

Hanna Gulczyńska, Ewa Świerzbowska-Kowalik

Mobilność pracowników naukowych w Polsce w świetle badań przeprowadzonych w instytutach naukowych

Artykuł jest relacją z badania mobilności pracowników naukowych, podjętego z inicjatywy KBN. Autorki przyjęły założenie, że mobilność, jako cecha towarzysząca zwykle pracy naukowej, sprzyja pełnionej misji, gdy polega na poszukiwaniu najbardziej korzystnych z punktu widzenia celów działalności naukowej warunków pracy oraz nawiązywaniu trwałych i okresowych kontaktów z instytucjami i osobami funkcjonującymi w sferze nauki i poza nią. Podjęły zatem próbę określenia: z jakimi przejawami mobilności pracowników naukowych mamy do czynienia najczęściej w ostatnim pięcioleciu; jakie są postawy pracowników naukowych w tej dziedzinie; jaki jest ich zdaniem pożądany model mobilności; jakie czynniki sprzyjają mobilności nastawionej na wypełnianie misji pracownika naukowego oraz jakie są najistotniejsze bariery ograniczające tę mobilność.

Wprowadzenie

Przystępując do badania, którego wyniki pragniemy zrelacjonować w tym artykule, przyjęłyśmy, że mobilność oznacza zdolność i gotowość pracowników nauki do udziału w różnorodnych formach wymiany naukowej, do czasowej i trwałej zmiany charakteru oraz miejsca pracy, a także do podnoszenia formalnych kwalifikacji. Tak rozumiana mobilność wywiera istotny wpływ nie tylko na przebieg osobistych karier pracowników nauki, ale także na stan nauki (wielkość i strukturę jej potencjału) oraz współdecyduje o możliwościach jej rozwoju.

Przejawami tak pojmowanej mobilności są:

– w układzie horyzontalnym: udział w różnorodnych formach wymiany wiedzy, pomysłów i idei (poprzez publikacje, uczestniczenie w wymianie naukowej, w różnorodnych stażach, wizytach, spotkaniach i debatach naukowych), merytoryczne kontakty z otoczeniem społecznym, przemieszczanie się między dyscyplinami i dziedzinami wiedzy, różnymi instytucjami naukowymi, sektorami, a także regionami (miastami, ośrodkami) i krajami;

– w układzie wertykalnym: zmiany miejsca w hierarchii, zdobywanie stopni i tytułów naukowych.

Zakładamy, że mobilność, rozumiana także jako przenoszenie idei, współpraca i konkurencja, jest naturalnym – i niezbędnym – elementem funkcjonowania instytucji naukowych

oraz rozwoju nauki. Można więc powiedzieć, że prawidłowe wypełnianie misji rozwoju nauki przez instytucje naukowe jest niemożliwe bez odpowiedniego poziomu i charakteru mobilności instytucji oraz pracowników naukowych, ze względu nie tylko na naturę rozwoju nauki, ale także na jej misję kulturotwórczą i cywilizacyjną.

Mobilność, jako cecha towarzysząca zwykle pracy naukowej, sprzyja pełnionej misji, gdy polega na poszukiwaniu najbardziej korzystnych (z punktu widzenia celów działalności naukowej) warunków pracy naukowej oraz nawiązywaniu trwałych i okresowych kontaktów z instytucjami i osobami funkcjonującymi w sferze nauki i poza nią. Często bywa nakierowana także (lub wyłącznie) na zaspokojenie pozanaukowych potrzeb osobistych, pomaga wtedy w zagwarantowaniu warunków ekonomicznych i życiowych umożliwiających niezakłócone funkcjonowanie w zawodzie pracownika naukowego.

Z drugiej zaś strony, istnieją takie formy i rodzaje mobilności pracowników naukowych, które – podejmowane przede wszystkim ze względu na cele pozanaukowe – nie tylko nie sprzyjają wypełnianiu misji pracownika naukowego, ale utrudniają realizację celów naukowych.

O charakterze oraz poziomie mobilności osób i instytucji naukowych decydują czynniki dwojakiego rodzaju.

1. **Czynniki natury psychologicznej**, charakterystyczne dla poszczególnych pracowników nauki i środowisk naukowych (o wyborach dokonywanych w tej mierze przesądzają przede wszystkim motywy wyboru zawodu pracownika nauki oraz motywy trwania w tym zawodzie, uznawane hierarchie wartości, poziom identyfikacji z macierzystą instytucją, uprawianą dyscypliną wiedzy i misją pracownika nauki).

Pracownicy nauki kierują się różnorodnymi postawami, które można usytuować między dwiema postawami skrajnymi.

• **Pierwszą, dla której charakterystyczne jest uznawanie stabilizacji za nadrzędną wartość w nauce** – stabilizacja i stałość wyznaczają wtedy granice, poziom oraz charakter mobilności. W praktyce taka postawa oznacza ograniczanie się do realizacji podstawowych warunków pracy naukowej; dla takiej postawy pracowników naukowych charakterystyczne jest, iż dążą oni do zdobywania kolejnych stopni i tytułów, w miarę cyklicznie przygotowują projekty badawcze oraz w umiarkowanym stopniu uczestniczą we współpracy i wymianie naukowej. Towarzyszy jej z reguły przywiązanie do tematu, specjalizacji naukowej, dyscypliny wiedzy, zespołu badawczego, miejsca pracy, ośrodka naukowego. Postawom preferującym stabilność towarzyszy na ogół brak konkurencyjności oraz stosowanie własnych kryteriów oceny jakości.

• **I postawą drugą, opierającą się na przekonaniu, że jednym z głównych wyznaczników pracy naukowej oraz rozwoju jest ruch, zmiana i konkurencja.** Immanentną cechą rozwoju naukowego jest wtedy zdobywanie nowych doświadczeń i konfrontowanie wyników pracy, idei, metod itd. z innymi środowiskami, „szkołami”, także z przedstawicielami pokrewnych dziedzin i z praktykami. W takim rozumieniu mobilność pracownika naukowego nie ogranicza się więc do realizowania niezbędnego minimum aktywności wpisanej w charakter pracy naukowej (zdobywanie stopni, publikowanie, uczestnictwo w konferencjach itp.). Dla osób prezentujących taką postawę istotne znaczenie ma akceptacja konkurencji oraz otwartość na naturalne i oczywiste ryzyko związane z poddawaniem swojej działalności weryfikacji w większym wymiarze niż tego wymaga minimalny poziom.

2. Czynniki wynikające z przyjętej polityki naukowej, organizacji nauki, warunków pracy naukowej i przyjętych kryteriów awansu, środków finansowych i infrastruktury naukowej:

– **warunki pracy twórczej w instytucjach zatrudniających pracowników nauki:** utrwalone zwyczaje, relacje między samodzielnymi i pomocniczymi pracownikami nauki, warunki awansu naukowego i styl kierowania pracą pomocniczych pracowników nauki, poziom i charakter konkurencji naukowej, przyjęty w instytucji sposób regulowania dostępu do aparatury niezbędnej dla pracy badawczej, stan wyposażenia instytucji, możliwość publikowania wyników badań, obciążenie obowiązkami dydaktycznymi i administracyjnymi, obciążenie pracami usługowymi na rzecz innych instytucji (w instytucjach prowadzących taką działalność), dostępność środków finansowych, przyjęty model współpracy z krajowymi i zagranicznymi instytucjami naukowymi, charakter i rodzaj relacji macierzystej instytucji z otoczeniem społecznym;

– **polityka naukowa państwa i poziom finansowania nauki:** relacja między stanem zatrudnienia w nauce i wielkością realizowanych zadań badawczych oraz liczbą kształconych studentów; w tym także – jako jeden z przejawów polityki naukowej – poziom i zasady kształtowania płac pracowników naukowych;

– **wzajemne relacje między sferą nauki a innymi sferami życia społecznego, gospodarczego i politycznego:** zapotrzebowanie na efekty badań naukowych, stan gotowości innych sektorów do wdrażania tych efektów, udział innych sektorów w stymulowaniu i finansowaniu badań naukowych.

Przystępując do badań na temat mobilności pracowników naukowych zespół badaczy z Centrum Badań Polityki Naukowej i Szkolnictwa Wyższego Uniwersytetu Warszawskiego¹ stawiał sobie za cel uzyskanie wstępnego rozeznania w następujących kwestiach:

• Z jakimi przejawami mobilności pracowników naukowych mamy do czynienia w ostatnim pięcioleciu.

• Jakie są postawy pracowników naukowych w tej dziedzinie, jaki model mobilności jest przez nich preferowany.

• Jakie czynniki sprzyjają mobilności nastawionej na wypełnianie misji pracownika naukowego, jakie są najistotniejsze bariery ograniczające tę mobilność.

Przebieg badania

W pierwszym etapie badania przeprowadzono analizę statystyczną warunków mobilności pracowników naukowych na podstawie statystyki OECD, danych pochodzących ze statystyk lub badań przeprowadzonych w niektórych europejskich krajach OECD, w odniesieniu do Polski oparto się na publikowanych i nie publikowanych danych GUS. Wyniki tej części badania nie będą omawiane w artykule² – prezentujemy jedynie wyniki badania przeprowadzonego jesienią 1997 r. w 12 instytucjach naukowych.

¹ Badanie zostało przeprowadzone na zlecenie Komitetu Badań Naukowych przez zespół w składzie: Hanna Gulczyńska, Julita Jabłecka, Ewa Świerzbowska-Kowalik, pod kierunkiem Małgorzaty Dąbrowy-Szefer.

² Pełne wyniki badania przedstawiono w: M. Dąbrowa-Szefer, H. Gulczyńska, J. Jabłecka, E. Świerzbowska-Kowalik: *Mobilność pracowników naukowych w Polsce*, Centrum Badań Polityki Naukowej i Szkolnictwa Wyższego Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1998.

Instytuty objęte badaniem znajdują się w czterech ośrodkach akademickich w Polsce: w Warszawie, Krakowie, Poznaniu i Wrocławiu. W każdym z ośrodków wytypowano 3 instytuty: jeden uczelniany, jeden Polskiej Akademii Nauk oraz jedną jednostkę badawczo-rozwojową. Typowanie konkretnych placówek w tych czterech ośrodkach przeprowadzono kierując się następującymi ograniczeniami: 1) ze względu na zasady doboru uczestników do zogniskowanych grup dyskusyjnych (o czym dalej) niezbędne było, aby w danym instytucie było zatrudnionych co najmniej 5–6 samodzielnych pracowników naukowych; 2) każdy z trzech instytutów reprezentował inną grupę dyscyplin wiedzy.

W pierwszym etapie przeprowadzono zogniskowane dyskusje grupowe (*focus group interviews*)³, po dwie w każdym ośrodku akademickim: jedną z samodzielnymi pracownikami naukowymi oraz jedną z pracownikami pomocniczymi. Każda z grup musiała z założenia liczyć ok. 8–10 uczestników, byli to pracownicy wytypowanych instytutów naukowych w danym ośrodku, szczegółowy dobór odbywał się zgodnie z zasadami stosowanymi w tego typu badaniach przez wyspecjalizowanych pracowników wynajętej agencji. Dyskusje we wszystkich ośmiu grupach odbywały się według identycznego scenariusza (uczestnicy mieli zagwarantowaną anonimowość uczestnictwa i wypowiedzi).

Po zapoznaniu się z wynikami zogniskowanych dyskusji grupowych zrealizowano drugą część badania, czyli studium przypadku wytypowanych instytutów⁴. Odbywało się to według następującego schematu:

- wywiad pogłębiony z przedstawicielem dyrekcji (w pierwszej kolejności starano się uzyskać wywiad z dyrektorem, jeśli to było niemożliwe – z zastępcą);
- zebranie zestawu danych dotyczących sytuacji kadrowej, finansowej oraz aktywności naukowej (staże, granty, publikacje, wdrożenia itd.) – za lata 1991 oraz 1996.

Uzyskano materiał obrazujący sytuację poszczególnych jednostek zarówno w zakresie tych form aktywności, które są przejawami mobilności pracowników naukowych (poszczególnych jednostek, całej kadry, instytutu), jak i w zakresie ich ogólnej kondycji, warunkującej stan mobilności bądź będącej jego efektem.

Całość materiałów otrzymanych z badania – czyli opracowane dyskusje grupowe oraz materiały dotyczące poszczególnych instytutów – poddano łącznej analizie. W artykule nie prezentujemy szczegółowo tej charakterystyki, jedynie w tabeli zamieszczonej na końcu przedstawiamy krótkie zestawienie danych o poszczególnych instytutach.

Drugą część badania (wywiady oraz zestaw danych) zrealizowano jedynie w 11 placówkach naukowych, gdyż w jednej z nich otrzymano odmowę ze strony dyrekcji instytutu⁵.

³ Ta część badania została zlecona Centrum Badania Opinii Społecznej.

⁴ Realizował je, na zlecenie autorek badania, Zakład Badań Naukowych Polskiego Towarzystwa Socjologicznego.

⁵ Kilkakrotnie podejmowano starani, mające skłonić dyrekcję tej placówki do umożliwienia przeprowadzenia w niej badania. Decyzja o odmowie uczestnictwa w badaniu została podjęta po odbyciu przez wszystkich członków dyrekcji placówki specjalnego zebrania poświęconego temu problemowi. Na zebraniu tym przeprowadzono (jak nas poinformowano) analizę przydatności poszczególnych typów danych zbieranych w ramach badania mobilności pracowników naukowych. Odmowę umotywowano – co podkreślono oficjalnie – wyłącznie brakiem czasu. Jednocześnie wskazano na wątpliwości związane z potrzebą zbierania danych mających świadczyć o efektywności naukowej danej placówki, podawano także w wątpliwość udział jej pracowników w dyskusjach grupowych („sprawdzono i nikt nie potwierdził udziału”).

Zmiany struktury kadr w badanych instytutach, stabilizacja i ruch kadrowy, mobilność pionowa pracowników naukowych

W większości instytutów objętych badaniem w latach 1991–1996 obniżył się poziom zatrudnienia. W trzech instytutach ogólna liczba pracowników naukowych nieznacznie wzrosła. Największy spadek liczby zatrudnionych nastąpił w grupach młodszych pracowników naukowych – asystentów i adiunktów.

Z przeprowadzonych rozmów i analizy dokumentów działów kadr wynika dość jednoznacznie, że najbardziej stabilną grupą w instytutach wszystkich trzech sektorów nauki są samodzielni pracownicy nauki.

Dyrektorzy instytutów najczęściej określali tę grupę pracowników jako trwale związaną z macierzystą instytucją. Przyczyną rezygnacji z pracy w niej bywa na ogół jedynie szansa awansu – uzyskanie samodzielnego stanowiska w innej placówce, najczęściej nowo tworzonej. Profesorowie i doktorzy habilitowani są najrzadziej wymieniani wśród pracowników, którzy definitywnie odeszli z nauki do innych zawodów. W ostatnich latach przyczyną takich decyzji bywają propozycje wysokich stanowisk w polityce, administracji państwowej lub gospodarce, częściej jednak samodzielni pracownicy nauki, przyjmując propozycje takich stanowisk, decydowali się raczej na korzystanie z urlopów w swych macierzystych instytucjach niż na definitywną rezygnację. Jedynymi powszechnymi przyczynami odchodzenia samodzielnych pracowników są względy naturalne – osiągnięcie wieku emerytalnego, choroby wykluczające kontynuowanie pracy i zgony.

W świetle informacji uzyskanych w badaniu znaczna stabilizacja zawodowa samodzielnych pracowników naukowych jest efektem działania kilku czynników wynikających zarówno z zasad zarządzania systemem nauki i polityki naukowej, jak i szczególnego związku tych pracowników z ich macierzystymi instytucjami oraz motywów trwania w zawodzie pracownika nauki, leżących u podstaw tego związku.

Przeprowadzone badania wykazały, iż najistotniejsze – mające swe źródło w przyjętych zasadach polityki naukowej – są następujące czynniki:

- obowiązujące zasady przyznawania kategorii instytucjom naukowym przez KBN oraz ustalania, ściśle uzależnionego od uzyskanej kategorii, poziomu dotacji uwzględniają jako istotny element oceny liczbę zatrudnionych w nich samodzielnych pracowników naukowych;
- liczba samodzielnych pracowników w instytutach uczelnianych prowadzących działalność dydaktyczną wywiera istotny wpływ na zależny od obowiązującego algorytmu poziom dotacji przyznawanych instytutom;
- od liczby samodzielnych pracowników naukowych związanych etatowo z instytutem zależy także uzyskanie i następnie utrzymanie prawa nadawania stopni naukowych;
- liczba samodzielnych pracowników ma istotne znaczenie dla pozycji instytucji w środowisku naukowym.

Wszystkie wymienione wyżej elementy realizowanej polityki naukowej i kadrowej w nauce oraz konstrukcja obowiązujących wskaźników i algorytmów decydujących o przyznawaniu środków finansowych powodują, że starania o etatowe zatrudnianie nowych pracowników nauki, utrzymanie istniejącego stanu zatrudnienia i zapobieganie odchodzeniu z instytucji naukowych pracowników samodzielnych – doktorów habilitowanych i profesorów –

są jednym z najpoważniejszych źródeł trosk kierownictw instytucji naukowych. Ma to oczywiście skutki dla polityki kadrowej i merytorycznych planów instytutów. Większość dyrektorów przyznaje w wywiadach, że ma w swych placówkach do czynienia z dwiema grupami samodzielnych pracowników naukowych – stosunkowo młodą i coraz liczniejszą grupą świeżo wypromowanych (często we własnym, macierzystym instytucie) doktorów habilitowanych oraz ze stabilną – choć z przyczyn naturalnych systematycznie malejącą – grupą profesorów, od lat ściśle związanych ze swymi placówkami, często zbliżających się do wieku emerytalnego lub będących już w tym wieku.

Dbłość o zachowanie istniejącego stanu kadrowego lub zwiększenie liczby zatrudnionych samodzielnych pracowników naukowych, uzasadniona staraniem o utrzymanie wskaźników korzystnych dla pozycji instytucji, musi sprzyjać (i sprzyja – wynika to ewidentnie z przeprowadzonych wywiadów z dyrektorami instytutów oraz rozmów z pracownikami naukowymi w grupach dyskusyjnych) akceptacji indywidualnych planów naukowych samodzielnej kadry, tworzeniu jej możliwie korzystnych warunków pracy (dostęp do aparatury, warunki pracy, zapewnienie odpowiednich kontaktów naukowych krajowych i zagranicznych), a także zadowalających warunków finansowych.

Chęć zatrzymania w placówkach naukowych samodzielnych pracowników nauki owocuje również dużą aprobatą lub przynajmniej zgodą na ich ożywione kontakty z partnerami pozainstytutowymi i pozanaukowymi, stałe prowadzenie zajęć i wykładów w innych uczelniach, kierowanie licznymi grantami i projektami badawczymi, intensywne uczestnictwo w działalności eksperckiej i doradczej poza nauką. I tylko od specyfiki uprawianej dyscypliny oraz poziomu i charakteru identyfikacji uczonych z macierzystymi placówkami, a także wyznawanej przez nich hierarchii wartości zależy, czy wypełniają oni misję uczonego lub nauczyciela akademickiego, czy raczej organizują swój czas i zajęcia przede wszystkim z punktu widzenia swych indywidualnych – pozanaukowych – potrzeb i interesów.

Istotne znaczenie mają także inne przyczyny, często zależne od indywidualnych postaw oraz osobiście preferowanych modeli pożądanego przebiegu kariery naukowej, które współdecydują o trwałym i silnym związku większości samodzielnych pracowników naukowych z zawodem i macierzystymi instytucjami naukowymi. Należą do nich:

- Niskie zarobki – główna przyczyna rezygnacji z wykonywania zawodu pracownika naukowego – dotyczy samodzielnych pracowników w znacznie mniejszym stopniu niż pracowników rozpoczynających karierę naukową w latach dziewięćdziesiątych. Dostęp pracowników samodzielnych do intratnych finansowo i jednocześnie interesujących merytorycznie propozycji wpisanej w obowiązki zawodowe lub dodatkowej pracy jest znacznie łatwiejszy – mają oni zatem o wiele mniej powodów do podejmowania decyzji o definitywnym rozstaniu się z zawodem pracownika naukowego z przyczyn ekonomicznych.

- Samodzielni pracownicy w mniejszym stopniu odczuwają także, współdecydujące o warunkach i poziomie pracy naukowej braki w wyposażeniu instytutu. W wielu placówkach obowiązuje „prawo klucza” – zwyczajowo zagwarantowana wyłączność lub prawo pierwszeństwa w korzystaniu z aparatury niezbędnej do prowadzenia badań lub zajęć dydaktycznych, sprzętu laboratoryjnego i innych urządzeń; samodzielni pracownicy naukowci mają też częściej możliwość uzupełniania starej i zakupu nowej aparatury dzięki środkom z grantów i projektów badawczych, którymi kierują.

- Motywy, którymi kierowali się samodzielni obecnie pracownicy naukowci podejmując przed laty pracę w instytucjach naukowych były, w świetle wypowiedzi uczestników badań,

odmienne od tych, którymi kierują się osoby rozpoczynające karierę naukową w ostatnich latach. Charakter i siła tych motywów ciągle decydują o silnym związku emocjonalnym z pracą naukową, uprawianą dyscypliną i macierzystą instytucją.

- Trzeba wyraźnie podkreślić, że samodzielni pracownicy nauki to ci, którzy osiągnęli najwyższy we własnej grupie zawodowej szczebel kariery, rzadsze jest więc wśród profesorów i doktorów habilitowanych poczucie dyskomfortu z powodu nie zrealizowanych planów osobistych, często leżące u podłoża decyzji o zmianie zawodu, odejściu do innej działalności pracowników, którym nie udało się osiągnąć tego sukcesu.

- Poziom i charakter osobistej satysfakcji z wykonywanej pracy badawczej i dydaktycznej, w świetle wypowiedzi badanych, istotnie różni pracowników samodzielnych od ich młodszych kolegów – starsi wiekiem pracownicy nauki częściej przywiązują wagę jedynie do tych cech zawodu, które łączą się bezpośrednio z charakterem wykonywanej pracy, młodszy częściej liczą także na inne profity towarzyszące wykonywanemu zawodowi.

- Samodzielni pracownicy nauki częściej niż ich młodszy koledzy mają szansę łączyć osiągnięty prestiż zawodowy i naukowy z poważaniem oraz zaszczytami w otoczeniu społecznym, odnosi się to szczególnie do reprezentantów niektórych dyscyplin naukowych.

- Propozycje etatowe płynące z prywatnych przedsiębiorstw, świata biznesu, firm marketingowych, polskich i zagranicznych korporacji finansowych oraz innych instytucji zainteresowanych przechwytywaniem dobrze wykształconych kadr z nauki (wymagające stałego związania się z tymi firmami oraz całkowitej rezygnacji z pracy naukowej w uczelni) zazwyczaj kierowane są do młodych, zdolnych, rzutkich pracowników – samodzielni pracownicy nauki częściej natomiast mają do czynienia z propozycjami współpracy, przyszli współpracownicy nie oczekują od nich natomiast definitywnej rezygnacji z kariery naukowej. Przejaskrawiając można powiedzieć, że instytucje pozauczelniane zainteresowane współpracą z pracownikami nauki w przypadku młodych pracowników liczą przede wszystkim na ich kwalifikacje i ukształtowany w nauce warsztat pracy – tego typu oczekiwania wiążą się z koniecznością rezygnacji młodych pracowników z zatrudnienia w uczelni; natomiast w przypadku samodzielnych pracowników nauki przedmiotem zainteresowania instytucji pozanaukowych są zarówno wysokie kwalifikacje, jak i prestiż wiążący się z wysoką pozycją w nauce – spełnieniu takich oczekiwań sprzyja utrzymywanie ścisłego, etatowego kontaktu z uczelnią lub instytutem.

Wszystkie wymienione wyżej zjawiska związane z funkcjonowaniem na szczycie hierarchii akademickiej powodują, że samodzielni pracownicy nauki – profesorowie i doktorzy habilitowani – stanowią grupę najbardziej stabilną i najsilniej identyfikującą się z zawodem. Są najrzadziej skłonni do podejmowania decyzji o zmianie placówki naukowej, w zupełnie wyjątkowych sytuacjach decydują się na rezygnację z wykonywania zawodu.

Zatem ruch kadrowy związany ze stanowiskami profesorskimi w instytutach polega przede wszystkim na dołączaniu do tej grupy uzyskujących habilitację adiunktów lub na sporadycznym zatrudnianiu – na pełnym lub na części etatu – pracowników naukowych, którzy uzyskali stopień doktora habilitowanego w innych placówkach naukowych i na odejściach z przyczyn naturalnych.

Skład grupy adiunktów w badanych instytutach, w świetle wyników przeprowadzonych badań, zależy przede wszystkim od następujących czynników:

- warunków pracy naukowej w placówce (stylu kierowania zespołem, wyposażenia w niezbędną aparaturę, dostęp do literatury naukowej) – czynniki te mają znaczenie dla

kształtowania się poczucia identyfikacji adiunktów z macierzystą placówką, wpływają więc w istotny sposób na decyzje o pozostawaniu w zawodzie i utrzymywaniu trwałego związku z instytutem;

- zakresu i charakteru współpracy z innymi krajowymi i zagranicznymi placówkami naukowymi, liczby realizowanych grantów i projektów badawczych, rodzaju kontaktów z instytucjami pozanaukowymi, rozmiaru i charakteru prac zleczanych instytutom przez te instytucje – czynniki te nie tylko współdecydują o stylu pracy instytucji, ale także mają istotny wpływ na kondycję finansową jej pracowników;

- warunków awansu naukowego, ściśle zresztą powiązanych z warunkami pracy naukowej;

- obciążenia obowiązkowymi zajęciami dydaktycznymi;

- stopnia konkurencyjności pracy w instytucie naukowym lub w uczelni wobec zatrudnienia w innych instytucjach (relacji między warunkami pracy w macierzystej instytucji naukowej z warunkami pracy, także finansowymi, oferowanymi przez konkurencyjne wobec instytucji naukowych firmy i instytucje funkcjonujące w jej najbliższym otoczeniu społecznym).

Z wywiadów przeprowadzonych z dyrektorami wynika ponadto, że w większości badanych placówek liczba adiunktów zmniejsza się w ostatnich latach częściej z powodu rezygnacji adiunktów z pracy w konkretnym instytucie lub w ogóle z pracy naukowej niż z powodu awansu na stanowiska profesorskie.

Informacje uzyskane z dokumentów działów kadr i sprawozdań sporządzanych w badanych instytutach wskazują, że poważnemu ograniczeniu liczby zatrudnionych adiunktów towarzyszyły nieliczne przypadki nadawania stopnia doktora habilitowanego własnym pracownikom.

Zarówno wypowiedzi dyrektorów instytutów, jak i uczestników rozmów w grupach dyskusyjnych wskazują, że głównym czynnikiem ograniczającym szanse awansu naukowego pomocniczych pracowników naukowych, w tym przede wszystkim adiunktów, są względy finansowe. Adiunkci, kierując się koniecznością ekonomiczną, podejmują liczne dodatkowe prace zarobkowe w nauce i poza nią (por. część opracowania dotycząca dodatkowej pracy zarobkowej), najczęściej ze szkodą dla własnego rozwoju naukowego. Dotyczy to zarówno pracowników zdolnych, rojujących nadzieję na awans naukowy, jak i osób, które z przyczyn merytorycznych opóźniają przygotowywanie rozpraw habilitacyjnych.

Konieczność dzielenia czasu między zajęcia wpisane w normalne obowiązki pracownika nauki (prowadzenie badań naukowych i zajęć dydaktycznych ze studentami, często także ponad przewidziane pensum) a liczne zajęcia zarobkowe w istotny sposób wpływa na fakt, że wielu adiunktów zatrudnionych w badanych instytutach nie jest w stanie sprostać ustawowym wymaganiom i w odpowiednich terminach przygotować decydujących o awansie naukowym i stanowiskowym rozpraw habilitacyjnych. Pozostają wieloletnimi adiunktami, o coraz mniejszych z biegiem lat szansach awansu lub rezygnują z pracy naukowej pod naporem konieczności ekonomicznych i rozczarowania przebiegiem własnej kariery naukowej.

Uczestnicy grup dyskusyjnych wskazywali jednak także na sytuacje, w których odejścia adiunktów z instytutów nie były efektem rozczarowania poziomem płac lub brakiem osobistej satysfakcji z pracy naukowej. Są osoby, które rozpoczynając pracę w instytucie lub uczelni zakładały, że po uzyskaniu stopnia doktora zmienią swe miejsce pracy przechodząc

do innej sfery działalności. Taka postawa była przeważnie akceptowana i spotykała się z pełnym zrozumieniem kolegów.

Kolejną przyczyną zmniejszenia się grupy adiunktów jest zdarzające się (choć coraz rzadziej) w ostatnich latach angażowanie się na stałe w instytucjach, na ogół zagranicznych, w których adiunkci odbywali staże naukowe lub zawodowe.

W większości instytutów objętych badaniem liczba asystentów w ostatnich latach wyraźnie zmalała. W świetle wypowiedzi pracowników naukowych i dyrektorów wynika to z kilku zasadniczych powodów:

- Zawód pracownika naukowego od lat nie jest atrakcyjny dla absolwentów uczelni, jest to w znacznej mierze efektem bardzo niekorzystnych warunków finansowych, które instytucje, zarówno uczelniane, jak i usytuowane w innych sektorach nauki, mogą zaproponować młodym ludziom.

- W ostatnich latach propozycje pracy dla absolwentów (szczególnie niektórych, najbardziej „rynkowych” kierunków studiów) w instytucjach pozanaukowych są konkurencyjne nie tylko ze względów finansowych – ożywienie gospodarcze, powstawanie nowego typu instytucji o interesujących dla młodych ludzi profilach działalności stworzyło nowy rynek pracy, na którym walory zawodu pracownika naukowego nie mają zbyt wysokich notowań; zdolni i aktywni młodzi ludzie znajdują znakomicie płatne zatrudnienie w firmach marketingowych, konsultingowych, informatycznych, w korporacjach finansowych, wielu podejmuje ponadto ryzyko prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej.

- Absolwenci rozważający podjęcie pracy w instytucji naukowej mają świadomość, że pomimo bardzo ograniczonych zarobków będą musieli z początku całkowicie poświęcić się pracy naukowej, ich aktywność powinna skupiać się na uczeniu się nowej roli, która ma być ich właściwą rolą zawodową. Coraz trudniej o takich absolwentów, którzy w sytuacji konkurencyjnych (merytorycznych i finansowych) możliwości zatrudnienia decydują się na to, coraz trudniej także o takich, którzy by w takim postanowieniu potrafili wytrwać.

- Niezależnie od wymienionych wyżej czynników konstrukcja obowiązującego w uczelniach algorytmu, mającego zasadniczy wpływ na finansowanie placówki, powoduje, że zatrudnianie asystentów stało się dla instytutów nieopłacalne.

W większości instytutów ograniczono przyjęcia asystentów. Jako dość wyjątkowy należy traktować przykład instytutu o profilu biologiczno-medycznym, w którym nastąpił ogólny wzrost liczby pracowników – przede wszystkim właśnie asystentów.

Nowa sytuacja na rynku pracy powoduje, że niektóre instytuty podejmują próby pozyskiwania najzdolniejszych studentów już na etapie III roku studiów, tak czynią bowiem także firmy komercyjne. Skutek bywa niekiedy taki, że dyrekcje instytutów w ogóle rezygnują z zatrudniania nowych pracowników na etatach asystentów (w dwóch placówkach zadeklarowano to wprost w wywiadach) – nowe kadry to bądź doktoranci, którzy po uzyskaniu stopnia mogą pozostać na etacie, bądź też przyjmuje się osoby, które już uzyskały taki stopień.

Jak już stwierdzono, zarówno w wywiadach z dyrektorami instytutów, jak i w rozmowach w grupach dyskusyjnych dominowało w zasadzie przekonanie, że pozyskanie spośród absolwentów nowych kadr prezentujących odpowiedni poziom i dobrze rokujące motywacje do pracy naukowej nie jest łatwe. Natomiast warte podkreślenia jest także pojawianie się opinii, iż wzrasta zainteresowanie studiami doktoranckimi, gdyż *zaczyna się kurczyć rynek pracy*.

Na podstawie wywiadów z dyrektorami instytutów można stwierdzić, że brak jasnych reguł w zakresie finansowania nauki i zdecydowany brak funduszy na odpowiednim poziomie wpływa na załamanie się płynności (mobilności) naukowej przejawiającej się w zdobywaniu kolejnych stopni naukowych. Polega to przede wszystkim na rozproszeniu aktywności pracowników naukowych. W odniesieniu do młodych pracowników można mówić o załamaniu motywacji. I chociaż na podstawie dyskusji pomocniczych pracowników nauki można stwierdzić, iż zdecydowanie korzystniej oceniają pod wieloma względami sytuację samodzielnych pracowników nauki, to jednocześnie są przekonani, że nie zawsze te „profity” są wystarczająco mobilizujące. Warto podkreślić, iż jako swoisty „profit” postrzegana jest także możliwość większej samodzielności – uznawanej niekiedy za warunek ruchliwości zawodowej.

Jak wcześniej wspomniano, w badanych instytutach z reguły zmieniły się proporcje między samodzielnymi a pomocniczymi pracownikami naukowymi (nastąpił wzrost liczby samodzielnych pracowników naukowych przy jednoczesnym ograniczeniu liczby pracowników pomocniczych). Częściowo wynika to z polityki dyrekcji instytutów, polegającej na egzekwowaniu ustawowych terminów i skłanianiu młodych pracowników nauki do uzyskiwania kolejnych stopni.

Aktywność i współpraca naukowa

Generalnemu ograniczeniu zatrudnienia w badanych placówkach naukowych towarzyszyło w ostatnich latach zwiększenie aktywności naukowej, wyrażające się przede wszystkim w publikacjach (głównie krajowych) oraz uczestnictwie w konferencjach. Jest to znaczący dla samych pracowników naukowych (zwłaszcza młodszych – stanowiskiem, nie wiekiem) przejaw ich mobilności. W dyskusjach grupowych te formy aktywności i jednocześnie typowe cechy „życia naukowego” były przedstawiane jako absolutnie wystarczające – wręcz wyczerpujące problem mobilności wpisanej w rolę pracownika naukowego, a nawet przeciwstawiane „nadmiernej ruchliwości i tendencjom do zmian”.

Z rozmów przeprowadzonych z dyrektorami instytutów oraz z dyskusji grupowych wynika jasno, że aktywność zarówno poszczególnych pracowników naukowych, jak i zespołów przebiega w znacznym stopniu pod presją ograniczeń finansowych. Problemem jest bowiem zdobycie funduszy na przeprowadzenie konkretnych przedsięwzięć badawczych, na bardziej obszerne publikacje lub na finansowanie własnego periodyku. Z drugiej zaś strony ta finansowa presja wiąże się z koniecznością dokonywania wyborów: jaką część swojej aktywności pracownik naukowy poświęci na „czystą” działalność naukową i prezentację jej efektów, a jaką na podejmowanie przedsięwzięć służących zarabianiu pieniędzy – także w ramach własnej instytucji.

Jednak w większości badanych instytutów liczba publikacji – zwłaszcza krajowych – w ostatnich latach zwiększyła się, jeśli weźmiemy pod uwagę stosunek tych publikacji do liczby pracowników naukowych. Dotyczy to przede wszystkim publikacji w periodykach – w przypadku monografii sytuacja jest zróżnicowana. Jedynie w kilku badanych placówkach odnotowano bowiem wzrost liczby publikacji monograficznych, w pozostałych bądź spadek, bądź stagnację.

Zdecydowanie korzystniej przedstawia się aktywność polegająca na realizacji projektów badawczych i wzroście liczby grantów – w większości instytutów jest ich coraz więcej,

zarówno krajowych, jak i zagranicznych. Jak twierdzą dyrektorzy instytutów, nieliczni są pracownicy naukowcy, którzy w ogóle nie uczestniczą w realizacji grantów.

Współpraca z innymi sektorami

Współpraca z otoczeniem społecznym odbywa się zarówno w sferze czystej nauki, jak i w sferze działań pokrewnych, mieszczących się w misji placówki. Zespoły naukowe instytutów, zależnie od dyscypliny i rodzaju placówki, prowadzą działalność dydaktyczną, badawczą, ekspercką w różnych proporcjach i w zróżnicowanym zakresie. W działalność konkretnych instytutów wpisane jest niekiedy prowadzenie swoistej działalności usługowej na rzecz innych sektorów. Przeprowadzone badanie potwierdziło dość oczywisty fakt, że w ostatnich latach zakres działalności usługowej wyznaczany jest często nie tylko przez zainteresowania naukowe i możliwości (czasowe, organizacyjne itd.) zespołu, ale bywa determinowany potrzebami finansowymi. Realizuje się więc liczne przedsięwzięcia – wręcz na granicy możliwości, co powoduje, że brakuje miejsca i czasu na twórcze przetworzenie tego dorobku.

W placówkach, w których prowadzono szeroki zakres działalności usługowej, doceniano znaczenie podejmowania takich prac także dla samej nauki i rozwoju uprawianej dyscypliny wiedzy. Problemem jednak są proporcje między działaniami podejmowanymi ze względów przede wszystkim finansowych a tymi, które wynikają wprost z założonej misji instytutu – zbyt silna dominacja działań nakierowanych na zewnątrz (poza sferę nauki) i determinowanych względami finansowymi powoduje, że wymierne są głównie efekty finansowe, a nie naukowe. Nie ulega wątpliwości, że nie można negować potrzeby kontaktów, współpracy z otoczeniem społecznym – przemysłem, administracją, światem polityki itd. Oczywiście jest także, iż oczekiwania wobec zakresu tej współpracy są uzależnione od dyscypliny i charakteru placówki. Brak jasnych i jednoznacznych kryteriów oceny – kiedy można mówić o modelu kontaktów z praktyką pożądanym z punktu widzenia interesów środowiska naukowego i zadań placówki, kiedy natomiast jest to „model wymuszony”. Przedstawiciele środowiska naukowego są czasem zaniepokojeni, iż zbytne zdeterminowanie względami finansowymi, przejawiające się w rozbudowanej działalności usługowej – w tym także rozbudowanej działalności dydaktycznej – może zagrażać wypełnianiu misji instytucji naukowej i prawidłowemu rozwojowi zawodowemu zatrudnionych w niej pracowników naukowych.

Ruchliwość myśli i ludzi

Współpraca placówek i środowisk sprzyja temu wymiarowi mobilności, który jest związany z poszerzaniem horyzontów naukowych – konfrontowaniem teorii czy wyników badań z innymi środowiskami, ale także ze wzbogacaniem metod, uwzględnianiem dorobku innych dziedzin. Część naukowców jako istotną wadę swego środowiska naukowego postrzega funkcjonowanie w zamkniętym gronie ludzi i idei. Ten sam wątek wystąpił zarówno w wywiadach z dyrektorami instytutów, jak i w dyskusjach grupowych, z tym że tylko w wypowiedziach samodzielnych pracowników naukowych.

Podobnie jak współpraca naukowa placówek, tak i mobilność naukowców, przejawiająca się w zmianach – choćby czasowych – miejsc pracy, bywa oceniana pozytywnie, zwłaszcza przez samodzielnych pracowników naukowych. Jedną z form współdziałania środowisk

naukowych jest bowiem „pożyczanie sobie” doświadczonych specjalistów (także młodych pracowników na stażu szkoleniowym), będących nosicielami nowych myśli, wnoszących nowe pomysły, które skłaniają niekiedy do poddania weryfikacji dotychczasowych schematów działania i myślenia.

Tego rodzaju współpracę oceniano jako korzystną zarówno dla pracowników naukowych, jak i dla nauki jako takiej. Przyczynia się ona bowiem do rozwoju, poszczególne placówki (ośrodki) są stymulowane przez inne, a naukowcy (zespoły) poszerzają swe horyzonty naukowe. Nie jest to jednak, w ocenie przedstawicieli badanych instytutów, dostatecznie często możliwe do realizacji.

Zdecydowana większość samodzielnych pracowników naukowych będących uczestnikami grup dyskusyjnych spędziła swoje życie zawodowe w tej samej placówce naukowej, nieliczni pracowali (zazwyczaj krótko) w innej instytucji naukowej. Losy zawodowe pomocniczych pracowników naukowych były nieco inne – częściej na którymś etapie ich życia zawodowego podejmowali zajęcia pozanaukowe, z tym że na ogół działo się tak na początku drogi zawodowej, rzadziej – jako swoisty „przerywnik”, po którym następował powrót do nauki.

Współpraca z innymi krajowymi instytucjami naukowymi

Większość pracowników naukowych jest zgodna co do tego, że z punktu widzenia rozwoju naukowego placówki, zespołu jako całości oraz poszczególnych osób najważniejsza jest współpraca w ramach nauki – z innymi środowiskami, placówkami, ośrodkami. W badanych instytutach współpraca z krajowymi instytutami oceniana jest z reguły pozytywnie, postrzegana jest ponadto dość często jako niezbędny, choć nie zawsze realizowany w dostatecznym stopniu, element funkcjonowania macierzystych placówek.

Część dyrektorów wyraźnie wskazuje na znaczenie prowadzonej przez ich instytuty szerokiej i rozwijającej się współpracy z pokrewnymi placówkami, jako przykłady podając przede wszystkim wymianę doświadczeń na konferencjach czy podczas wspólnie realizowanych przedsięwzięć naukowych. Często podkreśla się pozytywne efekty tych kontaktów, polegające na pobudzaniu aktywności naukowej, możliwości konfrontacji pomysłów, teorii, metodologii, a także służące wzmocnieniu pozycji własnej instytucji, poprzez szerokie prezentowanie osiągnięć. O tym, w jaki sposób i w jakim zakresie realizowana jest współpraca placówki z innymi instytucjami krajowymi, decydują takie czynniki, jak: tradycje szerokich kontaktów naukowych, charakter dyscypliny naukowej, aktywność zespołu, możliwości finansowe. Dyrektorzy instytutów stosunkowo rzadko wskazywali na fakt, że kierunki i formy tej współpracy są w znaczącym stopniu efektem polityki instytutu, oceniano raczej, iż są one konsekwencją indywidualnych kontaktów naukowych pracowników.

Dyrektorzy instytutów w wywiadach i pracownicy naukowcy w dyskusjach grupowych prezentowali często także krytyczne opinie dotyczące współpracy środowisk naukowych w Polsce. Podkreślano zamieranie współpracy między instytutami i między ośrodkami, zamykanie się najlepszych instytutów we własnym gronie, przy jednoczesnej „prowincjonalizacji” instytutów z innych ośrodków. Przedmiotem troski jest brak wymiany informacji naukowej na temat realizowanych tematów, publikacji, organizowanych konferencji. Opinie o braku systemu informacji naukowej pojawiały się zarówno w wywiadach z dyrektorami, jak i w grupach dyskusyjnych.

Na podstawie wywiadów z dyrektorami można stwierdzić, że oczekiwania zarówno w kwestii charakteru i rozmiarów współpracy, jak i sposobów jej organizowania oraz inicjowania, są niewątpliwie zróżnicowane. Stosunkowo często podkreślano, że kooperacja naukowa jest wypadkową aktywności naukowej zespołów oraz poszczególnych ich członków – z bezpośrednich kontaktów i konfrontowania osiągnięć jednostek bądź zespołów rodzą się często owocne przedsięwzięcia na poziomie instytucjonalnym. Niekiedy zwracano uwagę na fakt, że współpraca krajowa nie jest tak efektywna jak międzynarodowa.

Niektórzy pracownicy naukowcy prezentowali postawę, którą można określić jako bagatelizowanie znaczenia współpracy między różnymi zespołami naukowymi – istnienie współpracy między placówkami wydaje się im oczywiste, gdyż z natury uprawiania nauki wynikają kontakty, a podejmowanie czy realizowanie takiej współpracy nie wymaga specjalnych przedsięwzięć. Ponadto wymiana doświadczeń i informacji to, zdaniem niektórych badanych, jedynie dodatek do samej istoty nauki, a nie czynnik współokreślający jej powodzenie.

Przedstawiciele badanych instytutów, mówiąc o współpracy naukowej, sporadycznie podkreślali, że sytuacja zmieniła się po likwidacji centralnych programów badawczych – w ocenie tej zmiany przeważały akcenty negatywne, z argumentacją, że uprzedni system był dla ich instytutów łatwiejszy.

Zmiana systemu finansowania instytucji naukowych i działalności badawczej bywa postrzegana jako bariera współpracy – ale, zdaniem badanych, w dużym stopniu przyczyną jest nie tyle sam system, ile niewystarczające środki na działalność statutową, na wynagrodzenia oraz na działalność badawczą. Jednocześnie możliwość korzystania z różnorodnych źródeł pozyskiwania środków na projekty badawcze – KBN, podmiotów gospodarczych, „pieniędzy europejskich” itd. – zaczyna być oceniana jako element współorganizujący współdziałanie, z tym że nie tyle między instytucjami, ile między zespołami czy wręcz jednostkami.

We wszystkich badanych instytutach aktywność w wykorzystaniu instytucji stażu naukowego lub zawodowego jest stosunkowo niewielka, z tym że zależy to m.in. od dyscypliny naukowej. Współpraca międzynarodowa w formie staży jest bardziej rozwinięta w badanych instytutach matematyczno-przyrodniczych i medycznych. W większości badanych instytutów w ostatnich pięciu latach nie zmieniła się częstotliwość wyjazdów na krajowe staże naukowe. W instytutach, w których zakres takiej współpracy jest dość szeroki, doceniane jest znaczenie tej formy mobilności – dla nauki, dla placówki oraz dla samych pracowników naukowych.

Współpraca międzynarodowa

Staż zagraniczne są instytucją rozwijającą się lepiej niż staże krajowe, przy czym zależy to w dużym stopniu od charakteru dyscypliny naukowej. Zakres i tempo rozwoju współpracy zagranicznej polskich placówek naukowych są nierównomierne. Sprzyjają jej pozycja i prestiż samej placówki, a także zespołu naukowego – bardzo istotne jest np. posiadanie w zespole osobistości o wysokiej pozycji w świecie nauki i znanych za granicą. Nie wszyscy jednak mogą lub potrafią korzystać z tych sprzyjających okoliczności. Znaczącym ograniczeniem – tak jak i w pozostałych sferach funkcjonowania instytucji naukowych – są problemy finansowe.

Przy omawianiu współpracy międzynarodowej stosunkowo często podkreślano znaczenie funduszy z Unii Europejskiej, z PHARE, z programu TEMPUS. Oceniając na podstawie informacji uzyskanych w badaniu sytuację finansową badanych instytutów można stwierdzić, że możliwość pozyskiwania środków na współpracę międzynarodową, czy po prostu na konkretne projekty badawcze z tych źródeł, umożliwia podejmowanie nowych przedsięwzięć badawczych.

W dyskusjach grupowych problem współpracy międzynarodowej był postrzegany w sposób dość jednolity. Dyskutanci wskazywali, że w ciągu ostatnich 10 lat bardzo dużo się pod tym względem zmieniło. Tę formę ruchliwości wskazywano jako bardzo częstą, w odróżnieniu od znikomej ruchliwości krajowej. Zdaniem uczestników dyskusji obecnie mamy do czynienia przede wszystkim z wyjazdami na staże czy stypendia. Wyjazdy na stałe miały miejsce na dużą skalę w końcu lat osiemdziesiątych i na początku dziewięćdziesiątych. Obecnie są już o wiele rzadsze.

Wyjazdy za granicę dotyczą przede wszystkim reprezentantów nauk ścisłych. Faktu, że często były to wyjazdy bezpowrotne, a wielu polskich naukowców pozostało za granicą nie należy jednak, w świetle opinii dyskutantów, oceniać źle, gdyż do trwałych migracji trzeba się przyzwyczaić i traktować je jako zjawisko normalne.

Obecnie wyjazdy na staże i stypendia też czasem kończą się pozostaniem na stałe albo na dłużej. Osoby, które podjęły takie decyzje nieraz osiągają tam bardzo dobre wyniki. To również należy ocenić pozytywnie, bo „to znaczy, że ich dobrze przygotowaliśmy”. Powodem pozostawania na stałe na Zachodzie polskich stypendystów czy stażystów bywa przekonanie pracowników naukowych, że w sytuacji słabego wyposażenia w aparaturę macierzystych placówek naukowych nie mogliby po powrocie kontynuować prac zaawansowanych za granicą.

Zwracano także uwagę, iż możliwość wyjazdu, „wejścia w międzynarodowy obieg naukowy” jest jednym z czynników sprawiających, że praca naukowa, mimo złych warunków finansowych, może być atrakcyjna dla młodych, przyciąga ich do nauki.

„Dzielenie mózgów”, „dzielenie czasu” – znaczenie podejmowania dodatkowych prac dla mobilności pracowników naukowych

W tej części artykułu chcemy pokrótce omówić zagadnienie w sposób niejednoznaczny związane z problemem mobilności pracowników naukowych – podejmowanie prac dodatkowych przez pracowników naukowych oprócz zasadniczych zadań wynikających z roli zawodowej. Trudno pominąć ten problem z kilku przynajmniej powodów:

- Jak wynika ze wszystkich przeprowadzonych rozmów, dyskusji i wywiadów podejmowanie dodatkowych zadań jest wśród pracowników naukowych badanych instytutów zjawiskiem powszechnym.

- Ocena charakteru tych prac z punktu widzenia ich przydatności dla podstawowej działalności nastrocza wiele problemów – podejmowanie dodatkowych prac przez pracowników nauki może wspierać działalność naukową (mamy wówczas do czynienia z jeszcze jedną formą mobilności nakierowanej na doskonalenie i uzupełnianie warsztatu naukowego, mieści się ona wówczas w szeroko pojętej misji pracownika naukowego) lub przynajmniej nie szkodzić wykonywaniu podstawowych obowiązków, może też zdecydowanie oddalać od

realizacji celów naukowych (wtedy dodatkowa działalność musi być traktowana jako istotna bariera mobilności naukowej).

- W wielu przypadkach podejmowane prace (zwłaszcza działalność ekspercka, czasowe pełnienie eksponowanych funkcji w administracji państwowej i gospodarce) są w istocie swoistą formą mobilności – wypełnianiem misji uczonych na rzecz otoczenia społecznego.

- Wykonywanie dodatkowych prac nawet wtedy, gdy są one odległe od misji pracownika naukowego ma w większości przypadków decydujące znaczenie dla zapewnienia warunków do wykonywania podstawowych zadań.

- Przeprowadzenie klasyfikacji pełnionych funkcji i wykonywanych prac na „bezpośrednio wynikające z zajmowanego stanowiska naukowego” oraz na „dodatkowe” ma w wielu przypadkach jedynie formalny charakter – jest efektem sztywnego etatowego zaszerogowania pracowników – w świetle tej przynależności etatowej pracownik instytutu zatrudniony na pełnym etacie w swej macierzystej instytucji prowadząc zajęcia dydaktyczne w innej uczelni wykonuje pracę dodatkową – natomiast pracownik naukowy realizujący absorbujące badania w ramach projektu badawczego pełni misję naukową.

Są to powody, dla których pominięcie tej formy mobilności, bez względu na problemy związane z oceną jej znaczenia dla naukowców i nauki, wydaje się niewłaściwe.

W przypadku niektórych zadań dodatkowych podejmowanych przez pracowników naukowych trudno ocenić, czy mamy do czynienia z działalnością podejmowaną przede wszystkim z przyczyn finansowych, ambicjonalnych, pozazawodowych, czy też jest to raczej pełnienie przez nich mieszczących się w obrębie misji profesora działań na rzecz otoczenia społecznego. Dzieje się tak w przypadku funkcji eksperckich, doradczych, nadzorczych, przynoszących przeważnie znaczne profity finansowe i owocujących następnymi, podobnymi propozycjami. Dla oceny znaczenia wykonywania tego typu prac lub pełnienia takich funkcji dla rozwoju pracowników nauki, instytucji naukowych, a także dyscyplin naukowych i nauki jako takiej – ważne (choć prawie niemożliwe) byłoby uzyskanie odpowiedzi na pytanie, w jakiej mierze o podejmowaniu takich funkcji i realizowaniu takich prac decydują względy pozazawodowe, osobiste plany wykraczające poza misję naukową; jakie są granice tej misji, czy i w jakich warunkach pozycja uczonego, prestiż akademicki i doświadczenie naukowe zaczynają być traktowane instrumentalnie, jako warunek wejścia w nową rolę społeczną arbitra, doradcy, eksperta. Takie wątpliwości dotyczą przede wszystkim prac wykonywanych i funkcji pełnionych przez samodzielnych pracowników naukowych.

Z podobnymi dylematami – przy pełnej świadomości konieczności zachowania odpowiednich proporcji – mamy do czynienia przy ocenie znaczenia podejmowania dodatkowej pracy zarobkowej przez pomocniczych pracowników nauki z punktu widzenia ich rozwoju naukowego. Niesamodzielnymi pracownikami naukowymi podejmują najczęściej dodatkową pracę zarobkową ze względów ekonomicznych, łączą ją z pełnieniem swych obowiązków zawodowych, wykonują różnorodne proste lub wymagające kwalifikacji dorywcze prace zarobkowe (korepetycje, tłumaczenia, techniczny udział w realizacji badań naukowych, dodatkowe dyżury w szpitalach i pogotowiu, prace informatyczne i inne). Wykorzystują przy tym zazwyczaj umiejętności zdobyte i przydatne w trakcie pracy naukowej, bywa, że korzystają ze sprzętu zatrudniającej ich instytucji naukowej. Praca dodatkowa odbywa się wprawdzie na ogół w czasie wolnym od obowiązkowych zajęć w instytucji, często jednak w czasie, który, zgodnie z wymaganiami zawodu, powinien być w normalnych warunkach przeznaczony na lekturę, spokojną refleksję naukową, kontakty naukowe. W takich przypadkach zasadniczym

celem jest stworzenie sobie warunków finansowych dla pełnienia roli początkującego pracownika nauki – pierwszoplanowej z punktu widzenia własnych celów życiowych, ale nie zapewniającej satysfakcjonujących warunków finansowych.

Często mamy jednak do czynienia z zupełnie innymi strategiami godzenia pracy na stanowisku niesamodzielnego pracownika instytucji naukowej z pracą przynoszącą satysfakcję finansową. Nie normowany czas pracy, sporadyczna oraz mało krępująca kontrola efektów pracy badawczej i dydaktycznej pozwalają nieraz na coraz większe zaangażowanie w liczne (i stanowiące w gruncie rzeczy podstawową działalność) zajęcia zarobkowe poza uczelnią, poza dyscypliną wiedzy. Status pracownika naukowego stanowi wtedy swoisty paszport ułatwiający funkcjonowanie w innym środowisku zawodowym.

Udział w dodatkowych pracach zarobkowych, wieloetatowość pracowników naukowych jest, zdaniem niektórych pracowników naukowych, zjawiskiem powszechnym, jeśli nie bezwyjątkowym, a przyczyną tej sytuacji są niskie płace w nauce.

Ocena tego zjawiska jest różna, uzależniona od charakteru podejmowanych prac. Pozytywnie oceniane przede wszystkim łączenie pracy badawczej z dydaktyką. Dotyczy to także pracowników instytutów PAN i instytutów resortowych, nie prowadzących zajęć dydaktycznych w ramach swych statutowych obowiązków; często pracownicy tych instytutów chętnie uczestniczyliby w prowadzeniu zajęć ze studentami traktując taką formę pracy zarówno jako źródło dodatkowych zarobków, jak i interesujące doświadczenie zawodowe, przynoszące satysfakcję naukową oraz gwarantujące wymianę myśli.

Także podejmowanie innych prac, nawet „na peryferiach” własnej specjalności, bywało oceniane pozytywnie jako kształcące, ogólnie rozwijające osobowość. Różnice zdań w ocenie takich dodatkowych obowiązków sprowadzały się głównie do ustalenia granicy oddzielającej pracę w jakimś sensie rozwijającą od zwykłej chałtury. Nie było natomiast w zasadzie kontrowersji w kwestii negatywnej oceny podejmowania prac nie związanych z uprawianą dyscypliną lub nie wpływających na doskonalenie warsztatu naukowego.

Bardziej krytyczni byli przedstawiciele nauk doświadczalnych i ogólnie ścisłych, częściej bowiem wskazywali na negatywne konsekwencje równoległego podejmowania wielu prac. Podkreślali, że specyfika pracy naukowej wymaga ciągłego zaangażowania, jeśli nie fizycznego, czasowego, to psychicznego. „Z tym się je, śpi i budzi rano”. Podzielenie zaś czasu na kilka zupełnie odrębnych dziedzin działalności w oczywisty sposób obniża efekty tego, co się robi.

Z wywiadów z dyrektorami większości instytutów wynika, że bardzo wielu, przeważnie ok. 30–50% ogółu pracowników instytutów, podejmuje dodatkowe zatrudnienie. W kilku instytutach przeważa dodatkowe zatrudnienie etatowe – często wykłady lub zajęcia w innych, mniejszych, nowo powołanych uczelniach w mniejszych ośrodkach, w niepublicznych szkołach wyższych, w administracji państwowej. Inni podejmują systematyczne prace w formie umowy zlecenia lub umowy o dzieło.

W większości instytutów nie wymaga się oficjalnie informowania o dodatkowych przedsięwzięciach zarobkowych – mimo to przeważnie dyrekcja, kierownicy zakładów oraz kole-dzy orientują się w dodatkowej działalności podwładnych i współpracowników. Dyrektorzy zazwyczaj prezentują wobec faktu podejmowania przez licznych pracowników instytutów stałych i dorywczych prac postawę – jak określił to jeden z dyrektorów – „przymusowej akceptacji”. Rozumieją przyczyny i zdają sobie sprawę ze skutków tej działalności.

Dyrektorzy instytutów wiedzą, że działalność zarobkowa nie związana z pracą w macierzystym instytucie ogranicza szanse rozwoju naukowego oraz zdecydowanie negatywnie wpływa na efektywność pracy – przeważnie jednak nie protestują i nie stawiają wymagań powodujących ograniczanie tej dodatkowej pracy w obawie, że straciliby pracowników, z których niełatwo zrezygnować. Takiej postawie sprzyja przekonanie, że dodatkowe prace podejmują także naukowcy zajmujący przodujące pozycje, potencjalnie najbardziej aktywni i przydatni. Stawianie wyraźnych przeszkód mogłoby, zdaniem niektórych dyrektorów, spowodować istotne dla instytutów straty kadrowe – pozyskanie nowych pracowników o równorzędnych kwalifikacjach, skłonnych ponadto do ograniczenia się jedynie do pracy w macierzystej instytucji, uważają za mało prawdopodobne. Natomiast z relacji pracowników często wynika, że dodatkowe prace są zdecydowanie źle widziane przez szefów zakładów i dyrekcje instytutów.

Reasumując, trzeba podkreślić, że:

- Dodatkowe prace zarobkowe wykonują pracownicy naukowci zatrudnieni na wszystkich stanowiskach w instytutach uczelnianych, w instytutach PAN i w jednostkach badawczo-rozwojowych.

- Częściej są to prace dorywcze, opłacane na podstawie umów zleceń i umów o dzieło – jest to zjawisko w opinii badanych niemal powszechne, dotyczące pracowników wszystkich sektorów nauki i prawie wszystkich specjalności; dodatkowe etatowe zatrudnienie podejmuje 30–50% wszystkich pracowników w instytutach objętych badaniem.

- Gdyby uszeregować badane instytuty poczynając od tych, w których dodatkowe etatowe zatrudnienie prawie nie występuje, natomiast dodatkowe prace zarobkowe podejmowane niesystematycznie, nie wiążące się z uprawianą dyscypliną wiedzy należą do rzadkości – aż do takich, w których wieloletowość jest częsta, a sporadyczne prace zarobkowe, w tym także całkowicie nie związane merytorycznie z działalnością naukową, są niemal powszechne, okazałoby się, że te pierwsze instytuty wyróżniają się wyraźnie określonym profilem usługowym (na rzecz przemysłu, wymiaru sprawiedliwości, służby zdrowia, administracji) lub (w niektórych przypadkach także jednocześnie) stosunkowo dużą liczbą publikacji krajowych i zagranicznych przypadających na jednego zatrudnionego pracownika, znaczną liczbą realizowanych grantów oraz ożywioną współpracą instytucjonalną z krajowymi i zagranicznymi placówkami naukowymi. Trudno przesądzić, co jest zjawiskiem decydującym – czy jest tak, że pracownicy instytutów prowadzących ożywioną współpracę i mających wyraźnie sprecyzowaną misję usługową lub badawczą mają szansę dodatkowego zarobkowania we własnych macierzystych placówkach⁶, swoje potrzeby ekonomiczne realizują więc w macierzystym instytucie, nie poszukując dodatkowego zatrudnienia, czy też styl pracy tych instytutów i stosowane przez ich kierownictwo wymagania merytoryczne wobec pracowników uniemożliwiają poważniejsze zainteresowanie się pracą poza instytutem, a taka sytuacja owocuje następnie uzyskiwaniem grantów oraz umów przez instytut, zespoły badaczy i poszczególnych uczonych.

⁶ Pracownicy naukowci w grupach dyskusyjnych i dyrektorzy instytutów w wywiadach przyznawali najczęściej, że uczestnictwo zarówno w grantach, jak i w realizacji umów z placówkami zewnętrznymi wobec instytutów wiąże się na ogół z dodatkowymi honorariami lub innego typu wynagrodzeniami za wykonane prace dla uczestniczących w ich realizacji pracowników.

- Pracownicy nauki podejmują zarówno prace wiążące się merytorycznie z dyscypliną uprawianą w macierzystej instytucji, jak i takie, które nie mają żadnego związku z pracą naukową; prace wymagające wysokich kwalifikacji i najwyższego poziomu wiedzy częściej podejmują samodzielni pracownicy nauki.

- Do rzadkości należy sytuacja, w której wykonywana praca dodatkowa wzbogaca warsztat naukowy, stymuluje do rozwoju naukowego lub podnosi prestiż pracowników naukowych – znacznie częściej uzyskane w podstawowej działalności kwalifikacje specjalistyczne lub warsztatowe, osiągnięta pozycja lub prestiż zawodowy i naukowy umożliwiają znalezienie odpowiednio intratnego zajęcia dodatkowego.

- Nawet praca dodatkowa wykonywana we własnym instytucie lub w innej instytucji naukowej, która wprawdzie bezpośrednio wiąże się z dyscypliną wiedzy (zajęcia z dodatkowymi grupami studentów bądź w uczelniach prowincjonalnych), lecz wykonywana jest z intensywnością i w warunkach nie sprzyjających lub wręcz wykluczających rzetelną pracę naukową, jawi się jako zajęcie dalekie od misji nauczyciela akademickiego.

- Prace dodatkowe podejmowane są na ogół ze względów finansowych; młodszy pracownicy nauki częściej przy tym kierują się koniecznością ekonomiczną. Samodzielni pracownicy naukowi kierują się częściej potrzebą uzupełnienia dochodów, która nie jest koniecznością ekonomiczną, lecz dążeniem do zdyskontowania osiągniętej pozycji i prestiżu naukowego w innych dziedzinach życia publicznego, poza sferą nauki.

- Dodatkowa praca rzadko jest źródłem pożądanego z punktu widzenia wymagań kariery naukowej kontaktów personalnych i instytucjonalnych; zdarza się to znacznie częściej w przypadku samodzielnych pracowników, o ugruntowanej pozycji naukowej oraz w instytucjach mających rozgałęzione kontakty z krajowymi i zagranicznymi instytucjami naukowymi.

- Znacznie rzadziej niż w latach osiemdziesiątych pracownicy naukowi podejmują dodatkowe zatrudnienie za granicą; rzadsze jest też okresowe rezygnowanie z pracy w macierzystej instytucji naukowej – praca dodatkowa przeważnie jest wykonywana równolegle, w tym samym czasie co podstawowa działalność naukowa.

- O obciążeniu pracowników dodatkową pracą zarobkową decyduje często nie ich wybór lub indywidualne możliwości, lecz rynek – popyt na ich kwalifikacje (częściej pracują dodatkowo uczeni uprawiający te dyscypliny nauki, które umożliwiają sporządzanie opinii i ekspertyz, realizację projektów badawczych, na które jest zapotrzebowanie w przemyśle, administracji państwowej, partiach politycznych oraz organizacjach pozarządowych).

- Wieloetatowość i dodatkowa praca zarobkowa poważnie ograniczają efektywność pracy naukowej oraz szanse przynajmniej poprawnego wywiązywania się z obowiązków badawczych i dydaktycznych.

- Uczeni (świadczą o tym zarówno rozmowy pracowników w grupach dyskusyjnych, jak i wypowiedzi dyrektorów instytutów w wywiadach) prezentują bogatą gamę postaw wobec dodatkowej pracy zarobkowej wykonywanej równolegle z pracą naukową w instytucie:

- od przekonania o całkowitej naganności takiej sytuacji (podkreśla się wtedy fakt nierzetelności, polegającej na wykorzystywaniu dla własnych potrzeb czasu opłaconego przez macierzysty instytut lub instytutowej czy uczelnianej aparatury do realizacji prywatnie podejmowanych projektów badawczych) – do przeświadczenia, że poziom płac w sferze nauki jest moralną legitymacją do podejmowania samodzielnych działań zapewniających pracownikom naukowym finansowe podstawy egzystencji;

– od przekonania, że wieloletowe zatrudnienie lub wiele innych form zarobkowania świadczy o dzielności i zaradności, a w związku z tym może stanowić powód osobistej satysfakcji – do stanowiska, że dodatkowe zatrudnienie pracowników nauki jest wyłącznie złem koniecznym i można je tolerować tylko jako przymus ekonomiczny;

– od przekonania, że dodatkowa praca jest źródłem korzystnych doświadczeń dla pracownika naukowego – do przeświadczenia, że dzielenie czasu i energii intelektualnej między różnorodne zajęcia ma rujnąjący wpływ na rozwój naukowy, w konsekwencji więc jest niekorzystne także dla samego zainteresowanego;

– od przekonania, że w misję uczonego, zwłaszcza profesora, wpisane jest także pełnienie funkcji doradczych i eksperckich w różnorodnych instytucjach pozauczelnianych, że niezbędne jest pełnienie także roli popularyzatora wiedzy – do stanowiska zakładającego, iż ożywiona działalność poza uczelnią uniemożliwia właściwe pełnienie podstawowych ról w uczelni – prowadzenia dydaktyki i badań naukowych.

• Znakomita większość badanych (pracowników i dyrektorów instytutów) – zarówno tych, którzy nie pracują dodatkowo, jak i podejmujących dodatkowe zatrudnienie – ocenia jednak sytuację w tej dziedzinie zdecydowanie negatywnie, wskazując na poważne niekorzystne konsekwencje konieczności „dzielenia mózgów” i „dzielenia czasu” dla efektywności pracy naukowej, osobistych szans kariery naukowej, macierzystego instytutu lub uczelni, wreszcie dla rozwoju nauki – stosunkowo rzadkie wśród uczestniczących w badaniu pracowników naukowych jest wskazywanie innych niż materialne korzyści z dodatkowej pracy zarobkowej.

Pożądany model mobilności

Przystępując do określenia modelu mobilności preferowanego przez badanych pracowników naukowych warto wyraźnie wyodrębnić dwie charakterystyczne postawy związane z postrzeganiem znaczenia mobilności w życiu naukowym.

Po pierwsze, zmiana tematu czy poszerzenie przedmiotu badań postrzegane są jako wyznaczniki mobilności pracownika naukowego. Zdaniem osób prezentujących taką postawę, szanse na rozwój naukowy są większe, gdy w karierze zawodowej następują zmiany zmuszające do nowych rodzajów aktywności, zdobywania nowej wiedzy, konfrontowania dotychczasowych doświadczeń i osiągnięć z dorobkiem innych środowisk czy dyscyplin. Dla tej postawy charakterystyczne jest negowanie takiego rozumienia stabilizacji jako wartości nadrzędnej w nauce, które w istocie zrównuje stabilizację ze stagnacją.

Po drugie, zmiana tematu czy specjalności postrzegane są jako zagrożenie dla rozwoju naukowego, a towarzyszy temu przekonanie o nadrzędnym znaczeniu stabilizacji. Postępem jest kontynuowanie dotychczasowych osiągnięć, na coraz wyższym poziomie, ale w ramach zdecydowanie tej samej konkretnej specjalizacji. Nie tylko zasadnicza zmiana problematyki pracy badawczej, ale także odchodzenie od niej „w bok” jest czasem traktowane jako zagrożenie, może bowiem oznaczać zaprzepaszczenie dotychczasowego dorobku, rozpraszanie się, rezygnację, brak odpowiednich osiągnięć i niski poziom naukowy.

Dla części pomocniczych pracowników naukowych charakterystyczna jest swoista obawa przed zmianą, połączona z pewną zazdrością wobec innych możliwości (większej swobody) dostępnych dla samodzielnych pracowników naukowych. Ci ostatni bowiem mogą

sobie pozwalać na zmiany przedmiotu badań, im już nie będzie nikt zarzucał, iż czynią tak „ze słabości”. A w dodatku, decydując się na zmianę placówki, mogą „zabrać temat ze sobą”. Ale taki przywilej, zdaniem części młodszych (stażem, nie zawsze wiekiem) pracowników naukowych, przysługuje jedynie naukowcom z dorobkiem.

Trwały związek z jednym miejscem pracy – jedną uczelnią, instytutem – w przeważającej części życia zawodowego (lub wręcz przez całe jego trwanie) oceniany jest dwojako. Problem ten niekiedy wywołuje dość silne emocje. Zwłaszcza w wypowiedziach samodzielnych pracowników naukowych widoczne jest występowanie dwóch przeciwstawnych – i zdecydowanie jednoznacznych – ocen tego zjawiska. Część spośród nich stały związek z jedną placówką oceniała pozytywnie, traktując to jako świadectwo prawidłowego funkcjonowania tej placówki i dobrej pracy zespołu naukowego. Trwałość świadczy ich zdaniem o identyfikacji z konkretnym miejscem i środowiskiem naukowym – co już samo w sobie jest na tyle pozytywne, że wystarcza jako argument przeciwko ewentualnym zarzutom. Częściej jednak uczestnicy dyskusji grupowych wyrażali inne opinie – taki model postrzegano raczej jako negatywny efekt skostniałych struktur instytucji naukowych i panujących w nich feudalnych stosunków.

Gdy w dyskusji stwierdzano, że stopniowo rodzą się jakieś formy współpracy między różnymi instytucjami, replikowano, że *„To stanowczo za mało. Tkwimy w feudalnej strukturze, przypisani do katedr czy zakładów jak średniowieczni chłopci do ziemi”*.

Postawy akceptujące niezmiennie struktury w nauce oraz rządzące światem naukowym mechanizmy, które przyczyniają się do kształtowania takich postaw są przez uczestników dyskusji grupowych postrzegane jako zagrożenie. Poruszanie się bowiem w zamkniętym kręgu tego samego środowiska nie jest twórcze ani dla pracownika, ani dla placówki.

Podkreśla się także niekiedy, iż brak ruchliwości, wymiany kadrowej między ośrodkami powoduje zamknięcie się w kręgu tych samych myśli, idei, takiego samego stylu uprawiania nauki, powielania metod badawczych itd. Stabilność zespołu, postrzegana jako warunek sprzyjający postępowi prac i osiągnięciom, zdaniem jednych uczestników badania jest korzystna z punktu widzenia szans rozwoju naukowego, dla innych zaś jest czynnikiem hamującym ten rozwój.

Na podstawie opinii pracowników naukowych można wnioskować, że dla tych, którzy ponad wszystko cenią stabilizację i bezpieczeństwo długoletnia praca w tym samym instytucie jest korzystna z różnych względów:

- merytorycznych: pracownicy chcą trwać w prowadzonych przez siebie tematach i te właśnie tematy według nich mogą być prowadzone tylko w tych placówkach (lub są tam ich zdaniem najlepsze ku temu warunki);
- psychicznych: cenią raczej „trwanie” niż zmianę, korzystne wydaje się im funkcjonowanie w znanym środowisku, w kategoriach zagrożenia natomiast postrzegają konieczność uzyskiwania pozycji w nowym miejscu, wśród nowych ludzi;
- życiowych: sytuacja mieszkaniowa i rodzinna nie pozwala im na zmianę ośrodka (miasta).

Tego typu postawom może sprzyjać polityka kadrowa instytutu, pod warunkiem, że pracownicy ci spełniają na minimalnym choćby poziomie wymagania aktywności naukowej.

Wśród pomocniczych pracowników naukowych opinie na temat roli zmian w rozwoju naukowym były podzielone. Korzystnie np. oceniano sytuację, gdy decyzje przejścia do innej placówki motywowane są uzyskaniem dostępu do lepszej, bardziej nowoczesnej aparatu-

tury, wyposażenia laboratoriów oraz bibliotek. Jako „naganne” postrzegano natomiast odchodzenie „dla pieniędzy” – zwłaszcza do nowych prywatnych uczelni, a także nielicznych państwowych szkół wyższych oferujących znacznie korzystniejsze zarobki. Charakterystyczne, że przechodzenie do tych uczelni powszechnie określano jako stratę „dla nauki”, podkreślając, że poza dydaktyką „nic tam się nie dzieje”. Taka opinia pojawiała się zarówno w grupach dyskusyjnych, jak i w wywiadach z dyrektorami instytutów.

W dotychczasowych rozważaniach przedstawiliśmy wnioski dotyczące różnych form aktywności naukowej i mobilności pracowników naukowych oraz związanych z tym uwarunkowań, które określają – stymulując bądź ograniczając – obecną sytuację w polskich instytutach naukowych. Istotnym uzupełnieniem jest analiza materiału z badania dotycząca określenia wzorca mobilności pracowników naukowych.

Dla wielu przedstawicieli badanych instytutów najprostszym odwołaniem były istniejące – lub wyobrażane – wzorce funkcjonujące w nauce europejskiej i amerykańskiej. Nie wszyscy rzeczywiście znają te wzorce – dość powszechne są mity nie mające wiele wspólnego z rzeczywistością. Ponadto rozważania nad pożądanym modelem mobilności często łączyły się z analizą obecnych niedostatków naszej rzeczywistości naukowej, które uniemożliwiają jego szybsze wdrażanie.

Z punktu widzenia instytucji naukowej ważne jest, aby można było pozyskiwać rzeczywiście dobrych pracowników, a z punktu widzenia pracownika – aby możliwy był wybór rzeczywiście dobrej placówki. Podstawowym brakiem z punktu widzenia pożądanej mobilności jest ograniczenie możliwości wyboru, co wynika przede wszystkim z powodów organizacyjnych, finansowych, z tradycji, ale także z ograniczeń zewnętrznych – czyli przede wszystkim z braku mieszkań, zarówno dla pracowników zatrudnianych na czas dłuższy, jak i dla stażystów.

Problemy finansowe ograniczają wybór także w obu wymiarach – instytucji i pracownika. Mobilność pracownika naukowego powinna być bowiem nakierowana na jego rozwój naukowy, a z konieczności o charakterze mobilności przesądzają względy ekonomiczne: dążenie do zagwarantowania środków na utrzymanie siebie i rodziny bądź zdobywanie pieniędzy decydujących o funkcjonowaniu instytutu. Polityka naukowa placówki powinna być kształtowana także w kierunku sprzyjającym pobudzaniu mobilności własnej kadry – ograniczona jest jednak brakiem stabilnej polityki finansowej.

Warto ponadto podkreślić, że zarówno dyrektorzy instytutów, jak i samodzielni pracownicy naukowcy przywiązywali dość dużą wagę do rozwoju instytucji staży (podkreślano zwłaszcza potrzebę rozwoju staży krajowych), szerszej współpracy różnych środowisk naukowych – przeciwdziałania zamknięciu się tych środowisk w tym samym kręgu idei, doświadczeń, metod itd.

W dyskusjach o krajowych stażach – badawczych lub dydaktycznych – wspomniano także o znaczeniu tej formy rozwoju naukowego dla samodzielnych pracowników, postulując np. traktowanie jej jako warunku uzyskania tytułu profesora.

W opiniach o pożądanym modelu mobilności musiał się pojawić problem warunków niezbędnych do jego realizacji w Polsce. O niektórych z tych warunków już wspomnieliśmy – zdecydowanie najczęściej (i w różnych kontekstach) podkreślano znaczenie systemu finansowania nauki, poziomu płac oraz bariery mieszkaniowej. Znacznie rzadziej mówiono o kwestiach związanych z prawnymi regulacjami statusu pracownika naukowego. Dość często odwoływano się do modelu amerykańskiego, podkreślając głównie jego walory

i znaczenie dla indywidualnego rozwoju naukowego. Pracownik naukowy może – i powinien – być mobilny w sytuacji gdy istnieje rzeczywista konkurencja, a najlepsi i najbardziej efektywni są wyszukiwani, promowani oraz zatrudniani przez dobre uczelnie czy instytuty. W tym kontekście podkreślano znaczenie stosowania kontraktów jako formy zatrudnienia. Ale tylko jeden dyrektor placówki naukowej stwierdził wprost, iż warunkiem mobilności jest zmiana zasad prawnych w tej kwestii, gdyż status mianowanego pracownika akademickiego, z założenia trwale związanego z macierzystą placówką, ogranicza rozwój mobilności pracowników naukowych.

Uogólniając opinie zebrane w wywiadach i podczas dyskusji grupowych można stwierdzić, iż w opinii badanych pożądanym z punktu widzenia rozwoju nauki modelem mobilności pracowników naukowych powinien obejmować:

- szerszą współpracę między placówkami naukowymi, także w formie staży naukowych (dłuższe staże na różnych etapach rozwoju naukowego);
- uznanie zmiany stałego miejsca pracy w obrębie nauki za normę w środowisku naukowym;
- w niektórych dyscyplinach: działania na rzecz praktyki i wymianę pracowników z instytucjami ze sfery praktyki;
- otwartość na nowe idee i współdziałanie interdyscyplinarne.

Pożądanym modelem mobilności powinien odnosić się: po pierwsze – do celów działalności naukowej, po drugie – do form aktywności naukowej. Powinien zatem przede wszystkim służyć rozwojowi naukowemu jednostek, środowisk i instytucji oraz sprzyjać ich efektywnemu działaniu we wszystkich wymiarach pracy naukowej. Analiza jakościowa stosowana w tym badaniu nie prowadzi do określenia natężenia popularności konkretnych cech czy przejawów mobilności, można jednak stwierdzić, że zdecydowanie najbardziej oczywiste i pożądanym jest w polskim środowisku naukowym dążenie do zwiększenia mobilności związanej ze stałą lub czasową zmianą miejsca pracy.

Pożądanym modelem mobilności oznacza także dla pracownika naukowego samodzielność. Samodzielność jako warunek – oraz przejaw mobilności – jest również przeciwstawiana feudalnym stosunkom oraz podporządkowaniu działań zespołu poglądom i planom naukowym jego szefa. Im więcej barier, tym mniej szans na mobilność, im więcej szans na wybór, na decydowanie o własnym rozwoju naukowym – tym większa mobilność w wymiarze indywidualnym, co w efekcie prowadzi także do pożądanego mobilności w ogólnym wymiarze polskiego środowiska naukowego.

Podsumowanie

O pożądanym efektach mobilności (nastawieniu na różnorodne formy aktywności) dla nauki, dla rozwoju poszczególnych dyscyplin oraz dla przebiegu indywidualnych karier naukowych decyduje trafne – z punktu widzenia akceptowanych celów – dokonywanie wyborów właściwych form aktywności i mobilności. Swoboda uczonych i autonomia instytucji naukowych powinny przejawiać się także w nie obciążonych względami pozamerytorycznymi decyzjach przesądzających o przyjmowaniu skutecznych strategii mobilności.

Przeprowadzone badanie pozwala twierdzić, że w warunkach trwającej transformacji w sferze nauki o szansach realizowania, poziomie i charakterze aktywności i mobilności

naukowej, nakierowanej na rozwój nauki oraz indywidualny rozwój pracowników nauki, zbyt często i w zbyt poważnym stopniu decydują czynniki pozamerytoryczne, niezależne od poszczególnych pracowników nauki i instytucji naukowych.

- Systematycznie rosnąca liczba studentów, w warunkach ograniczonego wzrostu globalnej liczby pracowników naukowych, często prowadzi do nadmiernego obciążenia obowiązkami dydaktycznymi w macierzystych uczelniach. Ponadto powstawanie nowych szkół wyższych (państwowych i niepublicznych), nie posiadających własnych kadr dydaktycznych wywołuje nie kontrolowany popyt na usługi dydaktyczne świadczone przez pracowników uczelni ponad przyjętą ustawowo miarę i ponad racjonalną normę określającą efektywność tej działalności. Poziom płac w sferze nauki prowadzi do sytuacji, w której pracownicy naukowcy (wszystkich sektorów nauki) wbrew własnym planom naukowym podejmują te dodatkowe obowiązki dydaktyczne, coraz częściej traktując je wyłącznie jako dodatkowe źródło zarobków.

- Rosnące dysproporcje między wynagrodzeniami w sferze nauki a płacami w innych sektorach w istotny sposób decydują o stopniowej rezygnacji wielu pracowników naukowych z aktywności i mobilności nakierowanej głównie na rozwój naukowy, na rzecz aktywności wybieranej przede wszystkim ze względów finansowych. W większości przypadków takie wybory wynikają nie z braku sprecyzowanych planów czy ograniczonego poziomu aspiracji naukowych – przeważnie mają źródło w konieczności ekonomicznej (dotyczy to zwłaszcza młodych wiekiem pracowników naukowych).

- W warunkach szybko postępującej transformacji gospodarczej dla rozwijających się dynamicznie przedsiębiorstw, instytucji finansowych i gospodarczych korzystne jest zamawianie, zlecenie instytucjom naukowym, zespołom badaczy i indywidualnym pracownikom naukowym oraz odpowiednie finansowanie koniecznych dla własnego rozwoju ekspertyz i projektów badawczych, a także okresowe zatrudnianie („wynajmowanie czasu”) pracowników naukowych.

W ten sposób instytucje pozanaukowe, przy stosunkowo niewielkich nakładach organizacyjnych i finansowych, nie tylko korzystają z wiedzy, warsztatu oraz doświadczenia wysokiej klasy specjalistów wykształconych w placówkach badawczych, ale w istotnym stopniu modelują też rynek ekspertyz naukowych i projektów badawczych, a także ingerują w sferę aktywności i mobilności naukowej.

Tego typu związek między zleceniodawcami usytuowanymi w innych sektorach a instytucjami naukowymi (opierający się na zasadzie „dzielenia mózgow” pracowników nauki) przeradza się czasem we współpracę o trwałym, etatowym charakterze lub jest bodźcem przesądzającym o rezygnacji niektórych pracowników naukowych z dotychczasowej kariery. Zleceniodawcy kupujący czas i kwalifikacje pracowników naukowych rozporządzają środkami finansowymi likwidującymi bariery i przeszkody organizacyjne związane z zapewnieniem odpowiednich warunków pracy i życia (aparatury, mieszkań itp.).

- Pozycja instytucji naukowych na tym kształtującym się żywiołowo „rynku kwalifikacji” jest wyjątkowo niekorzystna – nie stworzyły one bowiem odpowiedniego, możliwego do przyjęcia przez obydwu partnerów (instytucji funkcjonujących w sferze nauki oraz instytucji z innych sektorów) modelu wymiany kadr, idei, informacji i praktycznych osiągnięć – modelu, który powinien zapewniać programowanie mobilności przede wszystkim z punktu widzenia interesów instytucji naukowych oraz indywidualnych strategii rozwojowych pracowników nauki.

- Mobilność – rozumiana jako uczestnictwo w stażach w krajowych i zagranicznych placówkach naukowych, okresowe i stałe zmiany zatrudnienia zarówno w obrębie placówek naukowych, jak i wymiana kadr między nauką a innymi dziedzinami życia publicznego – nie jest w Polsce warunkiem sprzyjającym awansowi, w systemie nauki brakuje instytucji zajmujących się programowaniem i stymulowaniem takiej aktywności; mobilność w znacznej mierze zależy jedynie od indywidualnych postaw i strategii przyjmowanych przez poszczególne placówki naukowe. Prowadzona polityka naukowa nie wprowadza istotnych zachęt, zaś finansowe i organizacyjne warunki funkcjonowania nauki poważnie ograniczają możliwość pożądanego typu mobilności.

- Instytucje naukowe podlegają zasadom organizacyjnym należącym do dwóch różnych systemów funkcjonowania nauki:

- pierwszego, ukształtowanego przed laty, preferującego etatową stabilizację (mianowanie pracowników naukowych), ograniczoną konkurencję między równorzędnymi pracownikami nauki, trwałe zespoły badawcze i niemal feudalne podległości wewnątrz tych zespołów, opierające się na tradycyjnej relacji mistrz – uczeń (a niekiedy wyłącznie na zewnętrznych przejawach tych relacji, bez ich merytorycznego uzasadnienia);

- oraz drugiego, kształtującego się w okresie transformacji (którego podstawę ma stanowić ranking instytucji naukowych wynikający z pomiaru jakości i efektywności funkcjonowania, decydujący o wysokości środków finansowych przyznawanych na działalność naukową), wykorzystującego prawa konkurencji naukowej (konkursy projektów badawczych, zamawiane i zlecane projekty badawcze) oraz funkcjonowanie zespołów tworzonych w celu realizacji konkretnych zadań naukowych.

Przeprowadzone badanie wykazuje, że wiele istotnych problemów pracowników naukowych powstaje na styku tych dwóch systemów. Etatowa przynależność i instytucjonalna stabilizacja (charakterystyczne dla pierwszego systemu) bywają hamulcem dla nieskrępowanej mobilności, podejmowania nowych tematów oraz uczestnictwa w zespołach badawczych dobierających się w celu ich realizacji.

- Analiza wyników badania pozwala na stwierdzenie, że bardzo istotne bariery ograniczające pożądaną formę mobilności pracowników naukowych ulokowane są przede wszystkim poza systemem nauki – odbywanie uzasadnionych z merytorycznych względów staży pracowników naukowych w innych placówkach, swobodny wybór środowiska naukowego, okresowe zmiany miejsca zatrudnienia są niemożliwe ze względu na brak mieszkań i odpowiednio wyposażonych hoteli dla pracowników naukowych.

Załącznik

Dane o działalności badanych instytutów na podstawie informacji zaczerpniętych z dokumentów oraz sprawozdań gromadzonych w działach kadr i sekretariatach naukowych – według stanu na 31 grudnia 1991 r. i 31 grudnia 1996 r.

Lp	Instytut (kategoria, profil)	Liczba pracowników naukowych*		Stosunek						Liczba				
		1991 r.	1996 r.	nowo przyjętych pracowników naukowych do ogółu pracowników naukowych	rozwiązanych pracowników naukowych z ogółu pracowników naukowych	liczby pracowników naukowych ogółem	liczby pracowników naukowych do ogółu pracowników naukowych	liczby samodzielnych pracowników naukowych	artykułów opublikowanych w kraju w stosunku do liczby pracowników naukowych	artykułów opublikowanych za granicą w stosunku do liczby pracowników naukowych	gratów krajowych w stosunku do liczby pracowników naukowych	gratów zagranicznych w stosunku do liczby pracowników naukowych	staży krajowych w stosunku do liczby pracowników naukowych	staży zagranicznych w stosunku do liczby pracowników naukowych
1	2	3		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	uczelniani, kat. A, humanistyczny	3		0,12 0	0,01 0	0,98	0,34 0,36	1,10	3,20 4,06	0,16 0,48	0,03 0,05	0,01 0	0	0,28 0,51
2	PAN kat. A, biologiczno- -medyczny	3		0,13 0,05	0,13 0,05	1,43	0,10 0,26	1,11	0,37 0,84	1,00 0,70	0,13 0,35	0	0	0,33 0,08
3	JBR kat. B, techniczny	2		0 0,07	0,26 0	0,68	0,10 0,29	2,00	0,13 1,26	0 0,37	0 0,05	0 0	0	0 0,04
4	JBR kat. A, społeczno-hu- manistyczny	2		0,13 0	0,22 0	0,73	0,22 0,42	1,43	1,59 2,21	0,59 0,88	0 0,25	0	0	0,19 0,08

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
5	PAN kat. A, matematyczno- fizyczny	$\frac{4}{4}$	$\frac{0,02}{0,07}$	$\frac{0,03}{0,03}$	1,03	$\frac{0,35}{0,40}$	1,43	$\frac{b.d.}{0,07}$	$\frac{1,21}{1,66}$	$\frac{0,15}{0,25}$	$\frac{0}{0,07}$	$\frac{0}{0}$	$\frac{0,18}{0,19}$
6	uczelniani kat. A, rolniczy	$\frac{2}{2}$	$\frac{0,02}{0,08}$	$\frac{0}{0,06}$	0,87	$\frac{0,26}{0,30}$	1,00	$\frac{0,50}{1,61}$	$\frac{0,29}{0,31}$	$\frac{0,12}{0,11}$	$\frac{0,02}{0}$	$\frac{0}{0}$	$\frac{0}{0,03}$
7	JBR bez kat., interdyscypli- narny	$\frac{2}{2}$	$\frac{0,03}{0,08}$	$\frac{0,14}{0,04}$	0,90	$\frac{0,07}{0,08}$	1,00	$\frac{b.d.}{1,69}$	$\frac{b.d.}{0,19}$	$\frac{b.d.}{0,07}$	$\frac{b.d.}{0,04}$	$\frac{0}{0}$	$\frac{0}{0}$
8	PAN kat. A, przyrodniczy	$\frac{2}{2}$	$\frac{0,07}{0}$	$\frac{0,15}{0,12}$	1,00	$\frac{0,33}{0,34}$	1,00	$\frac{4,78}{6,34}$	$\frac{0,30}{0,62}$	$\frac{0,15}{0,23}$	$\frac{0}{0,04}$	$\frac{0}{0}$	$\frac{0,07}{0}$
9	uczelniani, kat. A, społeczny	$\frac{3}{3}$	$\frac{b.d.}{0,04}$	$\frac{0}{0}$	1,19	$\frac{0,27}{0,37}$	1,19	$\frac{1,33}{1,76}$	$\frac{0,17}{0,20}$	$\frac{0,03}{0,10}$	$\frac{0,02}{0,02}$	$\frac{0}{0}$	$\frac{0}{0,06}$
10	JBR, kat. A, medyczny	$\frac{8}{7}$	$\frac{0,03}{0,11}$	$\frac{0,07}{0,02}$	1,08	$\frac{0,20}{0,17}$	0,79	$\frac{0,63}{1,88}$	$\frac{0,15}{0,52}$	$\frac{0,01}{0,16}$	$\frac{0,01}{0,08}$	$\frac{0,04}{0,01}$	$\frac{0,05}{0,0}$
11	uczelniani, kat. A, techniczny	$\frac{3}{2}$	$\frac{0}{0,07}$	$\frac{0}{0,07}$	0,67	$\frac{0,20}{0,26}$	0,87	$\frac{0,38}{0,16}$	$\frac{0,11}{0,23}$	$\frac{0,15}{0,06}$	$\frac{0,04}{0,07}$	$\frac{0}{0}$	$\frac{0,09}{0,30}$

* 1 – do 20 osób, 2 – 21-40 osób, 3 – 41-60 osób, 4 – 61-80 osób, 5 – 81-100 osób, 6 – 101-120 osób, 7 – 121-140 osób, 8 – 141-160 osób.