

Wiadomości KSN

Biuletyn Informacyjny Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”

Nr 3-4(168-169)A

marzec- kwiecień

2010 r.



„Wiadomości KSN” są dostępne na stronie internetowej KSN On line pod adresem: <http://www.solidarnosc.org.pl/~ksn>



Na Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich w dn. 21.02.2010 r. przedstawiony został dokument opracowany przez KRASP. Poniżej prezentujemy opinie o tym dokumencie sformułowaną przez Krajową Sekcję Nauki NSZZ „Solidarność” oraz przez Profesora dr hab. inż. Wiesława Kuźmicza z Politechniki Warszawskiej.

(RED.)

Opinia Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność” o opracowaniu „Strategia rozwoju szkolnictwa wyższego: 2010-2020” przedstawionym do dyskusji przez Konferencję Rektorów Akademickich Szkół Polskich Warszawa, 21 lutego 2010 r.

Dokument KRASP-u liczy 129 stron, a towarzyszących mu 6 raportów dotyczących różnych aspektów polskiego szkolnictwa wyższego liczy stron 281. Wszystko to razem jest zdecydowanie za długie i należy stwierdzić, że dokument jest mocno „przegadany”, a przy tym ma charakter bardziej publicystyczny niż merytoryczny i jakościowy. A przecież w dokumencie typu strategia należy krótko zdefiniować, jaką rolę nasze szkoły wyższe powinny spełniać w wymiarze krajowym, regionalnym, i wreszcie światowym. Podstawowym elementem strategii powinna być wizja systemu polskiego szkolnictwa wyższego w danym horyzoncie czasu, tj. do roku 2020. Strategia powinna przewidywać zatem jaki kształt przybierze sieć uczelni publicznych i niepublicznych na obszarze kraju, ilu ludzi trzeba będzie kształcić i jaka jest potrzebna do tego kadra nauczycieli akademickich. No i jakie posunięcia są niezbędne, by taką wizję wcielić w życie. Powszechnie stosowane w tego rodzaju opracowaniach podejście systemowe z reguły zakłada, że procesy uczenia się i nauczania na poziomie wyższym wraz z badaniami naukowymi oraz życiem intelektualnym w uczelniach mają swoje „wejścia” i „wyjścia”, takie jak:

- kandydaci na studia (jakość „narybku”),
- środowisko akademickie (studenci, nauczyciele i nie-nauczyciele, a przy tym jakość załogi, jakość infrastruktury i wyposażenia, jakość programów nauczania, kultura organizacji i skuteczne zarządzanie),
- absolwenci (ich jakość jest odmiennie definiowana z punktu widzenia rządu, pracodawców, studentów i nauczycieli),
- wyniki badań naukowych (z uwzględnieniem ich transferu do społeczeństwa),
- wyniki konsultacji w rozwiązywaniu ważnych dla społeczeństwa problemów,
- finansowanie (państwo, rodzice, inne źródła).

Dopiero w miarę kompletne uwzględnienie wymienionych tu czynników pozwala na rzetelną prezentację przyjmowanych w strategii celów kierunkowych.

Opracowanie KRASP-u do tak naszkicowanej koncepcji strategii ma się dość luźno. Jest raczej zbiorem esejów mających na celu przegląd problemów szkolnictwa wyższego. Strategia KRASP-u obficie posługuje się pojęciem systemu, nigdzie go jednak nie definiując. Prowadzi to do zamieszania językowego, co przy braku opisu przyjętego modelu systemu szkolnictwa wyższego utrudnia, a niekiedy wręcz uniemożliwia, walidację proponowanych kroków

naprawczych i ustalenie prostych wskaźników postępu wdrażania strategii. Zaproponowany w strategii KRASP-u zestaw wskaźników postępu jest w stanie zawsze wykazać, że „krzywa rośnie”, a mimo to, wewnętrzna walka porządku z chaosem, toczona w interesie systemu, będzie go rozsądzać, bo najważniejsze sprawy wymagające odważnych rozwiązań zostały pominięte bądź poważnie zamotane. Wystarczy przyjrzeć się tylko przyjętemu podziałowi celów strategicznych na hasła zgrupowane w „szufladkach”: działalność edukacyjna uczelni, działalność naukowa i badawczo-rozwojowa uczelni, współdziałanie uczelni z ich otoczeniem, system szkolnictwa wyższego. Uszczegółowieniem celów strategicznych są cele operacyjne. Autorzy strategii zdają sobie sprawę, że „z natury rzeczy różne sfery działalności uczelni są ze sobą powiązane”, ale przyjęty przez nich model „szufladkowy” nie jest modelem systemowym. W żadnym nawet fragmencie nie nawiązuje do przyjmowanych w teorii organizacji modeli systemów. A przecież, gdy wyodrębni się podstawowe elementy struktury modelu naszego systemu szkolnictwa wyższego¹, to cele strategiczne można ująć w kilku prostych kierunkach, np.:

- poprawa jakości kształcenia,
- utrzymywanie, rozwijanie i różnicowanie źródeł zasilania finansowego;
- dostosowanie zasilania finansowego do priorytetów,
- ustalenie przejrzystych zasad komercjalizacji wyników badawczych oraz transferu technologii,
- usprawnienie procesu decyzyjnego i zarządzania,
- zmiana modelu przywództwa i modelu kariery w szkolnictwie wyższym i nauce.

I wystarczy. Dlaczego autorzy tak wszystko skomplikowali? Pewne światło rzuca tu informacja, że „podstawą przyjętej oceny polskiego systemu szkolnictwa wyższego były wyniki badania empirycznego, którym objęto konsultantów społecznych; znaleźli się wśród nich przedstawiciele uczelni publicznych i niepublicznych, niezależni eksperci, przedstawiciele firm oraz organizacji zrzeszających firmy, członkowie organów kolegialnych bądź jednoosobowych organizacji lub instytucji, kanclerze szkół wyższych oraz przedstawiciele PWSZ”. Znamienne jest jednak, że w tej „wieży Babel” konsultantów społecznych nie znaleźli się przedstawiciele stosunkowo licznej rzeszy członków związków zawodowych działających w uczelniach. Z pewnością odbiera to prezentowanej strategii oczekiwany tu walor obiektywizmu - co więcej, cała „Strategia rozwoju szkolnictwa wyższego” KRASP-u nadaje charakter opracowania lobbystycznego.

Wziąwszy pod uwagę, że Krajowa Sekcja Nauki NSZZ „Solidarność” (KSN) w przeszłości wielokrotnie w dokumentach programowych i indywidualnych wystąpieniach i publikacjach swych przedstawicieli zabierała głos na temat poruszanych w „Strategii” kwestii (patrz np.: <http://www.solidarnosc.org.pl/~ksn/>), czujemy się zwolnieni z pełnego przeglądu wątków polemicznych. Ograniczymy się do przedstawienia uwag wybranych. I tak:

1. W zakresie działalności naukowo-badawczej, jako pierwszy cel strategiczny proponuje się zwiększenie produktywności działalności naukowo-badawczej przez między innymi udoskonalenie systemu finansowania tej działalności i wzrost nakładów finansowych. Ta propozycja wysuwana jest już od ponad 10 lat i nadal jest tylko propozycją. Niewątpliwie poprawę efektywności badań można osiągnąć poprzez szybki wzrost nakładów na naukę do poziomu 3% PKB, zgodnie z wymogami Strategii Lizbońskiej, ale czy tylko? W dokumencie brak jest jasno sprecyzowanego mechanizmu powodującego wzrost nakładów zarówno na naukę jak i szkolnictwo wyższe. Mamy złe doświadczenia z wdrażaniem strategii - patrząc choćby na to, co zrobiliśmy dotychczas ze Strategią Lizbońską. Przedstawione działania w zakresie konsolidacji uczelni z instytutami naukowymi i jednostkami badawczo-rozwojowymi dalej pozostaną w sferze planów, dopóki nie zostanie uregulowany status pracowników tych jednostek w strukturze uczelni, tzn. najkrócej mówiąc, chodzi o status osób, które nie uległy tytułomani.
2. Warunkiem zwiększenia produktywności i efektywności działalności naukowo-badawczej nauczycieli akademickich jest odejście od systemu „silny-słaby”, tzn. zależności: słabszy słucha silniejszego (podstawowa cecha ustroju feudalnego na uczelniach). Zgodnie z zasadą kompleksowego zarządzania jakością (Total Quality Management, TQM), powinien być wprowadzony model „starszy-młodszy”. Model ten nakłada większe obowiązki na starszego. Relacje są symetryczne. Model TQM powinien być nie tylko wykładany, lecz wprowadzony także na uczelniach. Działaniem w tym kierunku byłoby określenie i wprowadzenie terminu „doświadczony naukowiec”

¹ patrz Olędzki J. „Model kariery w szkolnictwie wyższym i nauce”, Sejmowa Konferencja „Wyzwania dla polskiego szkolnictwa wyższego w świetle raportu OECD”: [http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/7CC634E5CC8FC1C7C125741E0027752C/\\$file/AWANS%20NAUKOWY.pdf](http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/7CC634E5CC8FC1C7C125741E0027752C/$file/AWANS%20NAUKOWY.pdf)

oraz innych zaleceń zawartych w Rekomendacji Komisji Europejskiej². Zasady, jakim powinny odpowiadać relacje osobowe są znane, nie trzeba ich od nowa wymyślać.

3. W „Strategii rozwoju szkolnictwa wyższego” nie ma nic o roli związków zawodowych w uczelniach. Zgodnie z zasadami TQM i kultury jakości w europejskim szkolnictwie wyższym, należy zauważyć, że związki zawodowe stanowią zawsze naturalną przeciwwagę dla despotycznego stylu zarządzania. Wydaje się, że zwłaszcza środowisko rektorskie powinno dobrze zdawać sobie z tego sprawę, także we własnym, dobrze pojętym interesie.
4. W „Strategii rozwoju szkolnictwa wyższego” brak jest odniesienia się do dialogu społecznego w uczelniach, dialogu z resortami i rządem (zdaniem „Strategii rozwoju szkolnictwa wyższego” wystarczą do tego organizacje rektorów), a także brak wyraźnego stanowiska w sprawie ładu płacowego w szkolnictwie wyższym, a także jego utrzymywania w warunkach nieuchronnego niedofinansowania tej sfery w najbliższych latach. Niskie wynagrodzenia są przyczyną nieatrakcyjności „kariery akademickiej” nie tylko wśród młodych ludzi. Ponadto, zapewnienie odpowiednich wynagrodzeń, atrakcyjnych i konkurencyjnych z rynkiem pracy, powinno być powiązane z likwidacją wieloletowości. Strategia nie traktuje wynagradzania nauczycieli jako integralnej części podnoszenia efektywności nauczania i prowadzenia badań naukowych. Mówi tylko o realizacji motywacyjnej polityki wynagrodzeń (wg jakich zasad?) i „uelastycznieniu” systemu wynagradzania nauczycieli akademickich poprzez granty, bez zagwarantowania minimalnej wysokości stałego wynagrodzenia. Zdaniem KSN system wynagradzania powinien być skorelowany ze średnią płacą w sferze gospodarki narodowej, ewentualnie jak proponuje „Strategii rozwoju szkolnictwa wyższego”, z kwotą bazową dla nauczycieli w szkołach i placówkach oświatowych.
5. Propozycja likwidacji stabilizacji zatrudnienia, z wyjątkiem stanowiska profesora zwyczajnego i nadzwyczajnego, wzmacnia system zależności i wprowadza mechanizm etatystyczny (tzn. utratę autonomii). Zapewnienie stabilnych form zatrudnienia jest podstawą rozwoju kadry naukowo-dydaktycznej i stanowi podstawową gwarancję utrzymywania wolności akademickich. Zdaniem KSN, zatrudnienie nauczycieli akademickich powyżej asystenta powinno mieć charakter bezterminowy, z zastrzeżeniem prawa uczelni do zwolnienia pracownika nieprzydatnego. Zatrudnienie na każdym stanowisku powinno odbywać się w wyniku konkursu otwartego. Na kontrakty powinni być przyjmowani wyłącznie pracownicy nie biorący udziału w procesie dydaktycznym.
6. Dla uzyskania potrzebnych zmian we współdziałaniu uczelni z ich otoczeniem niezbędne są zmiany modelu kariery akademickiej, zwłaszcza przejście z uzyskiwania kolejnych stopni i tytułu na model oceny osiągnięć we współpracy z otoczeniem i wdrożeń wyników badań. KRASP w swej „Strategii rozwoju szkolnictwa wyższego” podkreśla, że w większości krajów UE integralną częścią wdrażanych systemów jakości jest dokonywana co kilka lat ocena nauczycieli akademickich. Uważamy, że oceny nie można jednak fetyszyzować. Jeden z prekursorów TQM, William Edwards Deming utrzymywał, że u podstaw nowatorstwa leży szacunek do samego siebie. Szacunek do samego siebie traci się w wyniku stosowania systemów ocen. Podnosił on, że ocenie należy poddawać przede wszystkim kierownictwo, zaś znakomita większość systemów ocen ma naturalną tendencję, by promować mierność i stanowić swoisty sposób na poniżanie pracowników. Nie można dopuścić, by podstawową lekcją z funkcjonowania systemu ocen było przekonanie, że można osiągnąć awans dzięki spychaniu innych w dół. Kultura jakości zobowiązuje do wyboru rozwiązań nastawionych na wyzwalanie naturalnych motywacji do zdobywania przez członków społeczności akademickiej coraz większego autorytetu we własnym środowisku i w społeczeństwie, autorytetu będącego odbiciem rzeczywistej wiedzy i osiągnięć. KSN wielokrotnie występowała o odważną zmianę modelu kariery naukowej w naszym szkolnictwie wyższym i nauce. Uproszczenie systemu awansu akademickiego i odmłodzenie kadry akademickiej uważamy za konieczne. Tymczasem najważniejszą kwestią, niekorzystną, proponowaną w „Strategii”, jest utrzymanie habilitacji i tytułu profesora. Wprowadzanie rozwiązań alternatywnych prowadzi do rozmycia prawdziwych intencji autorów dokumentu i do braku przejrzystych kryteriów przyznawania „praw promotorskich i recenzenckich”. Wydaje się, że jest to posunięcie czysto administracyjne – próba dopasowania „na siłę” do propozycji zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca. Z doświadczeń programu Emmy-Noethe – Niemieckiej Wspólnoty Badawczej – wspierającego wysoko wykwalifikowany narybek naukowy wynika, że pozostawienie równoległej drogi awansu przez habilitację, skutkuje tym, że wbrew intencji tego programu jego uczestnicy starali się o habilitację, aby nie stracić szansy na mianowanie³. Jednoznaczne i precyzyjne określenie mechanizmów walidacyjnych jest kluczem do reformy modelu kariery akademickiej pozbawionej lojalności korporacyjnej i względów dalekich od merytorycznych. Zachowanie tytułu profesora będzie blokadą dla wolnej myśli naukowej. To właśnie rozumny, szybki i uczciwie kontrolowany awans ma niezwykle wpływ na rozwój myśli naukowej i postępowanie w cywilizowanym świecie.

² Rekomendacja Komisji Europejskiej w sprawie Europejskiej Karty dla Naukowców oraz Kodeksu Postępowania w sprawie Zatrudniania Naukowców, Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela, 11.3.2005 C (2005) 576.

³ Pillich W.: „Jak to zrobili w Niemczech (Reforma szkolnictwa wyższego)”, *Forum Akademickie*, nr 5-6/ 2002.

7. Brak jest uzasadnienia dla proponowanego postulatu wprowadzenia oddzielnych stopni doktora „zawodowego” i „badawczego”. Dodatkowo ma być tylko jeden profil studiów doktoranckich, a ich ukończenie wiąże się z nadaniem stopnia doktora (str.77-78). To bardzo niebezpieczna regulacja, prowadząca do dewaluacji tego stopnia. Dla zachowania powagi uczelni i szacunku społeczeństwa dla ludzi nauki nie należy wprowadzać quasi stopni, jak np. doktorat zawodowy. Podniesienie poziomu rozpraw doktorskich powinno być podstawowym, pozbawionym wszelkiego „kumoterstwa” działaniem w zakresie rozwoju kadry. Młodzi ludzie rokujący wysokie możliwości intelektualne winni dochodzić do doktoratu bez zbędnej straty czasu i - przy skutecznej pomocy finansowej państwa - uzyskiwać samodzielność naukową.
8. W „Strategii” KRASP-u stwierdza się (str. 46), że „Polska w porównaniu z innymi krajami osiągnęła znaczny wzrost liczby absolwentów w obszarze nauk ścisłych i technicznych, przekraczając już w 2006 roku docelową wartość wskaźnika wzrostu, oczekiwaną w 2010 roku”. Nie idzie to jednak w parze z poziomem i możliwościami technicznymi kraju. Przedstawione w rozdziale 3.4 dane potwierdzają niedofinansowanie szkolnictwa wyższego, pociągające za sobą spadek jego jakości (np. coraz liczniejsze grupy, coraz mniejsza ilość godzin laboratoriów, itp.). Brak dużych środków finansowych nie tylko z budżetu państwa, ale z przemysłu/biznesu na badania naukowe jest też przyczyną niskich notowań uczelni polskich w rankingach międzynarodowych. W przeglądzie tych rankingów w „Strategii” zabrakło najnowszej inicjatywy europejskiej, tj. „Webometrics Ranking of World Universities”, przeprowadzonego przez największą hiszpańską instytucję naukową Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) w Madrycie. Ranking objął ok. 15 tys. instytucji typu szkoła wyższa i w wyniku powstała lista rankingowa 6000 szkół wyższych, ocenionych według ściśle zdefiniowanych kryteriów (www.webometrics.info/). Kryteria te pozwalają na usytuowanie danej uczelni na globalnym rynku dostępnej poprzez Internet informacji akademickiej. Mocna i szczegółowa obecność instytucji akademickich w sieci daje dość dokładne odzwierciedlenie struktury i aktywności uczelni w krajowej i ogólnoświatowej wymianie informacji i stanowi dobrą podstawę rankingu. Jest to wprawdzie pośrednia ocena jakości kształcenia, ale tak się składa, że uczelnie, powszechnie uważane za najlepsze pod względem jakości „produktu”, znajdują się na czele tego rankingu. W tej sytuacji bardzo interesujące stały się lokaty polskich uczelni. Tu w odniesieniu do pierwszych 500 uczelni dużego zaskoczenia nie ma. Zdziwienie natomiast budzi fakt, że wśród pierwszych 6000 uczelni świata znalazło się tylko 107 uczelni polskich (w tym 24 niepubliczne) i to w przeważającej liczbie w ogonie tego rankingu. A przecież do rankingu stanęło 436 naszych uczelni. Tak więc mamy poważny problem z jakością, a szczególnie z siecią dostępną wiedzy „produkowanej” w naszych uczelniach. „Strategia” powinna to zauważać.
9. Niż demograficzny należy wykorzystać dla poprawy jakości nauczania poprzez zmniejszenie liczebności grup studenckich oraz pensum dydaktycznego. W związku z niżem można przewidywać zamykanie części niepublicznych uczelni lub ich upadłość finansową. Równocześnie MNiSW proponuje częściowe pokrywanie kosztów kształcenia w uczelniach niepublicznych. Dla ich podtrzymania? Przecież rozdrobnienie szkół nie jest pożądane. „Strategia” KRASP-u dopuszcza prywatyzację publicznego szkolnictwa wyższego. Uważamy, że proces powinien być odwrotny: komasacja uczelni i przejmowanie niepublicznych szkół dla poprawy jakości nauczania. Proponowana możliwość kształtowania statusu formalnoprawnego szkół wyższych poprzez zmianę statusu z uczelni publicznej w niepubliczną (nawet Skarbu Państwa) i odwrotnie rodzi niepokój i pytanie: ile razy jedna uczelnia może zmieniać status? Przecież tym sposobem można doprowadzić do utraty dużego majątku trwałego uczelni publicznej.
10. Wydaje się, że obowiązująca dotychczas misja szkoły wyższej przedstawiona w rozdz. 4: „kreowanie wiedzy oraz jej rozpowszechnianie i wykorzystywanie dla dobra człowieka i społeczeństwa”, jest pełnym i wystarczającym określeniem tej misji, a zbytne uszczegółowienie prowadzi do powstania zbioru niekompletnego. Zupełnie niezrozumiałym jest stwierdzenie, iż „ustrój uczelni publicznych i niepublicznych będzie zdywersyfikowany”. Wydaje się, że takie podejście ogranicza a priori autonomiczność uczelni i rozmywa odpowiedzialność władz uczelni. Problem dywersyfikacji powinien dotyczyć zapewnienia środków finansowych na działalność bieżącą i rozwój uczelni i jest on niewątpliwie najbardziej zależny od inwencji władz uczelni i z tej odpowiedzialności nie należy władz uczelni zwalniać.
11. Opracowanie zakłada trzy stopniową strukturę studiów, zgodnie z Procesem Bolońskim, który jednak nie wyklucza prowadzenia studiów jednolitych magisterskich. W przedłożonym dokumencie nie ma mowy w ogóle o tym modelu studiów, a przecież w obecnej strukturze istnieją (i powinny pozostać) studia jednolite na wybranych kierunkach i należy zakładać, że pozostaną. Przedstawiony dokument nie uwzględnia tego status quo. Ponadto należy dążyć do poszerzenia/przywrócenia listy kierunków jednolitych, które zostały przekształcone na dwustopniowe, a nie spełniają założonych celów.

12. W zakresie zarządzania proponuje się „wyłanianie” rektora, dziekanów, kierowników jednostek, itp. Niejasne są intencje projektodawców w zakresie tego „wyłaniania”. Dlaczego nie używa się jednoznacznego słowa „wybieranie”? Czy to krok w kierunku szybkiego „wskazywania” osób na te stanowiska? Ryzykowne jest też wprowadzanie rady powierniczej odpowiedzialnej za sferę „zasobów uczelni”. To, przy polskich dzisiejszych uwarunkowaniach, szybko stanie się elementem rozgrywek politycznych. Taką propozycję należy ocenić zdecydowanie negatywnie.
13. Temat tzw. uczelni flagowych należy dokładnie przeanalizować przed podjęciem decyzji. Naśladowanie krajów wysoko rozwiniętych nie ma tu uzasadnienia. Należałoby zapewnić takim uczelniom podstawowe finansowanie na poziomie uczelni zachodnich oraz dodatkowe środki przyznawane tam uczelniom flagowym. Dopiero wtedy mogłyby konkurować w badaniach i jakości nauczania z przodującymi uczelniami światowymi. Oczywiście nie biorąc pod uwagę obecnego opóźnienia inwestycyjnego i kadrowego kandydatów do podniesienia flagi. Uproszczony rachunek przy wykorzystaniu danych niemieckich⁴ można zilustrować prostym przykładem trzech uczelni flagowych mających razem 100 tys. studentów. Koszt kształcenia studenta wynosi średnio 21 tys. euro. Te trzy uczelnie w 2006 roku otrzymały dodatkowo 873 mln E, w roku 2007 już sześć uczelni dofinansowano kwotą 1 mld E, czyli średnio 208 mln E na uczelnię na 3 lata. Razem 3 uczelnie flagowe otrzymały ok. 2,3 mld E, czyli niewiele mniej niż wynosi obecny budżet roczny Ministerstwa NiSW. Wniosek jest oczywisty. Nie dysponujemy środkami finansowymi, by nasze uczelnie flagowe mogły mieć poziom porównywalny z przodującymi uczelniami światowymi. Jest oczywiste, że nie można ogałać prawie wszystkich uczelni, aby zadowolić ambicje niektórych prominentów środowiska akademickiego.
14. Poziom finansowania szkolnictwa wyższego należy przedstawiać w wartościach względnych np. %PKB/studenta. Póki finansowanie nie osiągnie poziomu zbliżonego do średniego w krajach dawnej UE, nie ma powodu do tworzenia tzw. uczelni flagowych, wyróżnianych środkami z budżetu państwa. Uczelnie i jednostki naukowe powinny mieć zagwarantowane środki finansowe na działalność statutową.
15. Rozważenia wymaga sposób postępowania względem kapitału zagranicznego, który chciałby otwierać uczelnie w naszym kraju. Z pewnością współpracę uczelni i naukowców z zagranicy z naszymi uczelniami należy popierać, jednak zasady dofinansowywania takiej współpracy powinny przyjmować założenie o symetrii „my wam, wy nam”.
16. Szybki postęp cywilizacji wymaga konieczności ustawicznego doksztalcania się, i to zarówno przez osoby bezpośrednio pracujące, jak i przez resztę społeczeństwa. Tak więc, podjęcie wszelkich form kształcenia społeczeństwa na każdym poziomie edukacji nie wymaga komentarza i jest oczywiste. Przesadą natomiast jest uznanie, że LLL jest to „zasadniczy warunek kulturowego i gospodarczego rozwoju kraju” (t.1, str. 60). Potrzeby takie w pewnym stopniu wzrosły w wyniku „spłylenia” kształcenia (obniżenia jakości). Szersze prowadzenie LLL będzie możliwe, gdy ludzie będą przekonani o jego potrzebie. Mogą to spowodować bodźce finansowe lub sugestie pracodawców, w mniejszym zakresie świadomość społeczna. Sytuacja gospodarcza w kraju - małe firmy z kapitałem krajowym i duże z kapitałem zagranicznym - nie sprzyja doksztalcaniu. Pierwsze zwykle nie mają środków finansowych na wspomaganie doksztalcania, drugie szukają taniej siły roboczej, zaś pracowników wymagających doksztalcania wysyłają na kursy organizowane we własnych ośrodkach szkoleniowych w kraju macierzystym danej firmy. Do prowadzenia kursów, które by spełniały wymagania zaawansowanych technologicznie producentów, uczelnie nie mają kadr, gdyż w dużej mierze oderwały się od praktyki gospodarczej. Istnieje natomiast możliwość „wymuszania” doksztalcania w sektorze publicznym, lecz tutaj potrzebne będą dodatkowe, motywujące środki finansowe. Poważnym problemem do rozwiązania jest nikły odzew społeczny na przedkładaną przez szkoły wyższe ofertę studiów podyplomowych.
17. Trafna jest diagnoza zawarta w rozdz. 2.3.3, stwierdzająca, iż „w zakresie metod dydaktycznych następuje przeniesienie akcentów z nauczania na uczenie się”, czyli studiowanie. Jest to powrót do metod wynikających z właściwego rozumienia i realizowania zadania „studiowania”, ale jest to jednocześnie problem całej struktury edukacyjnej, która w ostatniej dekadzie doprowadziła do przejścia ze studiowania na nauczanie. Uczelnie wyższe muszą rozwijać i uszlachetniać nawyki intelektualne nabyte wcześniej. Kandydaci na studia powinni już je mieć.
18. Za jeden z głównych celów została uznana tzw. „mobilność naukowców”. Po uzyskaniu doktoratu np. świeżo upieczona pani doktor musiałaby przez 2 lata pracować na innej uczelni. Gdyby w przyszłości chciała zostać profesorem, musiałaby przepracować na innej (polskiej lub zagranicznej uczelni) co najmniej 3 lata. Już w obecnej sytuacji wiele doktorantek odwołuje macierzyństwo do chwili uzyskania stopnia doktora, ze względów zarówno materialnych jak i praktycznych. W „Strategii” KRASP-u proponuje się, by trwało to co najmniej 2 lata dłużej. Autorzy „Strategii” przyznają, że problemem przy zmianie miejsca zamieszkania są koszty oraz konieczność

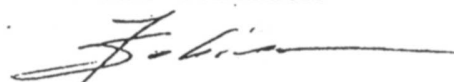
⁴ Pillich W., „Uczelnie flagowe i komasacja jednostek naukowych w Niemczech”, *Wiadomości KSN*, nr 9-10/2008.

znalezienia pracy w nowym miejscu również dla współmałżonka. O takich "drobiazgach" jak dzieci (i np. rodzina, która się nimi zajmuje w weekendy), kredyty hipoteczne etc. w ogóle się nie wspomina. Jeśli małżonkowie zdecydują się na pracę naukową, to która uczelnia obca przyjmie ich od razu oboje? A mobilność w przypadku kierunków humanistycznych jest ograniczona praktycznie do terenu Polski. Wnioski są oczywiste: albo rodzina, albo praca naukowa! Do tego rodzaju rozwiązań zdecydowanie jeszcze nie dojrzelismy.

19. Podstawą do zwiększenia współpracy międzynarodowej i otwarcia naszych uniwersytetów na świat jest poprawa umiejętności posługiwania się językiem angielskim przez kadre uniwersytecką i studentów. Tymczasem kiepska sytuacja finansowa powoduje, że liczba godzin przeznaczona na naukę języków jest systematycznie obniżana, a liczebność grup zwiększana. Jak w takich warunkach zwiększać liczbę przedmiotów w językach obcych? Cele operacyjne 6.1 i 6.2 zawierają sporo wartych do wdrożenia idei, które niestety zwiększają kosztocłonność studiów i nie będą możliwe do wprowadzenia bez znacznego zwiększenia finansowania zarówno zadań edukacyjnych, jak i badawczych.
20. Dla wyznaczenia planów strategicznych nie wystarczy tylko ocena stanu istniejącego. Niezbędne jest określenie przyczyn złego stanu szkolnictwa wyższego i nauki, aby można było je usunąć. W „Strategii” KRASP-u, brakuje wskazania istotnego elementu, który doprowadził do obecnej sytuacji, tj. utrwalania się feudalnych i PRL-owskich struktur na uczelniach publicznych przeorientowanych na nowy system zarządzania zasobami ludzkimi. Oczywiście pod pozorem zachowania tradycji akademickiej i dbałości o poziom nauczania. Wprowadzono natomiast usprawiedliwianie istniejącego stanu „katastrofalnymi wskaźnikami w skolaryzacji odziedziczonych po PRL” oraz niskimi nakładami z budżetu państwa na badania naukowe i prace rozwojowe. To prawda. W nowej rzeczywistości konieczna poprawa wskaźnika skolaryzacji zderzyła się z niedostatkiem nakładów z budżetu państwa, lecz nie można pominąć, że po PRL przejęliśmy groźną chorobę: niewydolną strukturę awansów w nauce, dostosowaną do minionego systemu. Jeżeli tej przyczyny choroby nie określimy jednoznacznie, to system ten będzie nam ciążył następne dziesiątki lat. Kadra akademicka w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku, zamiast być wzorcem przemian systemowych w państwie, dopiero dziś zamierza dokonać zmian wymuszanych całkowicie odmienionym otoczeniem. Typową reakcją prominentów na od dawna podnoszone głosy o konieczności głębokiej reformy środowiska akademickiego, było pytanie: „a kto to powiedział?”; od tego zależało stanowisko. Propozycje w rodzaju tematu „CO1.4: Poprawa warunków kształcenia się osób szczególnie uzdolnionych”, będą dalej marnowaniem talentów, przez wpuszczanie ich w kanał walki o tytuł naukowy, który sam w sobie staje się celem. Stanu przyzwyczajęń środowiska akademickiego nie da się szybko zmienić, lecz bardzo ważnym jest by nie utrudniać rozwoju zdolnym i młodym pracownikom. „Doświadczonemu naukowcowi” według kryteriów Rekomendacji Komisji Europejskiej, należy realnie umożliwić kierowanie pracami naukowymi i realizację programów autorskich po komisyjnym przyjęciu ich w jednostce. Ocen osób należy dokonywać na podstawie osiągnięć, a nie terminów uzyskania stopnia czy tytułu. „Strategia” KRASP-u, omawiając dość starannie niedostatki polskiego szkolnictwa wyższego w załączonych esejach i analizach, zagrożenia główne przemilcza.

Krajowa Sekcja Nauki NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” uważa za konieczne przeprowadzenie reformy systemu szkolnictwa wyższego. Związek dał temu wyraz w poselskim projekcie ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym” z roku 2005. Nadal widzimy pilną potrzebę takiej reformy systemu szkolnictwa wyższego i nauki, która budowałaby system spójny i wolny od rozwiązań prowadzących do głębokiego zakłamania. Nie chcemy kolejnej sztucznej kompilacji z systemami krajów, gdzie tradycyjnie istnieje bardzo duże wsparcie kształcenia i badań naukowych przez sektor prywatny, przy jednocześnie nieporównywalnie wyższych nakładach ze strony państwa.

Przewodniczący Krajowej Sekcji Nauki
NSZZ „Solidarność”



Janusz Sobieszczański

U W A G I
do strategii rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce
proponowanych przez firmę Ernst & Young (E&Y)
oraz przez Fundację Rektorów Polskich (FRP)

Prof. dr hab. inż. Wiesław Kuźmicz

Politechnika Warszawska, Wydział Elektroniki i Technik Informatycznych
Instytut Mikroelektroniki i Optoelektroniki
ul. Koszykowa 75, 00-662 Warszawa
tel. (22) 234 7207
e-mail wbk@imio.pw.edu.pl

Warszawa, marzec 2010 r.

Spis treści

| | | |
|---------------|---|-----------|
| 1. | Wstęp | 7 |
| 2. | Trzy warunki konieczne rozwoju szkolnictwa wyższego i nauki | 7 |
| 2.1 | Warunek (a): kandydaci na nauczycieli akademickich i badaczy | 7 |
| 2.2. | Warunek (b): atrakcyjność kariery akademickiej | 9 |
| 2.2.1. | Warunki wejścia na ścieżkę kariery akademickiej | 9 |
| 2.2.2. | Warunki kontynuowania kariery akademickiej | 10 |
| 2.3. | Warunek (c): możliwości uprawiania nauki i kształcenia | 12 |
| 3. | Finansowanie nauki - wybrane problemy | 14 |
| 3.1. | Rola finansowania ze środków budżetowych | 14 |
| 3.2. | Finansowanie ze źródeł UE | 15 |
| 3.3. | Metody rozdzielania środków | 16 |
| 3.3.1. | Konkursy - kiedy i jakie | 16 |
| 3.3.2. | Potrzeba i rola stabilnej dotacji | 17 |
| 3.3.3. | System wynagradzania i poziom wynagrodzeń | 20 |
| 4. | Podsumowanie i uwagi końcowe | 22 |
| 5. | Dodatek: o autorze tego tekstu | 24 |

1. Wstęp

Celem niniejszego tekstu jest zwrócenie uwagi na pewne uwarunkowania, które w krytyczny sposób mogą zaważyć na powodzeniu lub porażce proponowanych reform w przypadku ich podjęcia. Uwarunkowania te – zdaniem autora tych uwag – bądź w ogóle nie zostały dostrzeżone przez autorów jednej lub obu strategii, bądź też nie zostały potraktowane z taką powagą, na jaką zasługują.

Uwagi niniejsze nie są próbą całościowej oceny obu strategii. Jest to tylko głos w toczącej się od dawna debacie nad stanem polskiego szkolnictwa wyższego i nauki i drogami do poprawy tego stanu. Autor tych uwag reprezentuje nauki techniczne i ma także pewne rozeznanie w obszarze nauk ścisłych, toteż niniejsze uwagi dotyczą głównie tych dwóch obszarów. Jest to spojrzenie „od dołu”, punkt widzenia osoby praktykującej naukę i nauczanie od 40 lat, spojrzenie odmienne od tych, które wychodzą od rozmaitych teoretycznych modeli systemu szkolnictwa wyższego, organizacji szkoły wyższej itp. Tekst ten prezentuje wyłącznie osobiste poglądy autora, nie należy ich utożsamiać ze stanowiskiem jakiegokolwiek instytucji lub organizacji.

Dłuższe teksty tego typu są zwykle zaopatrywane w zwięzłe streszczenie („executive summary”). Autor tych uwag świadomie zrezygnował z tego, chciałby bowiem, aby czytelnik tych uwag zapoznał się z całością tekstu, a w szczególności z zawartymi w nim liczbami, przykładami i przypisami.

2. Trzy warunki konieczne rozwoju szkolnictwa wyższego i nauki

Źródłem nowych wyników naukowych, źródłem innowacji oraz źródłem wiedzy przekazywanej studentom nie są organizacje, struktury, programy ani nawet pieniądze, lecz **ludzie** – nauczyciele akademicki i pracownicy nauki. Uprawianie nauki (a także nauczania na poziomie akademickim) jest procesem twórczym podejmowanym **dobrowolnie i z własnej wewnętrznej potrzeby**. Autor niniejszych uwag jest zdania, że autorzy wszelkich propozycji reform szkolnictwa wyższego i nauki powinni zadać sobie pytanie: czy proponowane zmiany będą zachęcać do kariery akademickiej i stymulować tę karierę, czy też przeciwnie.

Abyśmy mieli w Polsce szkolnictwo wyższe i naukę na dobrym międzynarodowym poziomie, muszą być spełnione trzy warunki konieczne:

- (a) muszą istnieć osoby mające predyspozycje i przygotowanie do uprawiania nauki oraz nauczania na poziomie akademickim,
- (b) osoby takie muszą chcieć kroczyć drogą kariery akademickiej,
- (c) osoby takie muszą mieć warunki do uprawiania nauki i nauczania.

Jeśli którykolwiek z tych warunków nie będzie spełniony, żadne reformy nie przyniosą spodziewanych efektów.

Autorzy obu strategii zdają się milcząco zakładać, że warunki (a) i (b) są i zawsze będą spełnione. Być może są dziedziny nauki, gdzie tak właśnie jest, ale w naukach przyrodniczych i technicznych, które w dłuższej perspektywie decydują o rozwoju gospodarki, sytuacja jest całkowicie odmienna.

2.1. Warunek (a): kandydaci na nauczycieli akademickich i badaczy

Na studia przyrodnicze i techniczne przychodzą kandydaci przygotowani źle i z roku na rok coraz gorzej¹. Bardzo słabi kandydaci wymuszają obniżanie poziomu nauczania i poziomu wymagań. Słabi absolwenci to w konsekwencji mała liczba kandydatów na asystentów i doktorantów i kiepska ich jakość, co prowadzi do dalszego obniżania poziomu oraz zaniku ambicji naukowych. Potwierdzeniem tego jest m.in. bardzo niska sprawność studiów doktoranckich w zakresie nauk przyrodniczych i technicznych oraz mała liczba doktoratów w tych dziedzinach² (patrz np. strategia E&Y, punkt 3.26). Warunek konieczny (a) w obszarze nauk przyrodniczych i technicznych nie jest więc spełniony. Spełnienie tego warunku wymaga oczywiście działań daleko wykraczających poza strategię rozwoju szkolnictwa wyższego, strategia ta powinna jednak niezbędne działania sygnalizować i postulować. Należałoby do nich przede wszystkim zasadnicze podniesienie wymagań stawianych uczniom na wszystkich kolejnych progach edukacyjnych, a w tym na egzaminach maturalnych. Obserwowane są niestety tendencje przeciwnie. Przywrócenie obowiązkowego egzaminu maturalnego z matematyki było krokiem we właściwą stronę, ale równocześnie forma i

¹ Uczelnie poczuły się zmuszone uruchamiać uzupełniające zajęcia w zakresie szkolnej wiedzy z przedmiotów takich, jak matematyka i fizyka, by móc w ogóle rozpocząć zajęcia na poziomie akademickim. Zajęcia takie nie zastąpią jednak systematycznego rozwijania umiejętności logicznego myślenia, co jest procesem wieloletnim, nieobecnym w przeciętnej polskiej szkole wobec marginalizacji przedmiotów ścisłych.

² Te negatywne zjawiska mają oczywiście także inne przyczyny.

zakres tego egzaminu ustalone zostały tak, że nawet na poziomie rozszerzonym jest on o wiele za łatwy³ - i pomimo to wyniki na tegorocznym egzaminie próbnym były alarmująco słabe, co świadczy o tym, z jak głęboką zapaścią polskiej szkoły mamy do czynienia w tym zakresie. W tej sytuacji w strategii rozwoju szkolnictwa wyższego powinny się znaleźć następujące elementy⁴:

- przywrócenie szkołom wyższym prawa do wstępnej selekcji kandydatów na studia (konkursowy egzamin wstępny) - nie wiadomo, dlaczego autorzy obu strategii kładący tak wielki nacisk na konkurencję i procedury konkursowe w tym akurat miejscu proponują pozostawienie wyników matur jako jedyne kryterium rekrutacyjnego⁵,
- uczynienie istotną częścią misji wyższej uczelni popularyzacji wiedzy wśród dzieci i młodzieży⁶, czemu powinno towarzyszyć przeznaczenie na ten cel odpowiedniego strumienia finansowania, oraz - o ile to okaże się potrzebne - określenia form organizacyjnych i uwzględnienia tego rodzaju działalności w pensum nauczycieli akademickich,
- powierzenie szkołom wyższym zadania organizowania olimpiad przedmiotowych i przeznaczenie na ten cel odpowiedniego strumienia finansowania, płynącego bezpośrednio do szkół wyższych, a nie z budżetu resortu oświaty⁷ - olimpiady przedmiotowe mające w Polsce dziesiątki lat świetnej tradycji są jednym z bardzo niewielu skutecznych sposobów wyławiania utalentowanej młodzieży i zapewniania jej miejsca na wyższych uczelniach.

2.2. Warunek (b): atrakcyjność kariery akademickiej

2.2.1. Warunki wejścia na ścieżkę kariery akademickiej

Nawet jeśli warunek (a) w skali masowej nie jest spełniony, na wyższych uczelniach pojawiają się jednak studenci będący dobrymi kandydatami na badaczy i nauczycieli akademickich. Wśród najlepszych coraz częściej dają się zauważyć następujące postawy:

- kariera akademicka w ogóle nie jest brana pod uwagę,
- studia doktoranckie są dodatkiem do pracy zawodowej wykonywanej poza uczelnią, mającym na celu głównie uzyskanie w przyszłości przewagi konkurencyjnej na rynku pracy,
- kariera akademicka jest pożądana, ale na dobrej uczelni zagranicznej.

Niestety, te postawy są typowe dla większości najlepszych. Taka teza wynika nie tylko z wieloletnich obserwacji autora tych uwag, ale także z wypowiedzi absolwentów wyższych uczelni, jakie często pojawiają się w mediach⁸. Liczba najlepszych absolwentów, którzy zdecydowanie wiążą swoje długofalowe plany naukowe z macierzystą (lub inną polską) uczelnią, jest niewielka. Na studia doktoranckie kandydują „średniacy”, i w dodatku jest ich coraz mniej (przynajmniej w polu obserwacji autora tych uwag). Zatem podniesienie atrakcyjności kariery akademickiej jest warunkiem koniecznym rozwoju szkolnictwa wyższego. Studia doktoranckie lub asystentura muszą być konkurencyjną wobec innych ofertą na rynku pracy. Na konkurencyjność oferty składa się wiele czynników, nie tylko wynagrodzenie. W czasach PRL wynagrodzenia w sferze nauki były na początkowych etapach kariery bardzo niskie (tak jak i dziś). Mimo to kariera akademicka była dla najlepszych upragnionym celem. Wiązały się z nią bowiem:

- cenne w czasach PRL poczucie swobody intelektualnej, praca w środowisku stosunkowo wolnym od indoktrynacji i nacisków politycznych (oczywiście z wyjątkiem dziedzin o silnym ładunku ideologicznym),

³ Nie ma tu miejsca na rozwijanie i uzasadnianie tej tezy, ale wystarczy zauważyć, że znaczną część 30% punktów potrzebnych do zdania egzaminu można zdobyć zgadując odpowiedzi w testowej części egzaminu.

⁴ Są one częściowo reprezentowane w strategii FRP (punkt CO2.1).

⁵ W lutym 2008 roku duże grono (około 1000 osób) pracowników wielu polskich uczelni złożyło u p. Minister Edukacji Narodowej propozycję rozwiązania problemu rekrutacji przez powiązanie „trudnej” matury z (opcjonalnymi, dla części kandydatów) egzaminami wstępnymi tak, by zapewnić odpowiednią rangę matury, a równocześnie nie odciąć drogi do studiów dla znacznej części młodzieży. Niestety propozycja ta została całkowicie zignorowana.

⁶ Takie działania są luźno wspomniane w strategii FRP (punkt CO5.3) jako jedno z wielu działań na rzecz otoczenia społecznego. W strategii E&Y (punkt 8.C) jest jedynie mowa o współdziałaniu szkolnictwa wyższego i szkół ponadgimnazjalnych przy określaniu programów nauczania i organizowania kursów wyrównawczych.

⁷ Doświadczenia ostatnich tygodni pokazują, że dla MEN olimpiady przedmiotowe są zadaniem trzeciorzędnej wagi, skoro dla zaoszczędzenia niewielkich kwot proponuje się absurdalne procedury wyłaniania organizatorów olimpiad oraz reguły finansowania niemal uniemożliwiające ich przeprowadzanie.

⁸ Autor tych uwag nie napotkał dotąd wyników badań socjologicznych, które pozwalałyby oszacować ilościowo częstość występowania omawianych postaw.

- szanse na kontakty ze światem, co w przypadku wyjazdów na stypendia, a nawet krótkich wyjazdów na konferencje dawało nie tylko możliwość odbycia atrakcyjnych podróży, ale także znaczące korzyści materialne,
- znaczna swoboda w kształtowaniu swego czasu pracy,
- szanse na dodatkowe dochody z tytułu prac zleconych, honorariów za artykuły w krajowych czasopismach, skrypty, podręczniki,
- prestiż społeczny, który w mniejszym niż dziś stopniu zależał od zamożności.

Należy dodać, że w czasach PRL dla absolwenta polskiej uczelni szansa rozpoczęcia kariery akademickiej w innej niż polska uczelni praktycznie nie istniała.

Dziś wymienione wyżej czynniki bądź w ogóle nie występują, bądź mają znaczenie drugorzędne. Same ambicje intelektualne i patriotyzm nie wystarczą jako przeciwwaga dla ogromnej konkurencji, zarówno ze strony pracodawców oferujących wybitnym absolwentom uczelni bardzo dobre warunki zatrudnienia, jak i ze strony zagranicznych uczelni, które coraz aktywniej poszukują na międzynarodowym rynku naukowym kandydatów do kariery akademickiej (i to na wszystkich szczeblach, od doktoranta do profesora).

Podniesienie atrakcyjności kariery akademickiej wymagałoby wprowadzenia do strategii zasady, że:

- wynagrodzenie asystenta (lub stypendium doktoranta) musi mieć wysokość zachęcającą, a nie zniechęcającą - muszą to być wynagrodzenia pozwalające co najmniej na pokrycie kosztów utrzymania w mieście będącym siedzibą uczelni, bez konieczności angażowania się w dodatkowe zajęcia zarobkowe poza uczelnią⁹.

Oznacza to, że owe wynagrodzenia powinny być kształtowane elastycznie, w zależności od sytuacji na rynku pracy, lokalnych kosztów utrzymania itp. Będzie jeszcze o tym mowa w dalszej części tych uwag.

Należałoby także wiązać dobrych studentów z uczelnią już na etapie studiów magisterskich, a nawet studiów pierwszego stopnia. Służyłyby temu następujące działania:

- oferowanie najlepszym studentom stypendiów naukowych – powinna je otrzymywać niewielka (kilka procent) grupa najlepszych, miałyby one charakter nagrody, a nie wsparcia socjalnego, ich przyznanie mogłoby być uzależnione od złożenia określonych zobowiązań (niepodejmowanie pracy w czasie studiów, zobowiązanie do przystąpienia do studiów doktoranckich) i miałyby charakter konkursu, w którym mogłyby być brane pod uwagę nie tylko oceny, ale i inne formy aktywności (np. aktywność w studenckich kołach naukowych)¹⁰,
- włączanie studentów do prac badawczych, co wymagałoby rozwiązania kilku problemów, m.in. finansowania kosztów udziału studentów, wprowadzenia jasnych zasad dysponowania własnością intelektualną wytworzoną przez studentów, określenia relacji i proporcji między „zwykłym” studiowaniem, a udziałem w projektach badawczych¹¹.

2.2.2 Warunki kontynuowania kariery akademickiej

Trzeba także zadbać o atrakcyjność kariery akademickiej na jej dalszych etapach, co wiąże się z satysfakcjonującym poziomem wynagrodzeń, ale nie tylko. Należałoby rozważyć, czy proponowane zmiany, które np. w myśl strategii E&Y dają stabilizację zatrudnienia dopiero na poziomie profesora zwyczajnego, nie będą przeciwskuteczne.

Przyjęto milczące założenie, że każdemu, kto rozpoczął karierę naukową, będzie ogromnie zależało na jej kontynuacji, w związku z tym będzie gotów co kilka lat zmieniać uczelnię i miejsce zamieszkania, stawać do ostrych konkursów, wyczerpać wszystkie siły dla wyprzedzenia innych w rozwoju naukowym, i nie mieć poczucia życiowej stabilizacji ani zadowalających zarobków przez co najmniej kilkanaście lat.

To funkcjonuje w nauce amerykańskiej, gdzie do pracy na najlepszych uczelniach zgłasza się po kilkudziesięciu kandydatów na każde wolne miejsce. Uzyskanie zatrudnienia oznacza bowiem dostęp do najświetniejszego warsztatu badawczego, wejście w stymulujące środowisko, w którym osiągnięcia naukowe nieomal „robią się same”, prestiż pracownika elitarniej uczelni, a także szanse na szybki sukces materialny. Czy w Polsce będzie

⁹ Problemu bardzo niskich wynagrodzeń nie rozwiązują dodatkowe stypendia dla najlepszych, np. oferowane przez Fundację Nauki Polskiej. Jest ich znikomą małą w stosunku do liczby potencjalnych kandydatów, toteż oceniając atrakcyjność bycia doktorantem lub asystentem młody człowiek nie bierze ich istnienia pod uwagę.

¹⁰ W strategii E&Y (punkt 8.6) proponowana jest całkowita likwidacja stypendiów za wyniki w nauce. To błąd, formułę tych stypendiów można i należy zmienić, ale likwidacja to krok w kierunku obniżania jakości studiów.

¹¹ Włączenie studentów do prac badawczych nie jest i oczywiście nigdy nie będzie możliwe w skali masowej. Chodzi tu o włączenie małej grupy najzdolniejszych i chętnych, jak najwcześniej w toku studiów.

podobnie? - można wątpić¹². A ci, którzy gotowi będą brać udział w takim wyścigu, wybiorą raczej uczelnie w krajach UE, gdzie bez większych problemów dostaną szanse kariery, jeśli będą rzeczywiście dobrzy.

W tym kontekście niektóre propozycje strategii E&Y rażą brakiem realizmu.

Przykładowo, w punkcie 9.6 postuluje się obowiązek przepracowania co najmniej dwóch lat w innym miejscu pracy po uzyskaniu stopnia doktora, a przed ponownym zatrudnieniem w macierzystej uczelni, oraz obowiązek przepracowania co najmniej trzech lat w innym ośrodku akademickim w Polsce lub za granicą przed zatrudnieniem na stanowisku profesorskim. Co do zasady są to wymagania jak najbardziej słuszne, tylko czy w polskich realiach możliwe do spełnienia?

Dwuletnie zatrudnienie poza macierzystą uczelnią oznaczałoby jedną z czterech możliwości:

- zatrudnienie w innej uczelni,
- zatrudnienie w innej instytucji prowadzącej badania naukowe (np. JBR, laboratorium przemysłowe),
- zatrudnienie zgodne z kwalifikacjami, ale poza obszarem nauki,
- zatrudnienie poza zawodem.

Tylko dwa pierwsze przypadki, i być może niekiedy trzeci, służyłyby rozwojowi naukowemu. Czy jednak uczelnie oraz instytuty miałyby warunki do zatrudniania nowo promowanych doktorów – etaty, środki finansowe? Dzisiejsza sytuacja na to nie wskazuje, a w proponowanych strategiach trudno dostrzec, jak i dlaczego taka sytuacja miałaby się zmienić. Można więc prognozować, że największe szanse miałyby zatrudnienie poza obszarem nauki lub w ogóle poza zawodem – pod warunkiem, że pracodawca byłby zainteresowany zatrudnieniem kogoś, dla kogo byłby to tylko dwuletni „przerywnik” w karierze akademickiej, bez zamiaru zaangażowania się na dłużej. Wymaganie dwuletniego zatrudnienia poza macierzystą uczelnią mogłoby się więc skończyć bądź rezygnacją z kariery akademickiej, bądź szukaniem sposobów na omijanie tego warunku¹³.

Wprowadzenie wymogu pracy przez 3 lata w innym ośrodku akademickim dla ubiegających się o stanowiska profesorskie wymagałoby podniesienia wynagrodzeń do takiego poziomu, aby czasowe przeniesienie do innego ośrodka akademickiego nie powodowało ruiny materialnej przenoszącego się i jego rodziny. Takie przenosiny wiążą się bowiem z reguły z rezygnacją z pracy zarobkowej współmałżonka, kosztami przeprowadzki, wynajmowania mieszkania itp. W strategii E&Y jest wprowadzanie mowa o dotacji mobilnościowej (punkt 13.36) i finansowaniu z niej stanowisk profesorskich, ale nie jest jasne, czy mogłaby ona być użyta do podniesienia wynagrodzenia do odpowiedniej wysokości¹⁴ dla osób odbywających swoje trzyletnie staże w innych ośrodkach akademickich. W przypadku wyjazdu za granicę pojawia się inna trudność. Zatrudnienie na stanowiska typu „post-doc” oferowane jest zwykle na rok, maksymalnie na dwa lata. Uzyskanie zatrudnienia na kolejny trzeci rok nie zawsze jest łatwe, a nawet w ogóle możliwe. Może wymagać ubiegania się o pracę w innej uczelni. Może być związane z warunkiem zatrudnienia się na dłużej, a nawet wejścia na ścieżkę stabilizacji („tenure track”). Obserwacje wskazują, że uzyskanie takiego zatrudnienia powoduje z reguły rezygnację z powrotu do kraju. W ten sposób wymóg trzyletniego zatrudnienia za granicą, teoretycznie bardzo słuszny, w praktyce może stać się mechanizmem stymulującym emigrację jeszcze większej, niż dotąd, liczby polskich uczonych. Wymóg pracy w innym zagranicznym ośrodku akademickim należałoby więc skrócić do dwóch lat, a w przypadku, gdyby miał to być inny krajowy ośrodek akademicki, zapewnić niezbędne warunki materialne dla czasowej zmiany miejsca zamieszkania. Dotyczy to oczywiście także proponowanych w strategii E&Y (punkty 9.10 - 9.12) staży podoktorskich, choć sama w sobie idea ta jest trafna.

Czynnikiem bardzo silnie zniechęcającym do pracy na wyższej uczelni jest szybko postępująca biurokracyzacja, w wyniku której coraz więcej czasu tracone jest na pokonywanie barier i procedur formalnych, a coraz mniej pozostaje na właściwą pracę. Jest to w większym stopniu problem uczelni państwowych, a jego główną przyczyną postępująca biurokracyzacja państwa jako takiego. Uczelnie i jej pracownicy poruszają się w gęstwinie coraz bardziej zawiłych, trudnych do interpretacji, niespójnych, a nawet sprzecznych przepisów. Teoretycznie powinien to

¹² Często w mediach stawiany jest uczelniom zarzut, że procedury zatrudniania w trybie konkursowym są fikcją, bo z góry wiadomo, że będzie jeden kandydat i że on wygra. Rzeczywiście konkursy tak zazwyczaj wyglądają, ale nie z powodu kumoterstwa czy nepotyzmu, tylko dlatego, że odpowiednich kandydatów chętnych do pracy na uczelni brak. Konkurs ogłaszany jest więc wtedy, gdy nastąpi rzadka koincydencja dwóch wydarzeń: pojawi się dobry kandydat (np. świeżo promowany doktor) i uda się zdobyć etat oraz środki finansowe na jego zatrudnienie.

¹³ Warto przypomnieć, że w czasach PRL też istniał warunek odbycia stażu przemysłowego przed awansami na wyższe stanowiska w uczelni. Znalezienie miejsca na taki staż było jednak trudne, toteż warunek ten rzadko był przestrzegany.

¹⁴ Pomiędzy punktami 9.6 i 13.36 strategii E&Y występuje zresztą pewna sprzeczność. W punkcie 9.6 jest mowa o tym, że na stanowisko profesorskie można zatrudnić po trzyletnim okresie pracy w innym ośrodku, a w punkcie 13.36 mówi się o dotacji mobilnościowej na zatrudnienie *na stanowiskach profesorskich*. Wynika z tego, że z dotacji mobilnościowej nie będzie można skorzystać dla zatrudnienia na trzy lata kogoś, kto dopiero po tym zatrudnieniu będzie kandydował na stanowisko profesorskie. Jak wobec tego takie zatrudnienie sfinansować na właściwym poziomie?

być problem administracji uczelni, a nie samych uczonych. W praktyce administracja „stwarza więcej problemów, niż rozwiązuje”. Wynika to z tego, że cele uczonych nie są tożsame z celami administracji. Pracownikom administracji jest wszystko jedno, czy i na jakim poziomie będą prowadzone badania i nauczanie. Ich głównym celem jest zapewnienie sobie bezpieczeństwa na wypadek wszelkiego rodzaju kontroli. Nikt nie chce „znaleźć się w kręgu podejrzeń”, toteż na wszelki wypadek uniemożliwia podejmowanie wszelkich decyzji i działań, które choć rozsądne, uzasadnione, a nawet konieczne i stuprocentowo uczciwe, budzą u urzędnika uczelni wątpliwości co do zgodności z obowiązującymi regułami formalnymi. Problem ten pogłębiają niskie kwalifikacje administracji uczelnianej, które potęgują strach przed popełnieniem formalnego błędu¹⁵. Na rynku pracy można znaleźć specjalistów o dostatecznie wysokich kwalifikacjach, ale nie są oni zainteresowani pracą na uczelniach państwowych, które przy obecnym poziomie finansowania i sztywnych siatkach płac nie są w stanie zaoferować zachęcających wynagrodzeń.

Uzasadnione jest pytanie, dlaczego władze akademickie i samorząd uczelni (rektor, senat) dopuszczają do rozkwitu biurokracji. Odpowiedź jest prosta: uczeni są zakładnikami administracji, nie będąc w stanie (i nie chcąc) być ekspertami od przepisów podatkowych, prawa pracy, ustawy o rachunkowości, ustawy o zamówieniach publicznych itp. W rezultacie urzędnicy rządzą uczonymi, zamiast pełnić rolę służebną¹⁶. Z tego punktu widzenia proponowana w strategii E&Y zmiana systemu zarządzania uczelniami z obecnego modelu, w którym naczelną władzą jest rektor i senat, na model przypominający zarządzanie przedsiębiorstwem, gdzie rola samorządu i władz akademickich staje się drugoplanowa, to krok w niewłaściwą stronę. Oznacza to bowiem utrwalenie władzy administracji nad uczonymi, i może prowadzić do pomylenia środków i celów¹⁷. Nie ma tu miejsca na rozwijanie tego zagadnienia, ale trzeba wskazać jedno z zagrożeń. Każda administracja stara się jak może unikać wszelkiego ryzyka, a bez ryzyka badania naukowe nie istnieją. Jeśli wynik jakichś działań da się z góry przewidzieć, to mogą to być działania skądinąd pozytywne, ale na pewno nie są to badania naukowe. Pod władzą specjalistów od zarządzania i administracji uczelniom grozi więc zaniechanie wszelkich ambitniejszych, a więc z natury rzeczy bardziej ryzykownych, projektów badawczych¹⁸. Liczne sformułowania punktu 11.D strategii E&Y potwierdzają, że przez „usprawnienie systemów zarządzania uczelniami publicznymi” autorzy tej strategii rozumieją przede wszystkim usprawnienie zarządzania finansami uczelni. Nie ma wzmianki o tym, że głównym celem zarządzania uczelniami powinno być tworzenie maksymalnie sprzyjających i przyjaznych warunków do pracy badawczej i nauczania, w tym również do prowadzenia badań o wysokim stopniu ryzyka.

Obie strategię w wielu miejscach przewidują uelastycznienie ram formalnych działania uczelni przez zmiany ustaw dotyczących bezpośrednio szkolnictwa wyższego i nauki. To dobrze, ale za mało. Szkoda, że obie strategię poświęcają zbyt mało uwagi ogólnym ramom prawnym, w jakich działają uczelnie.

2.3. Warunek (c): możliwości uprawiania nauki i kształcenia

Odkąd autor tych uwag pamięta, trwa narzekanie na to, że kariery naukowe w Polsce przebiegają zbyt wolno, czego skutkiem jest późny wiek uzyskiwania stopni naukowych i tytułu profesora, a więc i pełni uprawnień akademickich. Stąd żądania uproszczenia procedur, a nawet radykalnego skrócenia ścieżki kariery (likwidacja habilitacji¹⁹, wprowadzenie „doktoratów zawodowych” nie wymagających uzyskiwania oryginalnych wyników

¹⁵ Strategia E&Y proponuje (punkty 11.19 i 11.23) specjalistyczne kształcenie administracji akademickiej. To niepotrzebne. Zdaniem autora tych uwag uczelniom potrzebni są przede wszystkim dobrzy fachowcy w konkretnych dziedzinach: finansów, podatków, prawa pracy itp., rozumiejący we właściwy sposób swoją rolę: rolę znajdujących rozwiązania problemów formalnych i finansowych pojawiających się przy prowadzeniu badań i nauczania.

¹⁶ Typowy argument urzędnika uczelni brzmi: „trzeba zrobić tak a tak, bo tego wymaga bezpieczeństwo prawne i/lub finansowe uczelni”. Z takim argumentem trudno dyskutować uczonemu, który nie ma czasu ani ochoty wgłębiać się w zawilgości niespójnego prawa.

¹⁷ Autor tych uwag wielokrotnie musiał i wciąż musi przypominać urzędnikom uczelni, że celem podejmowania projektów badawczych są wyniki badań, a nie zarabianie pieniędzy dla uczelni. Z punktu widzenia urzędników jest zupełnie obojętne, czym będą się zajmować pracownicy naukowcy, byle przynosiło to uczelni środki finansowe. Jest to sytuacja typowa na wielu uczelniach.

¹⁸ Autor tych uwag, będąc od wielu lat ekspertem Komisji Europejskiej oceniającym wnioski projektowe i projekty w toku w kolejnych programach ramowych, na co dzień dostrzega ten problem. W konkursach programów ramowych kryteria oceny są tak określone, że projekty wysokiego ryzyka mają bardzo małe szanse akceptacji, chociaż oficjalnie nikt tego nie przyznaje. Podobnie wygląda to w krajowych konkursach o granty badawcze.

¹⁹ Proponuje to *de facto* strategia E&Y (punkty 12.34 i 12.37).

naukowych²⁰ itp.). To nieporozumienie. W Polsce zdobywanie stopni, tytułów i stanowisk trwa bardzo długo nie z powodu przewlekłości procedur, lecz z powodu braku warunków do uprawiania nauki²¹.

Brak warunków do uprawiania nauki to:

- brak odpowiednio wyposażonych laboratoriów,
- brak środków na zakup niezbędnych materiałów do badań, a także materiałów eksploatacyjnych, części zamiennych do sprzętu, środków na wykonywanie niezbędnych prac warsztatowych itp.,
- brak środków na rozwijanie kontaktów naukowych (konferencje, seminaria w innych uczelniach itp.),
- bardzo niski poziom wynagrodzeń zmuszający do poświęcania znacznej części czasu na prace zarobkowe nie będące badaniami naukowymi (dotyczy zwłaszcza najmłodszych pracowników nauki),
- brak możliwości swobodnego, odpowiedniego do podejmowanych zadań kształtowania liczebności i składu zespołów naukowych,
- konieczność poświęcania czasu na prace organizacyjne, techniczne, biurowe,
- konieczność poświęcania czasu na samodzielne rozwiązywanie problemów formalnych, prawnych, finansowych związanych z badaniami.

Na szczęście powszechna dostępność internetu znacznie złagodziła problem ograniczonego dostępu do literatury naukowej.

Wszystkie wymienione wyżej przeszkody w uprawianiu nauki mają swe prąródło w braku środków finansowych. Dotyczy to także trzech ostatnich wymienionych wyżej przeszkód. Brak możliwości swobodnego kształtowania składu zespołów naukowych wynika stąd, że obowiązujące przepisy sztywno wiążą zatrudnienie z ilością zadań dydaktycznych (poprzez obowiązujące pensum), co ma swe źródło w dążeniu do ograniczenia kosztów funkcjonowania uczelni. Dwie ostatnie przeszkody wynikają z braku środków potrzebnych do zatrudnienia pracowników administracyjnych i pomocniczych w odpowiedniej liczbie i o odpowiednich kwalifikacjach. Istotną rolę grają tu też sztywne siatki płac uniemożliwiające odpowiednie do kwalifikacji wynagradzanie, ale te sztywne siatki określające bardzo niskie pułapy wynagrodzeń też przecież wynikają z niskiego poziomu finansowania nauki i szkolnictwa wyższego.

Ponieważ prąródłem przeszkód w uprawianiu nauki jest brak dostatecznych środków finansowych, pozostała część tych uwag będzie poświęcona zagadnieniom finansowania badań i nauczania.

Polski uczony ma do dyspozycji kilkanaście razy mniejsze środki finansowe na badania, niż jego kolega z większości krajów UE, i kilkadziesiąt razy mniejsze środki, niż badacze z USA (a także wielu innych krajów, np. Chin, Tajwanu, Japonii, Korei Płd., Singapuru, a także od pewnego czasu - uwaga! - Iranu, Arabii Saudyjskiej)²². Taka różnica to przepaść wykluczająca możliwość uzyskania wysokiej pozycji polskiej nauki na światowym rynku naukowym²³.

Niedostateczny jest także poziom finansowania nauczania. Istnieje praca²⁴, w której podjęto próbę oszacowania koniecznych, uzasadnionych ekonomicznie nakładów na kształcenie w przeliczeniu na jednego studenta rocznie. Dane odnoszą się do roku 1998. Dla uczelni ekonomicznej (dla której model kosztów jest opisany bardzo szczegółowo) oszacowano jako koszt konieczny i uzasadniony kwotę 9743 zł na jednego studenta rocznie. Rzeczywiste koszty ponoszone przez państwowe uczelnie ekonomiczne wyniosły 4640 zł. Dla uczelni technicznych uzasadniony i konieczny koszt został oszacowany na 21018 zł rocznie na studenta. Dla wydziału, którego pracownikiem jest autor tych uwag, nakłady w roku 1998 wyniosły około 8000 zł, a zatem blisko trzykrotnie mniej. Nic nie wskazuje na to, aby między rokiem 1998, a 2010 nastąpiła jakaś poprawa, raczej wręcz przeciwnie. Można więc oszacować, że uczelnie techniczne otrzymują około 1/2 - 1/3 potrzebnych im środków. Jest to przybliżona miara stopnia niedofinansowania. Można zadać pytanie, jak to jest możliwe, że szkoła działa i kształci, mimo że ma do dyspozycji tylko około połowę

²⁰ Proponuje to strategia FRP (punkt CO1.3).

²¹ Procedury oczywiście warto upraszczać tam, gdzie nie grozi to obniżeniem wymagań jakościowych, lecz nie w tym należy upatrywać drogi do przyspieszenia karier. W dokumencie MNiSW „Założenia do nowelizacji ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki” proponuje się zmiany procedury uzyskiwania habilitacji, które mają skrócić tę procedurę o 5 miesięcy. Nie ma to w praktyce większego znaczenia wobec faktu, że czas między uzyskaniem doktoratu, a habilitacją należałoby skrócić o wiele lat.

²² Dane wg własnych informacji i obserwacji autora tych uwag; podobne oszacowania można także znaleźć w powszechnie dostępnych dokumentach, np. „Strategia rozwoju nauki w Polsce do 2015 roku”, MNiSW, kwiecień 2008 r., oraz w strategii FRP, punkt CO4.1.

²³ Nie jest przypadkiem, że wybitne wyniki uzyskują bądź przedstawiciele dyscyplin teoretycznych o bardzo niskim koszcie badań (jak matematyka, fizyka teoretyczna, niektóre działy informatyki), bądź polscy uczeni pracujący w zagranicznych laboratoriach.

²⁴ „Koszty kształcenia w szkołach wyższych w Polsce, model kalkulacyjny kosztów kształcenia”, praca zbiorowa, Instytut Problemów Współczesnej Cywilizacji, Warszawa 1999.

potrzebnych środków. Odpowiedź jest prosta: uczelnia rabunkowo eksploatuje swoje zasoby materialne i kadrowe. Środki przeznaczone na amortyzację majątku uczelni nie są przeznaczane na konserwację i odnawianie tego majątku, lecz na łatanie bieżących „dziur” w budżecie. Pracownicy część zajęć prowadzą za darmo (wprowadza się reguły formalne rozliczania zajęć, które do tego się sprowadzają). Nie dokonuje się zakupów do bibliotek. Prowadzi się zajęcia w grupach studenckich znacznie liczniejszych, niż to wynika z zasad dobrego nauczania i przyjętych norm. Likwiduje się (z wielką szkodą dla jakości) najdroższe zajęcia, jak ćwiczenia rachunkowe w małych grupach, laboratoria z wykorzystaniem kosztownego sprzętu. Nauczyciele akademicy wykonują prace techniczne i biurowe, które nie powinny należeć do ich obowiązków, oszczędzając w ten sposób na personelu pomocniczym. Zdobywa się też środki dodatkowe, np. ze źródeł zagranicznych, z wynajmu pomieszczeń, z różnych płatnych form studiów – to dobrze, ale pochłania to energię i czas pracowników uczelni, które powinny służyć nauczaniu i badaniom. Poza tym niedofinansowanie kształcenia dodatkowo uszczupla środki na badania - część tych środków wykorzystywana jest do pokrywania niezbędnych kosztów dydaktyki²⁵. Z formalnego punktu widzenia nie powinno to mieć miejsca, bowiem na poziomie budżetu państwa nauka i szkolnictwo wyższe to dwa osobne działy budżetu, ale na poziomie katedry czy zakładu ścisłe rozdzielanie tych środków nie jest celowe, ani nawet możliwe, choćby dlatego, że ten sam kosztowny sprzęt wykorzystywany jest zarówno w badaniach, jak i w kształceniu.

Częściowe choćby zniwelowanie przepaści w finansowaniu nauki między Polską, a innymi krajami, a także poprawa finansowania kształcenia, muszą być integralną częścią reform szkolnictwa wyższego i nauki. Bez tego reform nie warto w ogóle podejmować. Obie strategie dostrzegają ten problem i przewidują wzrost nakładów, choć różnią się w wielu istotnych szczegółach. Następny punkt poświęcony jest wybranym problemom finansowania nauki.

3. Finansowanie nauki - wybrane problemy

3.1. Rola finansowania ze środków budżetowych

Strategia FRP zakłada, że docelowo połowa środków na naukę (1% PKB) ma pochodzić z budżetu państwa, a druga połowa (także 1% PKB) ze źródeł pozabudżetowych (punkt CO7.4). Zakłada się przy tym, że środki ze źródeł pozabudżetowych mają przede wszystkim pochodzić z podmiotów gospodarczych.

Jest to założenie zgodne z głoszoną od wielu lat tezą, że ponieważ nauka ma służyć rozwojowi gospodarki, to gospodarka, a nie budżet, powinna być zasadniczym źródłem finansowania nauki. Założenie to jest oparte na błędnej interpretacji danych statystycznych pochodzących z najbardziej rozwiniętych krajów świata. Jest prawdą, że w tych krajach w całości nakładów na B+R połowa, a nawet nieco więcej pochodzi z przedsiębiorstw. Błąd w interpretacji tych danych polega na tym, że środki na B+R pochodzące z przedsiębiorstw nie finansują nauki uprawianej w szkołach wyższych, lecz są niemal w całości²⁶ konsumowane w laboratoriach badawczych tych przedsiębiorstw. W Polsce wciąż jeszcze rozpowszechniony jest pogląd, iż zespoły badawcze na wyższych uczelniach powinny być czymś w rodzaju biur projektowych opracowujących konkretne produkty i technologie gotowe do „wdrożenia” przez przedsiębiorstwa, a przedsiębiorstwa powinny te prace finansować. Taki model związków uczelni z gospodarką nie funkcjonuje w żadnym kraju o gospodarce rynkowej, i nie będzie również funkcjonował w Polsce. Istnieje bowiem fundamentalna i nieusuwalna sprzeczność między misją wyższej uczelni, a potrzebami przedsiębiorstwa. Uczelnia jest powołana do tworzenia i rozpowszechniania wiedzy, i z tego pracownicy nauki są rozliczani. Miarą stopnia spełnienia tej misji jest m.in. liczba publikacji i liczba cytowań tych publikacji. Tymczasem przedsiębiorstwo jest zainteresowane tym, by opracowania naukowe, badawczo-rozwojowe oraz projekty konkretnych wyrobów pozostawały jego wyłączną własnością²⁷. Dlatego badania prowadzone w szkołach wyższych są w przeważającej części finansowane ze środków publicznych. Tak jest we wszystkich krajach zaawansowanych technologicznie i tak musi być także w Polsce, tym bardziej, że liczba przedsiębiorstw, które ewentualnie mogłyby zamawiać i finansować badania na uczelniach, jest w

²⁵ Praktyczny przykład pokazujący głębię niedofinansowania i jej skutki: zakład, którego kierownikiem jest autor tych uwag, prowadzi rocznie zajęcia dla około 300 studentów i „przerabia” około 1800 godzin zajęć. Na wydatki rzeczowe do dydaktyki zakład otrzymuje rocznie około 2000 złotych. Jest to suma o rząd wielkości mniejsza od potrzeb - same opłaty licencyjne za niezbędne w nauczaniu oprogramowanie wynoszą ponad 4000 EUR. Brakujące kwoty, bez których kształcenie w ogóle nie byłoby możliwe, są uzupełniane ze środków przeznaczonych na badania. Zakład nie prowadzi płatnych form studiów.

²⁶ Przykładowo w Niemczech, według informacji posiadanych przez autora tych uwag, jest to ponad 90%.

²⁷ Obserwacje autora tych uwag z jego macierzystego wydziału pokazują, że zespoły naukowe pozyskujące znaczące środki z podmiotów gospodarczych (na ogół są to wynagrodzenia za różnego rodzaju ekspertyzy itp.) należą do najsłabszych, jeśli za kryterium uznać dorobek naukowy mierzony publikacjami.

Polsce wciąż znikoma. Toteż założenie, że docelowo połowa nakładów na badania uprawiane na uczelniach będzie pochodzić z podmiotów gospodarczych, jest nierealistyczne²⁸.

Strategia E&Y (tabela 17.17) jest pod tym względem bliższa realizmu. Wprawdzie zakłada się także wzrost przychodów uczelni ze sprzedaży prac i usług badawczych przedsiębiorstwom, jednak nakłady z budżetu państwa mają rosnąć szybciej.

3.2. Finansowanie ze źródeł UE

Finansowanie ze źródeł UE odbywa się głównie poprzez dwa strumienie:

- środki pochodzące z funduszy strukturalnych UE przyznanych Polsce,
- środki pochodzące z udziału polskich zespołów badawczych w projektach programów ramowych UE.

Strategia E&Y przewiduje, że docelowo (po roku 2015) środki UE będą znaczną częścią operacyjnych przychodów wyższych uczelni²⁹ (punkt 17.16 i tabela 17.17). Jest to bardzo śmiałe założenie; jest ono zresztą w wyraźnej sprzeczności ze stwierdzeniami zawartymi w punkcie 2.32 strategii E&Y podkreślającymi, że dostęp do środków UE stanie się po roku 2013 znacznie trudniejszy. Strategia E&Y, nie precyzuje, z którego z wymienionych wyżej strumieni mają głównie pochodzić środki z UE. Wiadomo, że strumień pierwszy będzie po roku 2013 znacznie skromniejszy, niż obecnie, wolno się więc domyślać, że chodzi o strumień drugi. Jednak jak dotąd polskie zespoły badawcze wypadają w programach ramowych słabo. „Polska „odzyskała” zaledwie 53,6% swojego wkładu do 6. Programu Ramowego, co stanowi najniższy wskaźnik w Europie³⁰”. Abstrahując od pytania, czy stopień odzyskania składki jest najlepszą miarą do oceny udziału w programach ramowych, trzeba stwierdzić, że utrzymywanie się takiej sytuacji będzie oznaczało *per saldo* obniżanie, a nie zwiększanie poziomu finansowania nauki. Niestety autor niniejszych uwag nie znalazł w strategii E&Y żadnych informacji precyzujących, w jaki sposób strumień środków unijnych miałby się między rokiem 2008, a 2020 zwiększyć dziesięciokrotnie (licząc w cenach stałych). Zagadnieniu temu nie poświęca uwagi także strategia FRP, ograniczając się do wzmianki w punkcie CO4.2, że elementem strategii jest wspieranie udziału w międzynarodowych programach badawczych, w tym w programach ramowych UE (a także w absorpcji środków z funduszy strukturalnych). Jeżeli jednym z głównych celów obu strategii, jak deklarują ich autorzy, ma być poprawa pozycji międzynarodowej polskich uczelni, to brak konkretów dotyczących wspierania udziału w projektach badawczych finansowanych przez UE jest istotną luką³¹.

W obecnej chwili fundusze strukturalne pozwalają realizować w polskich uczelniach projekty o charakterze inwestycyjnym, które lokalnie mogą bardzo unowocześnić i polepszyć warsztat badawczy, co umożliwi podejmowanie ambitnych projektów badawczych (o ile znajdą się środki na ich finansowanie). Jednak istnieje ryzyko, przy obecnym poziomie finansowania nauki nowe, bogato wyposażone laboratoria szybko ulegną degradacji z braku środków na konserwację i odnowę sprzętu³², i za kilka lat okaże się, że nowoczesny warsztat badawczy trzeba budować od

²⁸ Dodatkowego argumentu na rzecz tej tezy dostarczają dane o źródłach finansowania instytutów badawczych analogicznych do polskich JBR. Instytuty takie istnieją w wielu krajach Europy, ich misją jest prowadzenie prac do bezpośredniego wykorzystania w przedsiębiorstwach, zaś dorobek publikacyjny ma drugorzędne znaczenie. Można by się więc spodziewać, że będą one niemal w całości finansowane przez podmioty gospodarcze. Tymczasem nawet w takich instytutach średnio około połowy budżetu pochodzi ze środków publicznych. Oto dane z roku 2007 - udział środków publicznych w budżecie całkowitym, w procentach, w instytutach działających w obszarze mikro/nanoelektroniki: CEA-LETI (Francja) – 31%, instytuty Fraunhofer Gessellschaft (Niemcy) – 40%, VTT (Finlandia) – 56%, CSEM (Szwajcaria) – 60%, CNM (Hiszpania) – 52%, IMEC (Belgia) – 18% (źródło: oficjalne raporty wymienionych instytucji).

²⁹ W przybliżeniu 50% w stosunku do nakładów z budżetu Państwa na naukę w roku 2020; w roku 2008 ten stosunek wynosił tylko 13%.

³⁰ Założenia do nowelizacji ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki, MNiSW, str. 20.

³¹ Formy wsparcia istniejące obecnie są niewystarczające, a ich praktyczna realizacja niekiedy wręcz przeciwnie skuteczna. Jest to jednak zagadnienie wykraczające poza ramy niniejszych uwag.

³² Praktyczny przykład: macierzysty instytut autora tych uwag realizuje obecnie projekt inwestycyjny o wartości około 20 mln zł. Zakładając średni okres amortyzacji aparatury badawczej wynoszący 5 lat (tak jak to jest przyjęte w UE), należałoby dysponować średnio rocznie kwotą około 4 mln. zł na amortyzację. Taka kwota pochłonęłaby niemal cały budżet na prace badawcze instytutu, tj. sumę środków na działalność statutową i wszystkie krajowe i zagraniczne granty, nie pozostawiając środków na samo prowadzenie badań.

początku³³. Aby obecny dopływ środków z funduszy strukturalnych przyniósł trwałe skutki, potrzebne są znacznie większe, niż obecnie, środki na bieżące utrzymanie laboratoriów i na samo prowadzenie badań.

3.3. Metody rozdzielania środków

W obu strategiach podkreśla się w bardzo wielu miejscach, że generalną zasadą powinno być przyznawanie środków w trybie konkursowym. To bardzo słuszna zasada, autor tych uwag zawsze tę zasadę czynnie popierał. Wiąza się z tym jednak pewne problemy. Po pierwsze, nie w każdym przypadku tryb konkursowy jest najwłaściwszy z punktu widzenia realizacji celów, na które środki są przeznaczone. Po drugie, pewien poziom stabilnej dotacji (odpowiednika obecnej dotacji statutowej) jest niezbędny dla umożliwienia normalnego działania w sferze badań, także wtedy, gdy dany zespół badawczy dysponuje dużymi środkami na realizację konkretnych projektów badawczych. Po trzecie, bardzo dużo zależy od tego, jak konkursy są zorganizowane, jakie obowiązują kryteria oceny, jaki jest poziom kompetencji osób oceniających itp. W żadnej z dwóch strategii nie widać próby analizy tych problemów.

3.3.1. Konkursy - kiedy i jakie

Konkursowy tryb rozdziału środków nie jest właściwy w dwóch przypadkach:

- gdy środki potrzebne są do pokrycia wydatków bardzo pilnych,
- gdy nie da się skonstruować sensownych kryteriów oceny wniosków składanych na konkurs.

Konkursowy tryb rozdziału środków na wydatki pilne jest pozbawiony sensu, bo procedury konkursowe są nieuchronnie długotrwałe. Można to zilustrować przykładami obecnie funkcjonujących procedur konkursowych.

Przykład pierwszy: środki wspomagające przygotowanie wniosków projektowych do programów ramowych (tzw. „granty na granty”). Wniosek można złożyć z chwilą ogłoszenia konkursu przez Komisję Europejską. Rozpatrywanie, zatwierdzanie, podpisywanie decyzji, zawieranie umów zabiera - wg doświadczeń autora tych uwag - nie mniej, niż 4 miesiące. Potem jeszcze następuje okres oczekiwania na przelew środków. Tymczasem od ogłoszenia konkursu przez KE do jego zamknięcia upływa zwykle 3 miesiące. Środki na przygotowanie wniosku stają się więc dostępne w chwili, gdy nie są już do niczego potrzebne. Teoretycznie środki te mogą być użyte do refundacji kosztów poniesionych wcześniej. Ale żeby te koszty wcześniej ponieść, trzeba mieć z czego.

Przykład drugi: program „Patent Plus” - konkursowy tryb przyznawania środków na pokrycie kosztów ochrony patentowej w kraju i za granicą. Jak powszechnie wiadomo, przy patentowaniu czynnikiem czasu (moment zgłoszenia patentu) jest bardzo istotny. Konkursy „Patent Plus” są ogłaszane dwa razy do roku. Czekanie na kolejny konkurs, a następnie na jego rozstrzygnięcie, może przekreślić szanse na uzyskanie patentu lub na jego komercjalizację.

W obu omawianych przypadkach rozwiązanie powinno być inne. Mogłoby ono na przykład wyglądać następująco. Uczelnie otrzymywałyby pewne pule środków na pokrycie kosztów przygotowania wniosków projektowych UE oraz na koszty patentów. Niewykorzystane w danym roku środki pozostawałyby w uczelni. Byłyby one w miarę wyczerpywania uzupełniane kolejnymi dotacjami, których wysokość mogłaby być uzależniona od aktywności uczelni w danym rodzaju działań w poprzednim roku: liczby zgłoszonych (a zwłaszcza zaakceptowanych) projektów międzynarodowych UE, liczby zgłoszonych i przyznanych patentów, liczby patentów, które przyniosły uczelni korzyści finansowe (np. ze sprzedaży licencji).

Strategia E&Y, w której dość szczegółowo wyliczone są rodzaje dotacji rozdzielanych na zasadach konkursowych (punkty 13.13 do 13.36 oraz 13.45), przewiduje konkursy sensowne (np. na projekty badawcze - takie konkursy istnieją zresztą od wielu lat), ale także tryb konkursowy w pewnych przypadkach, w których konkurs nie ma sensu.

Przykład pierwszy: dotacja mobilnościowa - finansowanie stanowisk profesorskich i stypendiów na długoterminowe pobyty w Polsce wybitnych naukowców (punkt 13.36). Jakie miałyby być kryteria takich konkursów? Kto i na jakich podstawach miałby oceniać, którego profesora bardziej warto zaprosić, a którego mniej? I jak to w praktyce miałyby wyglądać: najpierw uzgodnienie z zagranicznym profesorem, że go zapraszam, potem wystąpienie o dotację - i co, jeśli jej nie dostanę? Wycofać się z zaproszenia? Nie można zapominać, że profesorowie naprawdę wybitni mają swoją akademicką działalność zaplanowaną na kilka lat do przodu. Odwrotna kolejność też nie jest właściwa. Nie ma sensu występować o dotację, dopóki nie wiadomo, czy zapraszana osoba będzie chciała i mogła

³³ Ryzyko, o którym tu mowa, ma też swoje historyczne uzasadnienie. W latach 90 ub. stulecia projekty programu TEMPUS UE dostarczyły wielu uczelniom środków na poprawę wyposażenia laboratoriów (choć w o wiele mniejszej skali, niż dzieje się to obecnie). Jednak brak środków na bieżące koszty utrzymania i odnowy sprzętu spowodował, że wiele z tych laboratoriów dziś już nie istnieje.

przyjechać. Być może autorzy strategii E&Y wyobrażają sobie wnioski uczelni typu „wnioskujemy o dotację na zaproszenie 20 profesorów różnych specjalności”, bez precyzowania szczegółów. Jakie miałyby być kryteria w konkursie takich wniosków? Być może wygrałyby wnioski, w których średni koszt zaproszenia jednego profesora byłby najniższy - ale czy to byłoby właściwe kryterium?

Przykład drugi: w punkcie 13.45 proponuje się przydzielać w trybie konkursowym dotacje zadaniowe m.in. na „pomoc uczelniom w usuwaniu skutków nadzwyczajnych wydarzeń”. Chodzi tu chyba o takie przypadki, jak usuwanie skutków pożaru lub klęski żywiołowej. Jeśli tak, to o jakim w ogóle konkursie można tu mówić? Kto, z kim i na jakich zasadach miałyby konkurować?

Jak z tego wynika, we wszystkich przypadkach, w których obie strategie postulują konkursowy tryb rozdziału środków, należy ten postulat uzupełnić o określenie kryteriów i trybu oceny wniosków (oczywiście nie wchodząc w szczegóły). Bez tego hasło „tryb konkursowy” nic nie znaczy³⁴.

Warto też byłoby zadać ogólniejsze pytanie: kto i dlaczego mógłby chcieć w danym konkursie startować? Autorzy obu strategii milcząco zakładają, że jeśli będzie konkurs, to będą i startujący w konkursie (osoby, zespoły, wydziały, uczelnie). Co się stanie, jeśli to założenie się nie sprawdzi? Przykład: już obecnie (o czym była mowa wcześniej) coraz trudniej znaleźć kandydatów na asystentów i doktorantów w sytuacji, gdy warunki uprawiania nauki są marne, wynagrodzenia nie starczą na życie, a równocześnie liczne uczelnie w krajach UE i nie tylko coraz aktywniej werbują naszych najlepszych kandydatów.

Jest jeszcze jeden negatywny aspekt konkursów: konkursy kosztują. Przygotowanie dobrego wniosku o krajowy grant badawczy zajmuje co najmniej kilka tygodni pracy. Przygotowanie wniosku projektowego do 7 Programu Ramowego UE zabiera od kilku miesięcy do pół roku. Na podobnym poziomie kształtuje się pracochłonność krajowych wniosków startujących w konkursach o środki z funduszy strukturalnych. Nawet jeśli do pisania wniosku zatrudniona jest wyspecjalizowana firma (na co trzeba mieć niemałe pieniądze), to i tak większość pracy muszą wykonać sami wnioskodawcy, czyli pracownicy nauki. Do tego trzeba doliczyć czas pracy ekspertów oceniających wnioski (są to przecież też pracownicy nauki). To jest czas odebrany nauce, a w dodatku w znacznym stopniu zmarnowany, jeśli wziąć pod uwagę, że prawdopodobieństwo sukcesu w konkursach o wymienione wyżej rodzaje grantów rzadko przekracza 20%.

Podsumowując: procedury konkursowe należy wprowadzać w sposób bardzo przemyślany. Nie należy *a priori* zakładać, że w każdym przypadku konkursowy tryb alokacji środków jest najlepszy. Dogmatyczne stosowanie takiego założenia może przynieść więcej szkód, niż korzyści. Dotyczy to oczywiście obu strategii.

3.3.2. Potrzeba i rola stabilnej dotacji

W obu strategiach zakłada się daleko idące zmiany dotyczące obecnej dotacji na działalność statutową.

Strategia FRP proponuje zmianę proporcji finansowania podmiotowego (co w praktyce oznacza głównie dotację statutową) i przedmiotowego (konkursowego) z ok. 2:1 na ok. 1:2 (punkt CO3.1). Gdyby miało to oznaczać pozostawienie dotacji statutowej na obecnym poziomie, z równoczesnym czterokrotnym zwiększeniem środków przeznaczonych do rozdzielania w trybie konkursowym, propozycję tę można by uznać za nadającą się do rozważenia. Jednak życie uczy, że jeśli nastąpi przyjęcie tej propozycji, to będzie to oznaczało drastyczne zmniejszenie poziomu dotacji statutowej. Byłby to tragiczny w skutkach błąd, co zostanie uzasadnione dalej.

Strategia E&Y w ogóle nie przewiduje czegoś będącego odpowiednikiem dzisiejszej dotacji statutowej, wprowadza natomiast pojęcie dotacji stabilizacyjnej (punkty 13.13 do 13.16), która ma służyć wyłącznie do pokrywania kosztów utrzymania infrastruktury uczelni. Dotacja ta ma stanowić bardzo niewielką część środków publicznych przeznaczonych na naukę i szkolnictwo wyższe. Drugim strumieniem finansowania ma być dotacja

³⁴ Przykładów wadliwego ustalenia kryteriów lub trybu oceny nie brakuje w obecnie funkcjonujących konkursach. Oto dwa takie przykłady: • Sposób oceny wniosków w konkursach na granty badawcze: wnioski są oceniane niezależnie przez trzech ekspertów, a oceny punktowe sumowane. Jedna słaba ocena przy dwóch znakomitych praktycznie wyklucza przyznanie grantu. W rezultacie bardzo dobre wnioski bywają eliminowane w wyniku jednej słabej oceny, która może być spowodowana niewystarczającymi kompetencjami eksperta lub, co gorsza, względami pozamerytorycznymi. Nie dochodziłoby do takich sytuacji, gdyby eksperci byli zobowiązani po napisaniu opinii uzgodnić ocenę na zorganizowanym w tym celu spotkaniu (tak jak się to dzieje w przypadku oceniania wniosków projektowych w programach ramowych UE). Ekspert niekompetentny lub kierujący się przesłankami niemerytorycznymi musiałby w dyskusji ustąpić. • Kryteria stosowane w konkursach wniosków o fundusze strukturalne: wymagania, aby we wniosku podać takie dane, jak np. liczba doktoratów, które zostaną obronione, liczba projektów międzynarodowych i krajowych grantów, które będą pozyskane, itp. To są liczby niemożliwe do uczciwego zaplanowania, ponieważ zależą od mnóstwa nie dających się przewidzieć czynników. Niemniej, są we wnioskach traktowane poważnie, a co więcej, realizatorzy projektów zatwierdzonych do finansowania będą rozliczani z tego, czy te plany zostały zrealizowane.

badawcza przyznawana wyłącznie w trybie konkursowym na rozwój potencjału badawczego i na projekty badawcze³⁵. Realizacja tej propozycji byłaby zabójcza.

Dla normalnego funkcjonowania każdego zespołu badawczego niezbędny jest bowiem dopływ środków, które nie są związane z żadnym konkretnym projektem badawczym ani inwestycyjnym. Dziś rolę tę pełni dotacja na działalność statutową. Dotacja o takim charakterze, choć niekoniecznie o takiej nazwie i takim jak dziś trybie przydzielania, jest absolutnie niezbędna. Przykładowo można wymienić następujące rodzaje kosztów, które mogą być pokrywane tylko z tego rodzaju dotacji (lista ta nie jest wyczerpująca):

- koszty bieżących napraw i konserwacji aparatury,
- koszty podróży służbowych, których nie można finansować z konkretnych projektów badawczych,
- koszty ochrony własności intelektualnej,
- koszty wstępnych prac przy podejmowaniu zupełnie nowej tematyki badawczej,
- koszty powstające w wyniku uczestnictwa w międzynarodowych projektach badawczych, które nie mogą być pokryte z budżetu projektu,
- prefinansowanie prac oczekujących na środki z przyznanych grantów.

Konieczność pokrywania kosztów bieżących napraw i konserwacji aparatury jest oczywista. Koszty takie nie są na ogół kosztami kwalifikowanymi w projektach badawczych i inwestycyjnych, toteż muszą być pokrywane z innych źródeł. W strategii E&Y być może byłyby pokrywane w ramach dotacji stabilizacyjnej, choć nie wynika to jednoznacznie z definicji tej dotacji (punkty 13.13 do 13.15). Przy okazji trzeba zauważyć, że realizacja aparaturowych projektów inwestycyjnych finansowanych ze środków UE spowoduje poważny wzrost kosztów utrzymania aparatury w jednostkach realizujących takie projekty.

Koszty podróży służbowych, których nie można finansować z projektów, to przykładowo:

- koszty uczestnictwa w posiedzeniach komitetów naukowych konferencji,
- koszty uczestnictwa w spotkaniach konsultacyjnych organizowanych w Komisji Europejskiej³⁶,
- koszty uczestnictwa w spotkaniach związanych z działalnością międzynarodowych organizacji naukowych (nie każda z tych organizacji finansuje takie uczestnictwo),
- koszty uczestnictwa w konferencjach w celu wygłoszenia referatów zaproszonych, plenarnych itp. (są to na ogół referaty o charakterze przeglądowym, nie związane z konkretną aktualnie prowadzoną pracą badawczą),
- koszty podróży związanych z projektami już zakończonymi (np. prezentacja wyników takich projektów na konferencjach, uczestnictwo w spotkaniach podsumowujących projekty),
- koszty podróży służących prezentacji wyników badań nie związanych z żadnym aktualnie prowadzonym projektem,
- wkład własny w koszty podróży związanych z międzynarodową wymianą naukową (projekty finansujące tego rodzaju wymianę często nie pokrywają wszystkich kosztów),
- koszty podróży związanych z szeroko rozumianą działalnością promocyjną (np. w celu nawiązania nowych kontaktów naukowych, w celu nawiązania kontaktów z firmami, w celu prezentacji prac na targach i konkursach wynalazczości itp.),
- koszty podróży koniecznych dla przygotowania projektów międzynarodowych, np. projektów zgłaszanych do konkursów programów ramowych UE.

Bez możliwości odbywania wymienionych wyżej rodzajów podróży nie ma co marzyć o zwiększeniu widzialności i rangi polskiej nauki na świecie. Przyznawanie środków na tego rodzaju podróże w trybie konkursowym w zdecydowanej większości przypadków nie ma sensu, choćby dlatego, że są to z reguły wydatki bardzo pilne (czas, jaki upływa od momentu zaistnienia potrzeby odbycia podróży do terminu tej podróży jest o wiele za krótki, by możliwe było odbycie procedury konkursowej)³⁷. Na tego rodzaju podróże środki po prostu muszą być w każdej chwili dostępne.

³⁵ Trzeci strumień finansowania – dotacja dydaktyczna – wymagałby odrębnej obszernej dyskusji wykraczającej poza ramy niniejszych uwag.

³⁶ Na takich spotkaniach, mających charakter nieformalny, urzędnicy KE zbierają informacje, na podstawie których formułowane są potem programy robocze, tematyka poszczególnych konkursów w programach ramowych itp. Możliwość uczestnictwa w takich spotkaniach jest nie do przecenienia z punktu widzenia forsowania polskich potrzeb i postulatów. Kosztów podróży na takie spotkania KE nie pokrywa.

³⁷ Przykład: autorowi tych uwag zdarzało się wielokrotnie, że Komisja Europejska zapraszała czy też wzywała do Brukseli w terminie kilkutygodniowym, a nawet kilkudniowym. Inny przykład: na wielu konferencjach czas, jaki upływa od zawiadomienia o przyjęciu pracy do rozpoczęcia konferencji, jest rzędu miesiąca - dwóch.

Koszty ochrony własności intelektualnej także należą do kategorii kosztów pilnych, a ponadto nieprzewidywalnych, toteż trudnych do ujęcia w kosztorysach projektów (zresztą w wielu typach projektów nie należą one do kategorii kosztów kwalifikowanych).

Koszty wstępnych prac przy podejmowaniu zupełnie nowej tematyki badawczej z reguły nie nadają się do finansowania w trybie konkursowym. Trudno sobie wyobrazić, aby w jakimkolwiek konkursie mógł być przyznany grant wyłącznie na podstawie deklaracji, że jest świetny nowatorski pomysł, jeśli ten pomysł nie jest poparty jakimś minimalnym choćby rozeznanieniem szans powodzenia badań. A takie rozeznanie wymaga przecież wykonania pewnych wstępnych prac.

Koszty związane z uczestnictwem w międzynarodowych projektach badawczych teoretycznie mogą być pokrywane w ramach krajowych projektów uzupełniających. Takie projekty istnieją obecnie, służąc na przykład do pokrywania wymaganego wkładu własnego w projektach programów ramowych UE. Jednak środki z tych projektów krajowych nie wystarczają. W myśl obecnych zasad finansowych UE wkład własny wchodzi do ogólnego budżetu projektu i podlega takim samym regułom, co oznacza, że nie może on służyć do pokrywania kosztów niekwalifikowanych (np. VAT). Nie jest dopuszczalne również pokrywanie tych kosztów z narzutów. Oznacza to więc konieczność posiadania jeszcze jednego źródła finansowania. Takie źródło byłoby potrzebne nawet wtedy, gdyby kosztów niekwalifikowanych nie było w ogóle, bowiem z uczestnictwem w projektach międzynarodowych, w szczególności w projektach programów ramowych, wiąże się poważne ryzyko finansowe. Nie da się ściśle przewidzieć wszystkich kosztów projektu na kilka lat do przodu, a kontrakt zobowiązuje wobec partnerów i KE do wykonania wszystkich przewidzianych prac. Może się więc okazać, że dla wywiązania się z kontraktu konieczne będzie poniesienie kosztów wyższych, niż suma grantu z KE i grantu krajowego. Może to być spowodowane zarówno niespodziankami w przebiegu badań (np. konieczność powtórzenia pewnych badań lub wykonania dodatkowych prototypów), jak i różnymi czynnikami całkowicie niezależnymi od wykonawców (np. zmiany cen, stóp podatkowych, kursów walut). Wieloletnie doświadczenia autora tych uwag pokazują, że niepewność końcowego wyniku finansowego projektu można oszacować na co najmniej 10% budżetu projektu. Przy tym całkowite ryzyko spada na wykonawcę i ma charakter silnie asymetryczny: w razie niewykorzystania części środków trzeba je zwrócić, natomiast w razie przekroczenia planowanych wydatków, niezależnie od przyczyny, wykonawca jest pozostawiony sam sobie i sam musi znaleźć źródło ich pokrycia. Z czego? Z innych grantów nie wolno. Dotacja typu obecnej dotacji statutowej jest w praktyce jedynym możliwym źródłem³⁸.

Prefinansowanie prac oczekujących na środki z grantów umożliwia rozpoczęcie prac już w chwili, gdy wiadomo, że grant został przyznany. Od tej chwili do wpłynięcia środków na konto uczelni upływa wiele miesięcy. Te miesiące to czas stracony, a wiadomo, że badania naukowe to wyścig. W przypadku projektów finansowanych ze środków UE prefinansowanie jest niezbędne dla pełnego wykorzystania tych środków.

W różnych typach projektów reguły finansowania są różne, ale zawsze przynajmniej część środków jest wypłacana jako refundacja kosztów wcześniej poniesionych. Jeśli nie ma z czego ich sfinansować, to nie ma możliwości wykonania prac i uzyskania zwrotu tych kosztów. Warto zauważyć, że w przeciwieństwie do wszystkich rodzajów kosztów wymienionych wcześniej środki wydane na prefinansowanie prac nie są wydatkowane bezpowrotnie, lecz wracają do uczelni. Niemniej trzeba środki te trzeba mieć, by móc nimi operować.

Reasumując: znaczne obniżenie dopływu środków typu obecnej dotacji statutowej, a tym bardziej całkowita jej likwidacja, niesłychanie pogłębi trudności prowadzenia prac, ochrony własności intelektualnej, udziału w międzynarodowym życiu naukowym, i to niezależnie od tego, czy i jak duże środki na projekty uzyska dany zespół badawczy w trybie konkursowym. W miarę stabilny dopływ środków nie związanych z żadnym konkretnym projektem badawczym ani inwestycyjnym jest warunkiem koniecznym prowadzenia normalnej działalności naukowej, w tym także warunkiem umożliwiającym sięganie po środki na projekty rozdzielane w trybie konkursowym.

Warto tu jeszcze dodać, że obecna dotacja statutowa jest często uważana za „łatwe pieniądze”, i przeciwstawiana grantom uzyskiwanym w trybie konkursowym, a przecież dotacja ta jest rozdzielana według zasad premiujących ośrodki aktywne i legitymujące się znaczącym, mierzalnym dorobkiem. Służy temu kategoryzacja, a także wewnętrzne reguły podziału dotacji obowiązujące na znanych autorowi tych uwag uczelniach. Jest to więc procedura o charakterze podobnym do konkursu, choć nie będąca konkursem w ścisłym znaczeniu tego słowa. W strategii E&Y jako uzasadnienie likwidacji dotacji statutowej podaje się, że jest ona rozdzielana na niezbyt klarownych zasadach (punkt 10.17). Ale nie jest to przecież wada wynikająca z charakteru i przeznaczenia dotacji statutowej! Sposób jej rozdzielania można ulepszyć, uczynić bardziej przejrzystym, a nawet całkowicie zmienić. W szczególności

³⁸ Problem, o którym tu mowa, bardzo zniechęca do udziału w poważnych, a więc kosztownych projektach międzynarodowych. Udział w takich projektach grozi bowiem polskiemu wykonawcy katastrofą finansową, przed którą w razie niekorzystnego splotu zewnętrznych okoliczności nie uchroni nawet najbardziej racjonalne i oszczędne gospodarowanie funduszami projektu. Jest to jeden z powodów, dla których udział Polski w projektach programów ramowych jest nikły, a poziom odzyskania składki niski.

nic nie stoi na przeszkodzie, by dotację statutową (lub inaczej nazwaną, ale o podobnym charakterze i przeznaczeniu) rozdzielać według podanego do powszechnej wiadomości, przejrzystego algorytmu uzależniającego wysokość tej dotacji od aktywności badawczej i osiągniętych wyników, a zatem według mechanizmu konkurencyjnego. Byłaby to realizacja postulatu wyrażonego w punkcie 10.18 strategii E&Y.

Autor tych uwag sądzi, że pomysł likwidacji (E&Y) bądź poważnego ograniczenia (FRP) dotacji statutowej wynikał po prostu z tego, że na znaczne powiększenie puli środków przeznaczonych na granty rozdzielane w trybie konkursowym trzeba skądś wziąć pieniądze, zaś autorzy obu strategii zakładają, że na zwiększenie poziomu finansowania nauki w nadchodzących latach nie ma co liczyć. Znaczne zwiększenie puli środków na konkursy grantów jest ze wszech miar godne poparcia, jednak środki z grantów, jak uzasadniono wyżej, nie mogą zastąpić stabilnej dotacji nie związanej z żadnym konkretnym projektem.

3.3.3. System wynagradzania i poziom wynagrodzeń

W polskich państwowych wyższych uczelniach obowiązuje odziedziczony po PRL patologiczny system wynagradzania. Polega on na tym, że podstawowe wynagrodzenia są bardzo niskie, ale istnieje możliwość uzyskania dodatkowych dochodów z tytułu prac wykonywanych w ramach grantów. System ten jest pozornie motywacyjny: kto jest aktywniejszy i pracuje więcej, ten więcej zarabia. W rzeczywistości system ten rodzi patologie.

Pobieranie dodatkowego wynagrodzenia z grantów stymuluje do ubiegania się o granty po to, by „dorobić do pensji”, a motywacje naukowe schodzą na dalszy plan. Składane są więc wnioski o projekty miażdżące i nie niosące ryzyka, a przy tym takie, w których da się uzasadnić znaczną kwotę na dodatkowe wynagrodzenia. Praca naukowa jest jednak niewymierna. Wszelkie formy rejestrowania czasu pracy spędzonego przez badacza nad konkretnym projektem są biurokratyczną fikcją, więc w krajowych grantach się tego nie wymaga³⁹. Różne formy reglamentowania dodatkowych wynagrodzeń wprowadzają same uczelnie, aby uchronić się przed zarzutami dokonywania nieuzasadnionych wypłat. Na wszystko musi być formalna „podkładka”, więc liczy się fikcyjne godziny i mnoży przez mniej lub bardziej arbitralnie ustalone stawki, wystawia rachunki i sporządza protokoły odbioru. Demoralizacja wynikająca z takiego systemu jest oczywista, a cała ta księgowo-biurokratyczna i tak nie zabezpiecza przed nadużyciami.

W krajach Europy Zachodniej i USA obowiązuje zasada, że granty nie mogą być źródłem dodatkowych dochodów dla pracowników uczelni. Dopuszczalne jest jedynie finansowanie stypendiów doktoranckich i ewentualnie czasowe zatrudnianie innych osób⁴⁰. Aktywność w badaniach (i w ubieganiu się o środki na badania) ma istotny wpływ na wysokość zarobków, ale nie w sposób bezpośredni. Pracownik aktywny, przysparzający swej uczelni prestiżu przez wyniki badań oraz skutecznie zdobywający środki na badania, ma przedłużane zatrudnienie i podnoszone wynagrodzenie, bo uczelni zależy na jego pracy⁴¹.

Analogiczny system należałoby wprowadzić w Polsce. Ma on wybitnie projakościowy charakter⁴². Musiałby on oczywiście być oparty na rzetelnych ocenach dorobku pracowników uczelni, co jest odrębnym problemem. Jednak autorzy obu strategii nie zajęli się tą sprawą mającą fundamentalne znaczenie zarówno z punktu widzenia mechanizmów finansowania projektów badawczych, jak i mechanizmów kształtowania indywidualnych wynagrodzeń. W strategii E&Y znajduje się jedynie wzmianka o tym, że uczelnie będą mieć prawo samodzielnego kształtowania

³⁹ Rejestracja czasu pracy przy użyciu kart pracy jest natomiast wymagana w projektach programów ramowych UE. To i inne uciążliwe biurokratyczne procedury są przedmiotem powszechnej krytyki i - ostatnio - protestu europejskich środowisk naukowych: <http://www.trust-researchers.eu>.

⁴⁰ Może to być np. dodatkowy personel techniczny, ale także profesor wizytujący.

⁴¹ Do takiego systemu wynagradzania dostosowane są także reguły finansowania projektów UE, np. w programach ramowych. Obowiązuje zasada, że stali pracownicy uczelni nie mogą uzyskiwać z projektów dodatkowych wynagrodzeń. Ta zasada spowodowała ugruntowanie w wielu polskich środowiskach niechęci do ubiegania się o te projekty, czemu trudno się dziwić - kto pracuje w projekcie europejskim, temu nie starcza już czasu na inne zajęcia, np. udział w grantach krajowych, które mogą przynieść dodatkowe dochody, i w efekcie pracując więcej - zarabia mniej. Pod wpływem nacisków politycznych w 7 Programie Ramowym UE wprowadzono zasadę, że część wynagrodzenia pracownika uczelni proporcjonalna do stopnia jego zaangażowania w projekt może być pokryta z projektu. Polskie uczelnie, balansując na granicy polskiego prawa i kontraktów UE, wprowadziły mechanizmy umożliwiające podnoszenie wynagrodzeń w części finansowanej ze środków UE. Jest to jednak połowiczne i prawnie ryzykowne rozwiązanie.

⁴² To stwierdzenie oparte jest nie tylko na obserwacji, że taki system wynagrodzeń stosowany jest na najlepszych uczelniach świata, ale znajduje także bezpośrednie potwierdzenie w Polsce. Na bardzo podobnych zasadach oparty jest system wynagrodzeń w Instytucie Technologii Elektronowej - najlepszym polskim JBR, który od wielu lat w rankingach i kategoryzacjach zajmuje w swojej grupie zdecydowanie pierwsze miejsce wyprzedzając między innymi wszystkie ośrodki akademickie. Owo pierwsze miejsce jest w pełni zasłużone - wynika z liczby i jakości publikacji naukowych, obecności na światowym rynku naukowym, a także działań na rzecz gospodarki.

systemów płacowych (punkt 11.15). Podobny postulat (wprowadzenie uczelnianego regulaminu wynagrodzeń) znajduje się w strategii FRP (punkt CO7.3). Jak trafnie zauważono w strategii FRP, nie jest to nowość, bo i obecnie taka możliwość istnieje (czy uczelnie z niej korzystają, i ewentualnie dlaczego nie, to odrębny problem). Chodzi natomiast o to, by generalnie zrezygnować z zasady, że granty mogą być źródłem dodatkowych dochodów, niezależnie od tego, jak będą sformułowane zasady i regulaminy wynagradzania w poszczególnych uczelniach. Taka reforma musi być powiązana ze zmianą poziomu wynagrodzeń, o czym będzie mowa dalej.

Z systemem wynagrodzeń i ich poziomem związany jest także problem wieloetatowości. Zjawisko równoczesnego zatrudnienia w więcej niż jednym miejscu pracy jest słusznie uznane za negatywne (strategia E&Y punkt 3.25, strategia FRP punkt 3.7 i tabela 3.5). Regulacje proponowane w obu strategiach są jednak, zdaniem autora tych uwag, niewystarczające. W strategii E&Y dopuszcza się pracę na 1/2 etatu u drugiego pracodawcy za zgodą rektora (punkty 12.32, 12.33, 12.38). W strategii FRP mówi się wyraźniej o wymogu jednoetatowości (punkty CO4.1, CO7.3), jednak także dopuszcza się możliwość podjęcia pracy u innego pracodawcy za zgodą rektora. Tymczasem równoczesna praca w dwóch (lub więcej) uczelniach konkurujących ze sobą powinna być bezwzględnie niedopuszczalna, bowiem stawia pracownika nieuchronnie w sytuacji konfliktu interesów⁴³. Nie oznacza to jednak, że każde dodatkowe zatrudnienie jest niedopuszczalne. Należałoby nie tylko zezwalać, ale może nawet wspierać takie formy dodatkowego zatrudnienia, które sprzyjałyby uzyskiwaniu dodatkowych doświadczeń zawodowych lub transferowi wyników badań do gospodarki⁴⁴.

System wynagrodzeń nie może być rozpatrywany w oderwaniu od ich poziomu. Są one generalnie niskie, a w przypadku najmłodszych adeptów nauki (doktoranci, asystenci, młodzi adiunkci) katastrofalnie niskie. W przypadku doktorantów i asystentów ich stypendia i wynagrodzenia są znacznie niższe od średnich wynagrodzeń, jakie w swej pierwszej pracy uzyskują młodzi ludzie z wykształceniem średnim i niepełnym średnim!⁴⁵ Ma to nie tylko aspekt praktyczny (brak środków do życia zmuszający do podejmowania zatrudnienia poza uczelnią), ale i ważny aspekt moralny. Młody człowiek odbiera to jako sygnał, że jego talent, wiedza i zapał nie są polskiemu społeczeństwu potrzebne. Trudno się temu dziwić, jeśli asystent zarabia znacznie mniej, niż jego szkolny kolega, któremu nie udało się zdać matury, a profesor zarabia niewiele więcej, niż w swej pierwszej pracy dostaje jego świeżo promowany magistrant⁴⁶ (bywa, że nawet mniej). Środowisko akademickie obserwuje, jak kolejne grupy zawodowe wymuszają społeczno-politycznym terrorem (strajki paraliżujące najwrażliwsze obszary życia społecznego, jak służba zdrowia czy transport kolejowy, demonstracje demolujące gmachy publiczne, moralny szantaż głodówek itp.) podnoszenie zarobków i inne przywileje. Obyczaje środowiska akademickiego nie pozwalają na takie zachowania. Środowisko akademickie słyszy, jak uzasadnia się wysokie uposażenia i nagrody urzędników państwowych i samorządowych – „bo przecież muszą tam pracować najlepsi z najlepszych”. Środowisko obserwuje walkę o zniesienie „ustawy kominowej”, by zarobki w zarządach spółek skarbu państwa, i tak niebotycznie wysokie w porównaniu z zarobkami na uczelniach, mogły stać się jeszcze o rząd wielkości wyższe – „bo przecież muszą tam pracować najlepsi z najlepszych”. Znaczący - na uczelniach nie muszą? Może tam pracować byle kto? Dlatego nie tylko wśród asystentów i doktorantów, ale w całym środowisku panuje stan głębokiego zniechęcenia. Zamiast strajkować młodzi ludzie „głoszą nogami”. Jak wspomniano wyżej (punkt 2.2.1), najlepsi w ogóle nie biorą pod uwagę kariery akademickiej na polskiej uczelni bądź traktują ją jedynie jako nieunikniony etap przejściowy. Upływ krwi trwa. Od początku lat siedemdziesiątych ubiegłego wieku do dziś każdego roku Polska traci swych najlepszych z najlepszych. Wykształceni na koszt polskiego podatnika zasilają naukę i gospodarkę krajów znacznie od Polski bogatszych.

W obu strategiach odnotowano fakt bardzo niskich wynagrodzeń (E&Y - punkt 3.25, FRP - punkt 3.7). Jednak nie wyciągnięto z tego faktu wniosków - jak się wydaje, autorzy obu strategii nie zdają sobie sprawy, jak silne są nastroje frustracji w środowisku akademickim⁴⁷. W strategii FRP nie mówi się wprost o konieczności podniesienia wynagrodzeń. Autorzy tej strategii zadowolili się postulowaniem uelastyczenia uczelnianych systemów wynagrodzeń (punkt CO7.3) oraz wyrażeniem nadziei, że zrealizowana zostanie obiecwana przez obecny rząd polityka stopniowego podnoszenia nakładów na szkolnictwo wyższe i naukę (punkt CO7.4). Autorzy strategii E&Y stwierdzają wprawdzie, że poprawa konkurencyjności szkół wyższych jako miejsca głównego zatrudnienia wymaga

⁴³ Problem konfliktu interesów dostrzega strategia FRP, proponując jego niwelowanie „poprzez instrumenty kontraktowe (w umowach o pracę lub zatrudniania na podstawie mianowania)”, co zdaniem autora niniejszych uwag może nie być wystarczające.

⁴⁴ Jak na przykład zakładanie „firm odpryskowych” („spin-off”) dla komercjalizacji wyników badań i pracę w takich firmach.

⁴⁵ Źródło: „Założenia do nowelizacji ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz ustawy o stopniach naukowych i tytułach naukowych oraz o stopniach i tytułach w zakresie sztuki”, MNiSW, październik 2009, str. 33-34.

⁴⁶ To dotyczy niektórych grup zawodowych i specjalności.

⁴⁷ Być może dzieje się tak dlatego, że istnieje też pewne grono beneficjentów obecnej sytuacji. Są to przede wszystkim reprezentanci dziedzin ekonomicznych, humanistycznych i społecznych znajdujący bez trudu dodatkowe zatrudnienie w licznych szkołach niepublicznych i czerpiący z tego tytułu znaczne dochody.

znaczącego zwiększenia wynagrodzeń pracowników naukowo-dydaktycznych (punkt 17.9), ale w tabeli 17.7 prognozują średni wzrost na poziomie 1% - 1,5% rocznie do roku 2015, a potem 4% rocznie. Trudno nazwać wzrost na poziomie 1,5% znaczącym. Byłby on może wystarczający, gdyby chodziło o wyeliminowanie niewielkich dysproporcji płacowych, a na dodatek gdyby można było założyć, że wynagrodzenia będą rosły tylko na uczelniach, a poza nimi nie. Dane historyczne pokazują, że można się spodziewać średniego wzrostu wynagrodzeń w gospodarce na poziomie wzrostu PKB, a okresowo może nawet wyższego. Tymczasem autorzy strategii zakładają, że średni wzrost wynagrodzeń pracowników naukowo-dydaktycznych ma być na poziomie połowy wzrostu PKB. Zatem nie ma mowy o tym, by wynagrodzenia przyczyniły się do poprawy konkurencyjności pracy na uczelniach. Wręcz przeciwnie – dysproporcje mogą się nadal pogłębiać. Nie wolno też zapominać, że w nadchodzących latach rynkiem pracy dla młodych adeptów nauki z Polski będą uczelnie wszystkich krajów UE (w praktyce już są). A tu sytuacja wygląda tak, że stypendium doktoranta w Polsce jest 5 do 10 razy niższe, niż w większości krajów „starej 15” UE⁴⁸. Czy temu ma zaradzić wzrost o 1,5% rocznie?

Autorzy obu strategii uciekają od problemu katastrofalnie niskich wynagrodzeń, poświęcają natomiast wiele miejsca rozważaniom i propozycjom dotyczącym racjonalizacji gospodarki środkami finansowymi na uczelniach i zasadom alokacji tych środków. Można przypuszczać, iż chcieli uniknąć zarzutu, że prezentują „postawę roszczeniową”. Zdaniem autora tych uwag brak jasnego stanowiska wobec problemu katastrofalnie niskich wynagrodzeń i brak propozycji poprawy stanowią jedną z najpoważniejszych słabości obu strategii.

Trzeba powiedzieć otwarcie: szybkie i radykalne podniesienie stypendiów i wynagrodzeń dla doktorantów i najmłodszych pracowników naukowo-dydaktycznych (do adiunkta włącznie) jest warunkiem koniecznym do tego, aby reformy nauki i szkolnictwa wyższego przyniosły spodziewane efekty. Jest to warunek konieczny niezależnie od tego, na jakiej strategii te reformy miałyby zostać oparte. Obecnie owe stypendia i wynagrodzenia nie tylko nie są konkurencyjne, nie tylko nie są satysfakcjonujące - one po prostu nie wystarczają na życie młodego człowieka będącego w wieku, w którym zaczyna się samodzielność, zakładanie rodziny, wychowywanie potomstwa. Podniesienie wynagrodzeń, i to o 100%, a nie o 1,5%, spowodowałoby oczywiście znaczne spłaszczenie skali zarobków w nauce i szkolnictwie wyższym, co samo w sobie nie jest zjawiskiem korzystnym i nie powinno być utrzymywane przez dłuższy czas. Ale profesorowie na podwyżki mogą trochę poczekać. Ich zarobki także nie są konkurencyjne, ale przynajmniej starczą na życie.

Wprowadzenie w życie dwóch zmian systemowych postulowanych na początku tego punktu, czyli likwidacji możliwości czerpania dodatkowych dochodów z grantów oraz całkowitego wyeliminowania możliwości zatrudnienia na więcej niż jednej uczelni, musiałyby być związane z zasadniczym (co najmniej kilkudziesięcioprocentowym) podniesieniem poziomu wynagrodzeń, ale nie wszystkim w jednakowym stopniu, lecz przy jak najściślejszym uzależnieniu wysokości zarobków od rzetelnej oceny jakości pracy i osiągnięć pracowników naukowo-dydaktycznych.

4. Podsumowanie i uwagi końcowe

Autor tego tekstu kieruje pod adresem autorów obu strategii dwa przesłania.

Pierwszym przesłaniem jest myśl następująca: działalność naukowa i nauczanie na poziomie uniwersyteckim to procesy twórcze. Działalność ta jest podejmowana dobrowolnie i z wewnętrznej potrzeby. Poziom prac naukowych i jakość nauczania zależą więc w pierwszym rzędzie od człowieka - pracownika naukowo-dydaktycznego. Jakość polskiego szkolnictwa wyższego i nauki zależy od tego, czy na uczelniach będą chcieli pracować właściwi ludzie - najlepsi z najlepszych - i czy będą mieli właściwe warunki do uprawiania nauki i nauczania.

Przy opracowywaniu strategii rozwoju szkolnictwa wyższego i nauki należałoby więc przy każdej propozycji zmian zadawać pytanie: czy proponowane zmiany będą służyć przyciąganiu do nauki tych najlepszych i czy będą sprzyjać poprawie warunków uprawiania nauki i nauczania, czy też nie.

Autorzy obu diskutowanych strategii nie przyjęli takiego sposobu myślenia. Ich rozważania i propozycje wychodzą od mniej lub bardziej arbitralnie przyjmowanych założeń dotyczących pożądanej struktury uczelni, ładu akademickiego, organizacji studiów, sposobu zarządzania, gospodarowania środkami, współdziałania z otoczeniem itp. Jest w tych strategiach trochę propozycji rozsądnych i jest trochę dobrych pomysłów. Nie ma jednak wystarczającej odpowiedzi na podstawowe pytanie: czy i dlaczego najlepsi z najlepszych po przeprowadzeniu reform chcieliby pracować na polskich uczelniach, czy i jak mieliby zapewnione dobre warunki do uprawiania nauki i nauczania. Z tego punktu widzenia lepiej prezentuje się strategia FRP. Opiera ona przyszłą wizję uczelni na ukształtowanym przez

⁴⁸ Przykład pierwszy z brzegu: stypendia doktorantki na Politechnice w Eindhoven (Holandia) wynoszą od 2000 do 2600 EUR miesięcznie, do tego dochodzi szereg dodatkowych ulg i świadczeń (źródło: oficjalne oferty studiów doktoranckich dostępne na stronach internetowych tej uczelni). W Polsce stypendium doktoranta wynosi nieco ponad 1000 złotych.

stulecia modelu europejskiego uniwersytetu, proponując zmiany dostosowujące ten model do nowych wyzwań, ale nie burząc go. Strategia E&Y proponuje natomiast model uczelni - quasiprzedsiębiorstwa, w którym społeczność akademicka będzie miała niewiele do powiedzenia. Autorzy tej strategii nie zadali sobie fundamentalnego pytania: czy wybitni uczeni będą chcieli pracować na takiej uczelni?

Proponując system szkolnictwa wyższego i model zarządzania dla wyższej uczelni nie wolno zapominać, że ani odkryć naukowych, ani innowacji, ani nawet twórczych i ciekawych wykładów dla studentów nie da się „zarządzić”, tak jak nie da się zarządzić napisania wybitnego dzieła literackiego czy też skomponowania genialnej symfonii. Nie oznacza to, że system szkolnictwa wyższego i sposób zarządzania uczelnią są bez znaczenia. Jest wręcz przeciwnie. Ważne tylko, by nadrzędnym celem było stymulowanie i wspieranie wybitnej twórczości naukowej i nauczania. Jeśli ten cel będzie osiągnięty, wszystkie inne skądinąd słuszne cele, jakie sformułowano w obu strategiach, dadzą się osiągnąć.

Drugie przesłanie dotyczy środków materialnych, jakimi dysponuje szkolnictwo wyższe i nauka. Autorzy obu strategii odnotowują fakt bardzo niskich nakładów na szkolnictwo wyższe i naukę. Nie mogli tego nie odnotować. Jest faktem powszechnie znanym, że poziom tych nakładów w Polsce jest bliższy ubogim krajom trzeciego świata, niż rozwiniętym gospodarkom. Zabrakło jednak odwagi, by powiedzieć wprost: słabotka i coraz słabsza pozycja polskiej nauki i polskich uniwersytetów to bezpośredni skutek trwającego od dziesiątków lat (jeszcze od czasów PRL) katastrofalnie niskiego poziomu finansowania. Są oczywiście i inne przyczyny słabości, i należy je usunąć, na przykład krępujące, niejasne i niespójne prawo. Ale trzeba powiedzieć otwarcie: poniżej pewnego poziomu finansowania żadne reformy nie pomogą. W nauce działa ta sama zasada, co we wszystkich innych obszarach ludzkiej aktywności: do osiągnięcia efektu potrzebna jest pewna masa krytyczna nakładów. Polska nauka i szkolnictwo wyższe potrzebują szybkiego i radykalnego wzrostu poziomu finansowania. Racjonalizacja gospodarowania środkami nie wystarczy. Wprowadzenie wszędzie gdzie można konkursowego trybu alokacji środków nie wystarczy. Usprawnienie zarządzania nie wystarczy. Co więcej, ów wzrost poziomu finansowania musi w przeważającej części pochodzić ze środków publicznych, czyli z budżetu państwa, bowiem - jak wskazano wyżej - przedsiębiorstwa nigdzie na świecie nie finansują w znaczącym stopniu szkół wyższych i uprawianych w nich badań. Finansowanie nauczania na uczelniach państwowych mogłoby ulec poprawie, gdyby dopuszczone zostało współfinansowanie przez studentów w postaci czesnego, co jednak jest tematem politycznie drażliwym.

Jak wskazywano wyżej na konkretnych przykładach, przy obecnym poziomie finansowania podnoszenie nakładów o kilka procent rocznie jest bez znaczenia. Do osiągnięcia masy krytycznej będzie wciąż daleko, więc i zauważalna poprawa sytuacji nie nastąpi, bo nie będzie mogła nastąpić. Co gorsza, politycy i ekonomiści niechętni finansowaniu nauki potraktują to jako argument na rzecz tezy, że „każda złotówka przekazana nauce będzie zmarnowana”.

Uchylenie się autorów obu strategii od wyraźnego stwierdzenia, że szybkie i radykalne podniesienie nakładów na naukę i szkolnictwo wyższe jest wstępnym i niezbędnym warunkiem powodzenia ich strategii, wynika ze specyficznego poczucia politycznego realizmu. Widać to w sformułowaniach punktów 17.3 i dalszych strategii E&Y oraz punktu CO7.4 strategii FRP. Sens zawartych tam sformułowań jest taki, że chociaż podniesienie poziomu finansowania jest konieczne, to w warunkach kryzysu i deficytu budżetowego trzeba je odłożyć na później. Ale jeśli tak, to trzeba było z tego wyciągnąć konsekwentnie wnioski, że i reformy trzeba odłożyć na później. Reformy kosztują, a bez radykalnego podniesienia poziomu finansowania nie mogą dać spodziewanych rezultatów.

Argument, że Polski nie stać na zasadnicze podniesienie poziomu finansowania nauki i szkolnictwa wyższego, nie pojawił się w ostatnich dwóch kryzysowych latach. Był on głoszony zawsze, niezależnie od tego, kto sprawował w Polsce władzę. W okresach dobrej koniunktury można było w prywatnych rozmowach usłyszeć „a po co finansować naukę, skoro i bez niej tak nam dobrze idzie?”. W okresach gospodarczego zastoju padał argument, że nas nie stać. Czy rzeczywiście nas nie stać? W żadnym, nawet najbogatszym kraju nigdy nie ma dostatecznych środków publicznych, aby z nich pokryć wszystkie dające się uzasadnić wydatki. Emerytury nigdy nie są dość wysokie, szpitale zawsze mogą być lepiej finansowane, policja i wojsko - liczniejsze i lepiej uzbrojone, i tak dalej. O tym, na co nas stać, decydują politycy. Decydują o tym, jakie ich zdaniem wydatki są dla kraju bardziej, a jakie mniej ważne. Według niektórych ocen blisko 60 miliardów złotych⁴⁹ rocznie wynoszą obciążenia socjalne budżetu państwa nie mające dobrego uzasadnienia (jak KRUS, nieuzasadnione przywileje emerytalne, wyłudzone renty itp.). Około 150 miliardów złotych wydane zostało w ciągu ostatnich kilkunastu lat na dotowanie trwale nierentownych kopalń węgla⁵⁰. Niewielki procent tych kwot wystarczyłby do tego, by znakomicie poprawić sytuację polskiej nauki. Niski poziom finansowania nauki to rezultat braku woli politycznej, a nie braku pieniędzy.

⁴⁹ Liczba zaczerpnięta z dyskusji w mediach; być może zawyżona.

⁵⁰ Szacunek własny autora na podstawie danych z początku obecnej dekady.

Ów brak woli politycznej bierze się stąd, że politycy w Polsce traktują naukę jako problem do rozwiązania, a nie jako narzędzie służące do rozwiązywania problemów. I wobec tego nie inwestują w naukę, lecz starają się „rozwiązać problem nauki” możliwie jak najmniejszym kosztem. Niestety, ślady tego sposobu myślenia są dobrze widoczne w obu omawianych strategiach.

5. Dodatek: o autorze tego tekstu

Prof. dr hab. inż. Wiesław Kuźmicz urodził się w Warszawie w 1946 roku. Ukończył studia w roku 1970, stopień doktora otrzymał w roku 1974, doktora habilitowanego w roku 1987, tytuł profesora w roku 2000. W latach 1970 - 1977 pracował na Politechnice Warszawskiej, w latach 1977-78 odbył na własne życzenie staż przemysłowy w Naukowo-Produkcyjnym Centrum Półprzewodników w Warszawie, po czym powrócił do pracy w PW. W latach 1984-85 i powtórnie w roku 1989 wykładał i prowadził badania w Carnegie-Mellon University w Pittsburgu, USA. Wygłaszał wykłady zaproszone i seminaria w kilkudziesięciu uczelniach kilkunastu krajów. W roku 2001 pracował w Instytucie Technologii Elektronowej w Warszawie (na urlopie bezpłatnym z PW). Obecnie jest kierownikiem zakładu w Instytucie Mikroelektroniki i Optoelektroniki Politechniki Warszawskiej na stanowisku profesora zwyczajnego. Jest autorem bądź współautorem blisko 100 publikacji naukowych, monografii habilitacyjnej, książki (2 wydania) oraz multimedialnego podręcznika elektronicznego. Wypromował 8 doktorów.

W roku 1995 zainicjował i prowadzi do dziś działania wspierające transfer wiedzy i technologii w zakresie mikroelektroniki do polskich firm. Z jego inicjatywy już w końcu lat 90 na trzech polskich uczelniach powstały ośrodki temu służące. Obecnie jego zakład blisko współpracuje z 5 polskimi firmami.

Od roku 1993 stale uczestniczy wraz ze swym zakładem w projektach kolejnych programów ramowych UE. W latach 2002 - 2005 był inicjatorem i koordynatorem dużego projektu w 5 Programie Ramowym UE. Od roku 2000 jest ekspertem Komisji Europejskiej oceniającym wnioski projektowe i projekty w toku.

W latach 1995 - 2000 współpracował społecznie z Departamentem Strategii Gospodarczej Ministerstwa Gospodarki, zajmując się m.in. zagadnieniami transferu technologii, brał udział w opracowaniu rządowego programu podnoszenia innowacyjności polskiej gospodarki (który nie doczekał się realizacji).

Jest członkiem-założycielem Społecznego Towarzystwa Oświatowego, należy do grona organizatorów i był długoletnim członkiem władz jednej ze szkół podstawowych STO w Warszawie.

Żonaty, ma dwoje dorosłych dzieci: syn - drobny przedsiębiorca, córka (z wykształcenia matematyk i psycholog) jest doktorantką w SGH i równocześnie pracuje w firmie badania opinii publicznej jako konsultantka w zakresie metod statystycznych.

„Wiadomości KSN” Biuletyn Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”
Redaguje zespół: Maria Wesołowska, Janusz Sobieszkański, Krzysztof Schmidt-Szałowski,
Redaktor naczelny: Anna Gołębiewska,
opracowanie językowe: Jerzy Jackl, opracowanie techniczne: Elżbieta Smorczevska.
Adres redakcji: Krajowa Sekcja Nauki NSZZ „Solidarność”, ul. Waryńskiego 12, A 221, 00-631 WARSZAWA
Nr konta: Sekretariat Nauki i Oświaty, Gdańsk; KSN NSZZ „Solidarność”
92 1020 1068 0000 1102 0000 2733
tel/fax (0-22) 825 73 63, tel.(0-22) 234 98 78, kom. 0 603 123 438
e-mail: KSN@interia.pl ; <http://www.solidarnosc.org.pl/~ksn>