

► mach platform technologicznych i klastrów oraz umiędzynarodowienie działalności. Powyższy katalog uzupełniony zostanie o rozwój rynku kapitału podwyższonego ryzyka oraz standaryzację i profesjonalizację usług świadczonych przez instytucje otoczenia biznesu.

Aby bardziej ukierunkować strumień Funduszy chcemy, by programy operacyjne przyszłej perspektywy finansowej zawierały mechanizmy koncentracji wsparcia na wybranych dziedzinach nauki i obszarach gospodarki, stanowiących potencjał rozwojowy kraju i regionów, czyli tzw. inteligentnych specjalizacjach.

Jeśli chodzi natomiast o formę wsparcia, to ze względu na duże ryzyko związane z realizacją projektów B+R, proponujemy, aby ich finansowanie nadal opierało się na dotacjach. Instrumenty zwrotne znajdują natomiast zastosowanie w inkubatorach przedsiębiorczości

czy innowacyjnych firmach, które możemy wesprzeć funduszami typu *venture capital*. Pożyczki i poręczenia, będą także stosowane w szerszym zakresie w regionalnych programach operacyjnych, oferujących wsparcie dla przedsiębiorstw o mniejszym ryzyku i o mniejszej skali oddziaływania.

Podsumowując, w przyszłym budżecie szczególne miejsce znajdzie wspieranie współpracy pomiędzy nauką i biznesem. W wielu działaniach Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój będzie to warunek ubiegania się o dofinansowanie lub wysoko premiowane kryterium wyboru projektów. Jestem przekonana, że dzięki takim działaniom Polska będzie bardziej innowacyjna i nowoczesna, i że znajdzie to także odzwierciedlenie w międzynarodowych rankingach.

ELŻBIETA BIEŃKOWSKA

Minister Rozwoju Regionalnego RP

Ile etatów dla profesora?

JAN KONOPACKI

Prawie rok temu weszła w życie obszerna nowelizacja Ustawy o Szkolnictwie Wyższym z 2005 r. Wśród nowych regulacji znalazły się także zasady zatrudnienia nauczycieli szkół wyższych. Zmieniony art. 129 ustawy wprowadza dwie podstawowe zasady. Po pierwsze, nauczyciel akademicki może podjąć lub kontynuować zatrudnienie w ramach stosunku pracy tylko u jednego dodatkowego pracodawcy, prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą. Po drugie, podjęcie zatrudnienia wymaga uzyskania zgody rektora. Prawnie usankcjonowano więc możliwość pracy na dwóch etatach. Należy jednak zauważyć, że praca w konkurencyjnej jednostce narusza lojalność wobec macierzystej jednostki i „rodzi konflikt interesów, albowiem uczelnie konkurują ze sobą o studentów – zatem pracownik taki obniża szanse macierzystej uczelni na rynku usług akademickich”¹. Ponadto dwuetatowiec 100% swojego czasu poświęcanego na pracę zawodową w jednej szkole wyższej dzieli na dwie uczelnie. Z oczywistych względów jego gotowość do prowadzenia badań naukowych oraz zajęć dydaktycznych jest mniejsza.

Trzeba sobie uświadomić, że pracownicy naukowo-dydaktyczni w typowej polskiej uczelni państwowej są ogromnie obciążeni, będąc zobowiązani do pracy w ramach czterech podstawowych obszarów aktywności. Są to: **praca naukowa, praca dydaktyczna, kształcenie młodej kadry naukowej i praca organizacyjna.**

Z braku miejsca nie mogę szczegółowo wymieniać poszczególnych zadań koniecznych do prawidłowego wypełnienia tych obowiązków. Sądzę zresztą, że czytelnicy „PAUzy Akademickiej” znają je bardzo dobrze; nie muszę też ich przekonywać, że te rozliczne obowiązki wymagają całkowitego zaangażowania zarówno

możliwości intelektualnych, jak i fizycznych. A to, poza niezbędnymi uzdolnieniami i odpowiednim zdrowiem, wymaga CZASU, który jest najcenniejszym dobrem, jakie posiada każdy uczony. Dzielenie tego czasu pomiędzy dwie uczelnie jest więc pewnego rodzaju nadużyciem.

Patrząc z perspektywy 40 lat uprawiania zawodu pracownika naukowo-dydaktycznego, posiadającego kilkuletnie doświadczenie dydaktyczne i naukowo-badawcze w Kanadzie i USA, nie wyobrażam sobie, abym mógł pracować na drugiej uczelni bez – nazwijmy to delikatnie – świadomego ograniczania obowiązków służbowych. Znam niewielu pracowników naukowych pracujących na dwóch etatach. Wszyscy mówią to samo. Zakaz pracy na drugim etacie oznaczałby dla nich obniżenie poziomu życia. Jednak zauważają, że dwuetatowość to nie frajda. To często konieczność. Nie spotkałem nikogo, kto utrzymywałby, że praca na dwóch etatach podnosi gotowość do pracy naukowej. Nie łudźmy się. Nie można być w dwóch miejscach naraz i sumiennie wykonywać swoje podstawowe obowiązki. Co więcej, praca na dwóch etatach generuje kolejne problemy. Ma rację dr Michał Bilewicz, gdy stwierdza, że „standardem w pracy na drugim etacie jest afiliowanie części swoich publikacji na drugiej uczelni”². Obowiązuje tu prawo rynku – więcej publikacji dla uczelni, która lepiej płaci.

Spieszę wyjaśnić, że za całkiem normalną uważam sytuację, w której profesor medycyny przyjmuje pacjentów w innej niż państwowy szpital jednostce medycznej lub prywatnym gabinecie, podobnie jak nie dziwi mnie sytuacja, w której profesor prawa przyjmuje klientów w swojej kancelarii. To specyfika zawodu, w którym praktyka stanowi integralną część specjalistycznej wiedzy. ►

¹ Michał Bilewicz, *Nauki społeczne*, „Tygodnik Powszechny” 2013, nr 1.

² Tamże.

► Wprowadzenie zakazu dwuetatowości bez dodatkowych działań w kierunku polepszenia sytuacji finansowej pracowników dydaktycznych uczelni wyższych byłoby błędem. Przypomina postawienie znaku ograniczenia prędkości na dziurawej drodze. Tak jak same znaki zakazu nie poprawią stanu nawierzchni, tak zakaz dwuetatowości nie rozwiąże problemu lojalności pracowników wobec macierzystej uczelni. Zakaz dwuetatowości powinien być poprzedzony audytem wszystkich pracowników szkoły wyższej, ich uczciwą i wszechstronną oceną pod względem realizacji czterech (wspomnianych wyżej) obszarów aktywności. Pracownicy, którzy nie spełnią stawianych wymagań, muszą być zwolnieni. To bolesna dla niektórych prawda. Jednak przez ostatnie kilkadziesiąt lat w naszym szkolnictwie wyższym „zadekowało” się wielu pseudonaukowców, którzy uprawiając działalność pozorowaną, korzystają z prestiżu pracy na wyższej uczelni. Pracownikom, którzy spełniają odpowiednie kryteria, należy zaproponować nowe, atrakcyjne warunki finansowe, aby mogli przyzwyciężyć i realizować się w jednym miejscu pracy.

Nowelizację art. 129 Ustawy o Szkolnictwie Wyższym odbieram jako porażkę MNiSW. Nie mogąc rozwiązać radykalnie problemu odpowiedniego wynagradzania nauczycieli akademickich, toleruje się dwuetatowość. Prawda jest jednak taka, że jeżeli chce się mieć przyzwyczajoną naukę i dydaktykę, należy odpowiednio wysoko wynagradzać pracowników. Wiedzą o tym doskonale Amerykanie. W większości renomowanych uczelni w USA zarobki pełnych profesorów to około 170–190 tys. dolarów rocznie.

Wyższe szkoły kisenia ogórków

„Nauka trzyma się nie najgorzej właśnie dzięki powstaniu ogromnej rzeszy wyższych szkół prywatnych i stworzeniu możliwości zarobkowania nie tylko starym, ale i młodym jej adeptom”. I dalej: „to właśnie dzięki prywatnym szkołom wyższym i dzięki owej nieustannie potępianej wieloletowości Polska przeżyła prawdziwy skok edukacyjny, podnosząc się z samego końca listy wykształconych obywateli na całkiem porządną pozycję”³. Rzeczywiście, skok edukacyjny, który nastąpił w ostatnich 20 latach w Polsce, sprawił, że liczba studentów powiększyła się czterokrotnie. Polska znalazła się na czwartym miejscu w świecie pod względem procentowego udziału osób, które w 2008 r. ukończyły studia – wynika z najnowszego rankingu OECD. Nasz kraj wyprzedził takie edukacyjne potęgi, jak Wielka Brytania, USA czy Japonia. Z drugiej jednak strony liczba nauczycieli akademickich nie powiększyła się, co spowodowało, że na jednego przypada obecnie czterokrotnie więcej studentów. Jak ich liczba wpływa na jakość kształcenia, nie muszą prof. Krzemińskiego przekonywać.

Niewiele jest wyższych szkół prywatnych, które poza dobrym poziomem dydaktyki rozwijają badania naukowe i tworzą warunki ich rozwoju. A przecież jest to podstawa dobrego kształcenia. Większość szkół prywatnych to standard college’ów, nastawionych na tanie nauczanie w tych dziedzinach, które nie wymagają dużych nakładów finansowych.

Polska nauka to nie tylko znakomite nazwiska uczonych, którzy zdobyli sławę międzynarodową. To również rzesza pracowników, którzy wyznaczają standardy edukacyjne w wielu polskich szkołach wyższych. O poziomie niektórych przedstawicieli tej grupy mamy często możliwość przekonać się, oglądając ich publiczne wystąpienia.

Dyktatura proletariatu

Czy zawód pracownika naukowo-dydaktycznego będzie kiedykolwiek doceniany finansowo? W kraju, w którym hydraulik dostaje za godzinę pracy dwukrotnie więcej niż profesor za godzinę pracy pozawymiarowej (a technik z serwisu specjalistycznego sprzętu laboratoryjnego kilkakrotnie więcej), *de facto* nadal obowiązuje dyktatura proletariatu.

Proces pauperyzacji pracownika naukowego praktycznie trwa od 70 lat. A przecież mamy dobre przedwojenne tradycje. Kilka lat po uzyskaniu niepodległości, w biednym i odradzającym się kraju, po reformie walutowej Grabskiego pensja profesora była równa wynagrodzeniu premiera i komendanta głównego policji. Wynosiła 3000 zł. Prokuratorzy i sędziowie zarabiali około 1000 zł a nauczyciel z 15-letnim stażem – 600 zł. Profesorowie nie odprowadzali też opłaty emerytalnej, a po zakończeniu aktywności zawodowej przechodzili w stan spoczynku. Oznaczało to zachowanie tego samego wynagrodzenia do końca życia. Taka procedura zatrudniania i finansowania miała bardzo głęboki sens naukowy. Profesorowie nie trzymali się kurczowo swojego stanowiska. Mogli przechodzić w stan spoczynku wcześniej niż obecnie (70 lat), zwalniając miejsce młodszym kolegom. Zapewniało to wcześniejszą rotację kierowniczej kadry.

Chronicznie utrzymujące się kłopoty budżetowe wielu wyższych uczelni w Polsce to efekt nie tyle złego zarządzania, co specyficznych warunków formalno-prawnych, w których przedsiębiorstwo o charakterze edukacyjnym zostaje pozbawione możliwości sprzedaży swego podstawowego produktu, jakim jest oferta edukacyjna. To zapewne długo się nie zmieni. Art. 70 Konstytucji gwarantuje obywatelom darmowe prawo do nauki.

Poszukiwanie różnych form ograniczania wydatków w polskich uczelniach przypomina pływanie w akwarium z nadzieją na wypłynięcie na szerokie wody. Nie można zbyt drastycznie ograniczać wydatków, bo to obniży jakość kształcenia. A może rozważyć możliwość zwiększenia wpływów? Można by wprowadzić opłaty za dostęp do pomieszczeń uczelnianych, w tym bibliotek, laboratoriów itp. Opłaty w wysokości 100 zł za semestr dawałyby roczne wpływy do budżetu uczelni, w której uczy się np. 40 000 studentów, w wysokości około 8 mln. Z 20% tej kwoty można by utworzyć fundusz stypendialny dla tych studentów, dla których opłata 200 zł rocznie byłaby za wysoka. To nie jest niemożliwe. Nie są potrzebne specjalne regulacje prawne. Konieczne jest jednak współdziałanie wszystkich rektorów uczelni publicznych w kraju, które można by przekuć w tak potrzebny w tej dziedzinie sukces.

JAN KONOPACKI

Kierownik Katedry Neurobiologii
Wydziału Biologii i Ochrony Środowiska
Uniwersytetu Łódzkiego

³ I. Krzemiński, *Ile etatów dla profesora*, „Tygodnik Powszechny” 2012, nr 51.