



Nowelizacja ustawy o PAN – dziesięć zagadnień do pilnego rozważenia

JERZY DUSZYŃSKI

1. Troska o doskonałość naukową i nietolerowanie bylejakości

Naczelną misją PAN jest „prowadzenie wszechstronnej działalności na rzecz rozwoju nauki oraz ustanawiania najwyższych standardów jakości badań i norm etycznych (...)”. Przy wprowadzeniu każdego nowego zapisu do Ustawy o PAN powinno się zadać pytanie – jak ta zmiana wpłynie na poziom doskonałości badań i podniesienie standardów etycznych?

2. Atomizacja sieci instytutów

Problemem instytutów PAN jest ich alienacja i daleko posunięta atomizacja w ogólnej strukturze PAN. Instytuty nie mają wspólnoty celów. Nic ich działań nie scala i nie integruje ich aktywności. Każdy z instytutów PAN pracuje na własny rachunek. Częściej ze sobą współzawodniczą: w zdobywaniu funduszy, grantów, dobrego miejsca w kategoryzacji, niż współpracują. Pojedyncze instytuty nikną jednak w systemie nauki w Polsce, nie mówiąc już o nauce w Europie. Żaden z instytutów PAN nie ma odpowiedniej masy krytycznej. Natomiast sieć instytutów PAN jest istotnym elementem systemu nauki w Polsce.

Zapisy Ustawy 2.0 sprawiły, że na wielu uczelniach powstają obecnie jednostki *stricte* badawcze. Już teraz działają one przy Uniwersytecie Warszawskim (Centrum Nowych Technologii) i Uniwersytecie Jagiellońskim (Małopolskie Centrum Biotechnologii). Wskazuje to, że formuła organizacyjna instytutu PAN jest potrzebna w systemie nauki w Polsce, bowiem te uniwersyteckie jednostki powielają dotychczasową unikalną formułę instytutu PAN, niemniej mając za sobą duży potencjał wielkiego uniwersytetu, zapewne w rywalizacji z pojedynczym instytutem PAN zwyciężą. Zasadna jest zatem nowa formuła – wspierająca unikalność instytutu PAN i uzasadniająca potrzebę jego istnienia w systemie nauki w Polsce.

Rozumiejac, jak ważną rolę odegrała w rozwoju instytutów PAN ich samodzielność, należy zastanowić się, jak – przy maksymalnym zachowaniu tej wartości – zagwarantować wspólne działanie sieci instytutów. Tryb równoległego funkcjonowania centrali Akademii i instytutów, podwójnej osobowości prawnej (lub ujmując to bardziej

precyzyjnie, siedemdziesięciokrotnej osobowości prawnej – sześćdziesiąt dziewięć osobowości prawnych instytutów i jedna centralnej administracji) w jednej instytucji stwarza pewne bariery rozwoju. Należy przypomnieć, że instytuty Maxa Plancka, często przywoływane w rozważaniach nad przyszłością PAN, nie mają osobowości prawnej.

3. Wspólny cel instytutów PAN

Uprawianie doskonałej nauki powinno być głównym celem każdego z instytutów PAN. Wyjątkowy w skali kraju połączony potencjał najlepszych instytutów mógłby być podstawą do utworzenia jednostki edukacyjnej, zapewniającej kształcenie głównie na poziomie trzeciego stopnia. Czterdzieści dwa instytuty PAN już teraz kształcą ok. 1600 osób w ramach studiów doktoranckich. Po zwiększeniu umiędzynarodowienia tych studiów (doktorantek i doktorantów oraz kadry) taka jednostka edukacyjna mogłaby powalczyć o wysokie miejsce w rankingach międzynarodowych uczelni.

Rozwiązywanie dużych wyzwań badawczych wspólnie, przez grupę wybranych instytutów PAN, służyłoby także zintegrowaniu działalności instytutów.

4. Zanik priorytetów badawczych i dużych wspólnych zamierzeń spajających badania uczonych poszczególnych instytutów

Według obowiązującej Ustawy o PAN z 30 kwietnia 2010 r. (Art. 43) – „Instytut tworzy się, jeżeli: (...) istnieje potrzeba prowadzenia w sposób ciągły działalności naukowej, która ze względu na swój zakres, skalę lub charakter nie może być prowadzona przez inne podmioty (o których mowa w Art. 7 Ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce), oraz do prowadzenia tej działalności jest potrzebna znaczna koncentracja pracowników naukowych oraz odpowiednia aparatura badawcza”. Wraz z pojawieniem się szerokiej możliwości otrzymywania grantów badawczych: krajowych (z NCBiR, NCN, podmiotów gospodarczych i organów regionalnych) i zagranicznych (z ERC, MSCA, HFSP, itd.) duża część budżetu najlepszych instytutów PAN pochodzi z tego właśnie źródła. Dotacja strukturalna, a teraz subwencja, pokrywa w nich głównie płace



- ▶ i utrzymywanie siedziby instytutu i jego aparatury, natomiast badania finansowane są głównie z grantów. Ta sytuacja sprawiła, że w instytutach rozwijały się grupy prowadzone przez badaczki i badaczy pomyślnie zabiegających o granty. Jednak miała ona także niekorzystne konsekwencje, bowiem często prowadziła do rozproszenia tematyki badawczej danego instytutu. W dużym stopniu zanikła ta działalność badawcza, „która ze względu na swój zakres, skalę lub charakter nie może być prowadzona przez inne podmioty oraz do prowadzenia której jest potrzebna znaczna koncentracja pracowników naukowych oraz odpowiednia aparatura”. Ta sytuacja nie jest korzystna, szczególnie gdy na najlepszych uniwersytetach pojawiają się jednostki o charakterze bardzo podobnym do obecnych instytutów PAN. Instytuty PAN powinny podjąć wysiłek, by skupić swą działalność na ściśle określonych priorytetach. Środowisko PAN powinno zabiegać o to, aby powstały możliwości finansowania ze źródeł krajowych badań podstawowych o dużej skali, co najmniej podobnej do poziomu finansowania Międzynarodowych Agend Badawczych (>50 mln złotych).

5. Brak dynamiki przekształceń instytutów

Wyraźny w ostatnich dziesięcioleciach jest brak dynamiki w sieci instytutów PAN: nie zlikwidowano żadnego z instytutów, którego formuła lub kapitał ludzki już się wyczerpały, a słabe instytuty wegetują. Nie powstają też nowe instytuty, które mogłyby być powołane w miejsce likwidowanych. Pojawiające się nowe dyscypliny i zagadnienia – zmiana klimatu, energetyka bezemisyjna (AZE) czy AI – skłaniają do refleksji, że istniejąca sieć instytutów PAN nie jest adekwatna do współczesnych wyzwań i nie spełnia należycie swojej roli. To „zesztywnienie” struktury sieci instytutów PAN znacznie ogranicza ich rozwój i użyteczność dla społeczeństwa.

6. Słabe mechanizmy nadzoru i kontroli działalności instytutów

Nadzór merytoryczny nad instytutami sprawowany ustawowo przez rady kuratorów okazał się mało sprawczy. Nawet gdy komisja powołana do oceny danego instytutu, wypracuje zalecenia pokontrolne, nie ma narzędzi, aby wymóc ich implementację.

Brak jest sprawnych narzędzi, które zapewniłyby faktyczny nadzór i kontrolę na całościową działalnością instytutów. Jedynym mocnym narzędziem, jakim dysponuje Prezes PAN, jest możliwość zlecenia audytu. Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Prezes Rady Ministrów, którzy również mają ustawowy nadzór nad PAN, także nie mają narzędzi umożliwiających taką kontrolę. Instytuty pozostawione bez nadzoru często działają nieoptymalnie i nie wykorzystują swojego potencjału.

Brak nadzoru rozluźnia ład organizacyjny i prawny instytucji, jak i ogranicza możliwości wprowadzania działań naprawczych i pro jakościowych. Coraz to podważana i osłabiana jest rola kierownictwa, bez którego organizacja nie funkcjonuje prawidłowo. Następuje anarchizacja i dalsza atomizacja jednostek i komórek organizacyjnych PAN, a w ich działaniach cały potencjał Akademii nie jest należycie wykorzystywany.

Dobrym tego przykładem jest proces organizowania Szkół Doktorskich (SD) w instytutach PAN. Dopiero przeprowadzona w instytutach z inicjatywy kierownictwa PAN ankieta wykazała planowane wielkie rozdrobnienie SD i brak spójnej koncepcji. Powołane liczne SD skazane byłyby na niepowodzenie w rekrutacji najlepszych absolwentów uczelni i na przegraną w konfrontacji z dużymi SD czołowych uczelni.

7. Niewystarczająca efektywność procedur rekrutacyjnych

Z reguły procedura rekrutacyjna w PAN zakłada konkurs na dane stanowisko, poprzedzany ogłoszeniem zamieszczonym w prasie i na stronie Akademii. Po upływie wskazanego w ogłoszeniu terminu na składanie ofert, komisja konkursowa wyłania zwycięzcę konkursu spośród osób, które zgłosiły się do konkursu.

Rekrutacja na ważne pozycje w PAN powinna być bardziej efektywna i poprzedzona działaniem komisji poszukującej. To komisja powinna rozsyłać do czołowych instytucji i badaczy informację o poszukiwaniu kandydata na dane stanowisko. W liście komisji poszukującej powinna znaleźć się prośba o wskazanie dobrego kandydata i o możliwie szerokie rozpowszechnienie informacji o konkursie. Komisja powinna zachęcać wartościowych kandydatów do wzięcia udziału w konkursie. W wyjątkowo ważnych konkursach należy rozważyć zatrudnienie wyspecjalizowanych firm headhunterskich.

8. Godne warunki pracy i płacy

W nowej Ustawie o PAN powinno zostać zagwarantowane: minimalne uposażenie pracownika naukowego i 50% kosztu uzysku, identycznie jak, zgodnie z zapisem Ustawy 2.0, w przypadku pracowników naukowych uczelni państwowych. Uposażenia zasadnicze pracowników instytutów PAN podobnej kategorii powinny być do siebie zbliżone. Czynnikiem, które mogą je różnicować, powinny być fundusze z grantów krajowych lub zagranicznych.

9. Udział kobiet w korporacji i w gremiach zarządczych PAN

Niski udział kobiet w korporacji wskazuje nie tylko na poważny problem wizerunkowy PAN, ale przede wszystkim na ciągle jeszcze niezadowolający proces wyrównywania szans kobiet i mężczyzn. Obecne 7,8% kobiet w korporacji jest ciągle wysoce niezadowolające, pomimo że w ostatnim czasie ten udział nieomal się podwoił. Należy rozważyć wprowadzenie mechanizmów, które znacznie zwiększą udział kobiet w korporacji i w gremiach zarządczych Akademii.

10. Zagraniczni członkowie PAN – niewykorzystany kapitał ludzki

Obecnie korporacja PAN liczy – oprócz członków krajowych – także 187 członków zagranicznych. Jest to grono wybitnych osób z wielu dziedzin i z całego świata. Nie utrzymuje się z nimi właściwego kontaktu, nie informuje o działaniach PAN, nie próbuje ich angażować do tych działań. A przecież w tym gronie jest wiele osób, które swoim autorytetem, radą i aktywnością mogłyby wesprzeć PAN.

JERZY DUSZYŃSKI
Prezes PAN