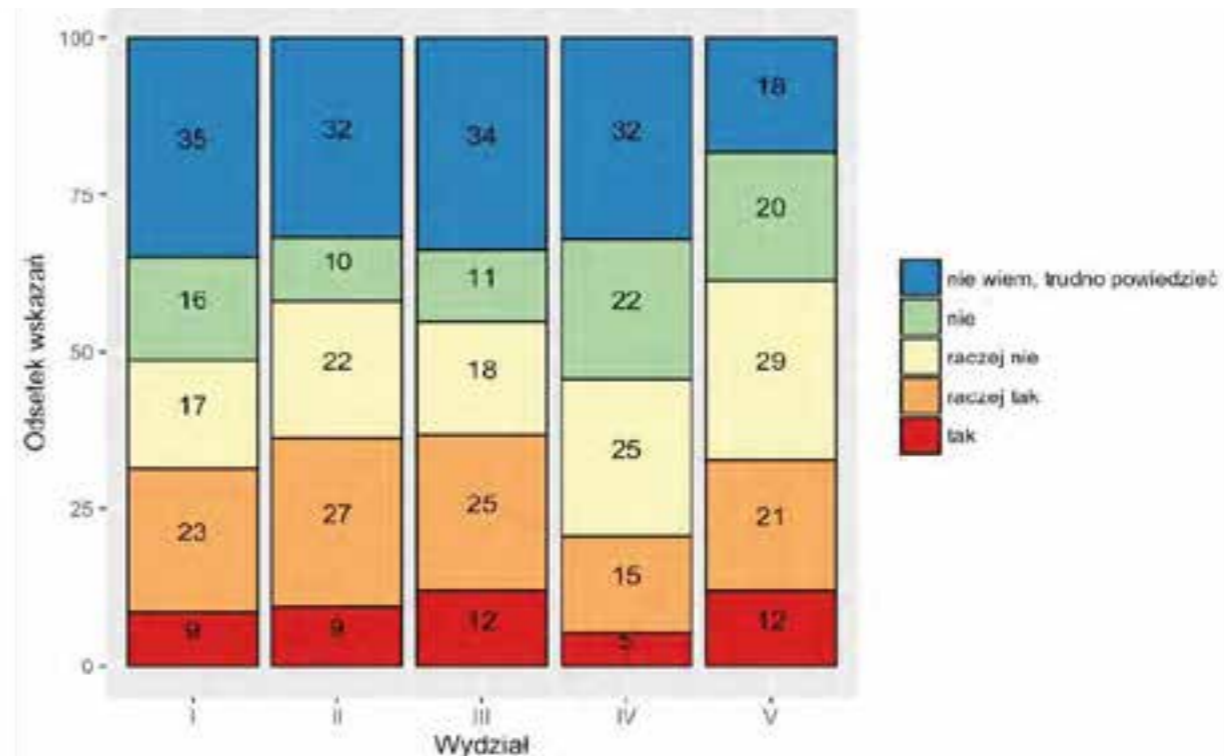
❖ Przyzwolenie na działania władz PAN najsilniej wyrażali pracownicy wydziału II.

❖ Sprzeciw likwidacji jednostek B najczęściej wyrażali pracownicy wydziału IV i V.

Czy władze PAN lub władze wydziałów powinny mieć możliwość i środki skutecznego wymuszania poprawy jakości w instytutach?

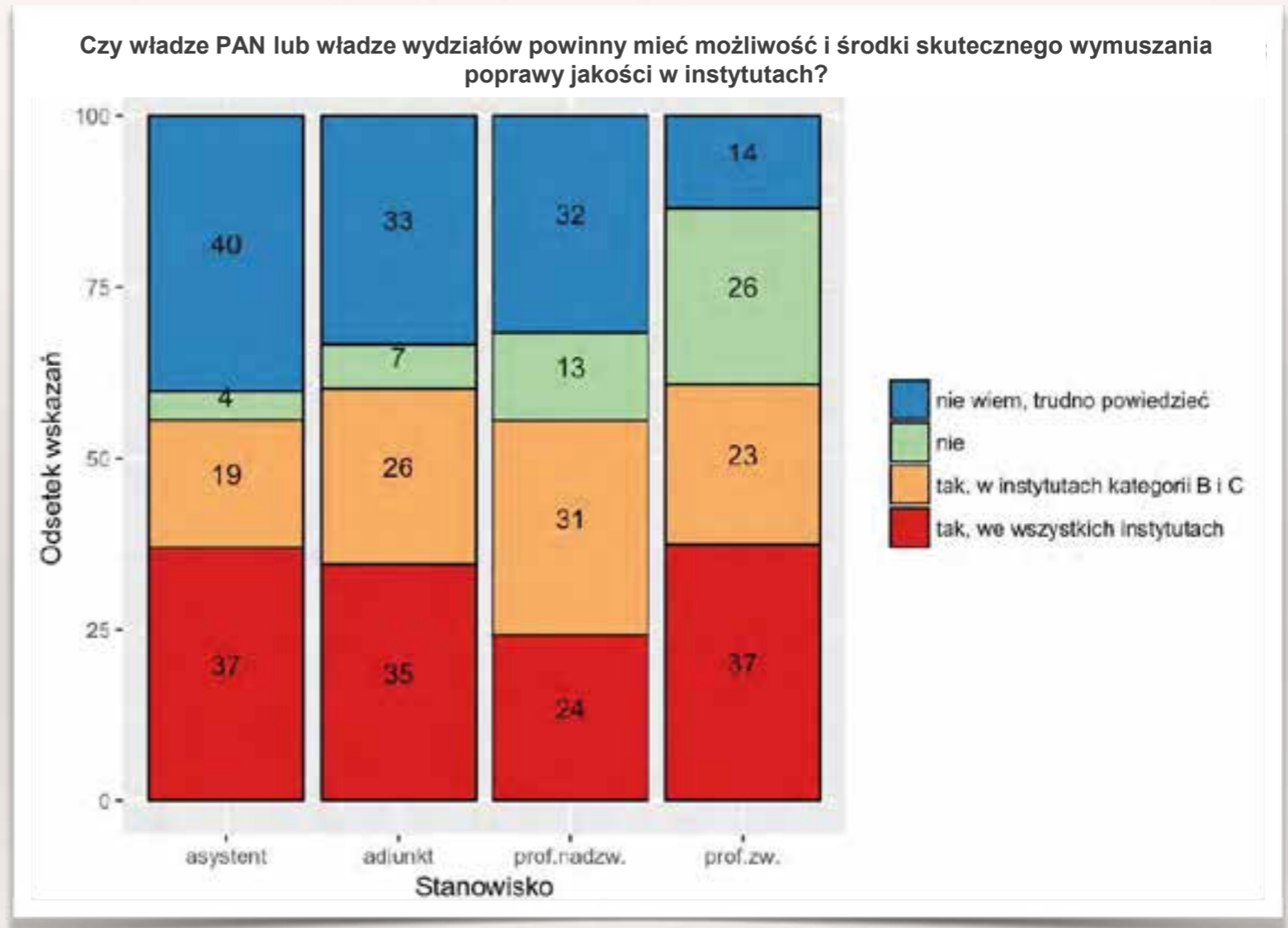


Czy jednostki PAN, które w obu kategoryzacjach z 2013r. i 2017r. mają kategorię co najwyżej B i nie przedstawiły realnego programu podniesienia jakości powinny zostać zlikwidowane?



# Stanowisko

- ❖ Młodszy pracownicy naukowcy częściej niż inni nie mieli zdania w sprawie przyzwolenie na działania władz PAN.
- ❖ Grupą posiadającą wyraźne preferencje w tej sprawie byli profesorowie zwyczajni. Była to też grupa najsilniej spolaryzowana pod tym względem.



# **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 intensywnych 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 kilkudziesięciu 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.