

## Załącznik 1

### **PYTANIA I TEZY DO DYSKUSJI: -zdefiniowane przez prof. Sławomira Wiaka**

#### **Grupa pytań 1**

- Regulowanie praw i obowiązków nauczycieli akademickich – w ustawie czy w ramach autonomii uczelni?
- Czy należy odejść od centralnego katalogu stanowisk naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych na rzecz zwiększenia autonomii uczelni?
- Wzrost kompetencji uczelni w zakresie ustalania wysokości uposażenia i pensum dydaktycznego (obecnie regulowanych centralnie na poziomie ustawowym albo w formie rozporządzeń).

#### **Grupa pytań 2**

- Czy powinna być jedna dotacja dla uczelni (jaki poziom finansowania stałego, a jaki grantowego)?
- Elastyczność w profilowaniu stanowisk uczelnianych, definiowanie oczekiwań oraz zakresu obowiązków wobec zatrudnianych naukowców oraz personelu pomocniczego.

#### **Grupa pytań 3**

- Forma zatrudnienia – mianowanie czy umowa o pracę
- Jednoetatowość jako wymóg?

#### **Grupa pytań 4**

- Mobilność – przywilej czy obowiązek?
- Doktorant – pracownik czy student?

Bogusław Dołęga – KSN NSZZ „Solidarność”

W nawiązaniu do wypowiedzi Pana Premiera dotyczącej „wolności” i „autonomii”, jak również do przywołanego przez Pana prof. A. Bobko „etosu” należy przypomnieć występujące w słowniku języka polskiego (trudne do przetłumaczenia na inne języki z jednoznacznym oddaniem sensu) słowo „samowola”, które zapewne stworzyli nasi pradziadowie doświadczający, do dzisiaj silnie zakorzenionego w naszej nacji, problemu z prawidłowym korzystaniem z wolności. Jako związek zawodowy dostrzegamy konieczność połączenia wolności koniecznej do uprawiania nauki z gwarancjami praw pracownika, które w rzeczywistości poszerzają obszar wolności. Problem złego korzystania z wolności (samowoli), może dotyczyć zarówno pracownika, w tym nauczyciela akademickiego, jak i pracodawcy zarówno w formie personalnej, jak i instytucjonalnej. Zatem system, w tym zapisy prawa, muszą stworzyć mechanizm minimalizowania konfliktów, ale ponad wszystko wprowadzić możliwość łączenia interesów, by wszystkie podmioty były wręcz zmuszone do współdziałania.

Nowa ustawa powinna zawierać przepisy dotyczące wszystkich kwestii pracowniczych regulowanych w obecnie obowiązującej ustawie *PSW*. Przekazanie tych regulacji do statutów szkół, lub tym bardziej regulaminów i zarządzeń spowoduje powstanie wielu systemów prawnych, co może wręcz prowadzić do chaosu. Tworząc ustawę należy pamiętać, że istnieje cały katalog praw (np. prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, urlopu naukowego, nagród jubileuszowych, itd.), które aby mogły mieć zastosowanie muszą być zapisane w ustawie. Obowiązki powinny być przypisane poszczególnym stanowiskom w odróżnieniu do obecnej sytuacji (np. art. 111 ustawy *PSW*), co umożliwi wprowadzenie znacznie rzetelniejszej oceny

okresowej. Taki system umożliwi realizację różnych ścieżek awansu, w którym np. prowadzenie badań na najwyższym poziomie nie musi być skorelowane z kształceniem przyszłych kadr. Zakresem regulacji ustawowej powinny być w równej mierze uregulowane stosunki pracy nauczycieli akademickich, jak i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. To w regulacjach centralnych powinny znaleźć się zapisy uszczegóławiające podział nauczycieli akademickich, zawierające gwarancje uposażeń oraz określające górne granice pensum dydaktycznego.

W odniesieniu do drugiej grupy pytań niezbędne jest **zwiększenie pozostawionych, jako odrębne dwóch strumieni finansowania: szkolnictwa wyższego i nauki, którym powinna towarzyszyć właściwa dystrybucja**, zapewniająca zarówno osiągnięcie założonych celów pro jakościowych, jak i stabilne funkcjonowanie publicznych szkół wyższych oraz instytutów badawczych z uwzględnieniem zrównoważonego rozwoju tego sektora w wymiarze regionalnym. **Konieczne jest oprócz środków przydzielanych w postępowaniu konkursowym - utrzymanie wydzielonych funduszy na badania statutowe.** Uczelnia wyższa łącząca kształcenie z działalnością twórczą (B+R, działalność artystyczna, itd.) już w chwili obecnej może i powinna dotację dydaktyczną pożytkować także na kształcenie kadr, czyli np. prace naukowe, w których uczestniczą studenci, czy doktoranci. Wprowadzając możliwości modyfikacji poszczególnych zapisów należy zagwarantować ochronę interesów pracownika poprzez wymaganie uwzględnienia głosu ustawowych przedstawicieli pracowników, czyli reprezentatywnych związków zawodowych (w sprawach płacowych, warunków pracy itd.).

Odpowiadając na trzecią grupę pytań należy zwrócić uwagę, że zgadzając się z zaleceniami Europejskiej Karty Naukowca osobom zatrudnionym w podstawowym miejscu pracy należy umożliwić stabilizację zawodową i ekonomiczną poprzez wprowadzenie zapisów ustawowych, gwarantujących zatrudnienie na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Wydaje się, że zatrudnienia w oparciu zapisy kodeksowe w chwili obecnej są bardziej korzystne aniżeli wynikające z mianowania, które jednak, jako akt administracyjny, należy rozważyć w odniesieniu do utrzymania prestiżu zawodu nauczyciela akademickiego. Jednoetatowość nauczycieli finansowanych ze środków publicznych powinna być normą z rozważeniem zapisów umożliwiających oddelegowanie przez pracodawcę do innego podmiotu.

W kwestii czwartej grupy pytań, w żadnym wypadku mobilności nie można utożsamiać z urzędowym nakazem. Należy jednak stworzyć warunki zachęt stosowanych, od studentów, po profesorów, które będą sprzyjać jej realizacji. W stosunku do osób będących doktorantami należy wprowadzić odprowadzanie składek na fundusz emerytalny, gdyż skrócony okres składkowy będzie niekorzystnie wpływał na wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych.