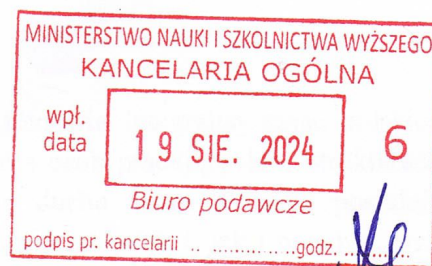




OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY

INICJATYWA PRACOWNICZA



Komisja Międzyzakładowa
Ogólnopolskiego Związku Zawodowego
Inicjatywa Pracownicza w PAN
inicjatywapracownicza.pan@gmail.com
www.ozzippan.pl

Warszawa, 19 sierpnia 2024 r.

Pan dr hab. Maciej Gdula
Podsekretarz Stanu
Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego
ul. Wspólna 1/3
00-529 Warszawa

Szanowny Panie Ministrze,

Komisja Międzyzakładowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza w Polskiej Akademii Nauk dziękuje za zaproszenie na spotkanie w dniu 19 sierpnia 2024 r. Odczytujemy ten gest jako deklarację chęci współpracy ze strony MNiSW z akademickimi związkami zawodowymi. Uważamy, że aby współpraca i debata nad ustawą o PAN przyniosła zadowalający efekt, a głosy wielu środowisk zostały wysłuchane i przeanalizowane, należy **przedłużyć konsultacje publiczne ustawy o PAN co najmniej do 30 października 2024 r.**

Jako działająca w strukturach PAN od 2019 r. międzyzakładowa komisja związku zawodowego chcielibyśmy w szczególności zwrócić uwagę na obszary, które naszym zdaniem wymagają znaczących zmian:

1. ochronę praw pracowniczych na poziomie międzyzakładowym – powołanie ombudsmana, komisji dyscyplinarnej i jasne wytyczne;
2. reprezentatywność ciał kolegialnych dla wszystkich grup osób pracujących w instytutach PAN;
3. wynagrodzenia, finansowanie i profesjonalizm badań;
4. rozdzielenie Polskiej Akademii Nauk jako instytutów badawczych od korporacji wybitnych uczonych.

Ponadto przedstawiamy szereg pomniejszych uwag dot. szczegółowych zapisów projektu.

1. **Znaczenie ciał kolegialnych oraz ochrona praw pracowniczych na poziomie międzyzakładowym.**

Polska Akademia Nauk, jej jednostki oraz szkoły doktorskie stanowią integralną część polskich instytucji nauki i szkolnictwa wyższego. Z tego względu także dla osób pracujących w strukturach PAN kluczowa jest idea akademickiej samorządności. W tym duchu nasza Komisja postuluje **zwiększenie decyzyjności ciał kolegialnych** – zarówno na poziomie całej PAN, jak i pojedynczych jednostek – oraz zapewnienie reprezentacji w nich wszystkich grup tworzących PAN: osób zatrudnionych na stanowiskach samodzielnych i niesamodzielnych pracowników naukowych, osób pracujących na stanowiskach pracowników nienaukowych oraz doktorantów i doktorantek.

Postulujemy także **powołanie na poziomie Wydziałów lub całej Akademii kolegialnych ciał mających chronić prawa pracownicze oraz doktorantów**. W szczególności skutecznie przeciwdziałałyby one takim niechcianym, a występującym w instytutach PAN zjawiskom, jak mobbing, nierówne traktowanie czy molestowanie. Dostrzegamy palącą potrzebę wypracowania spójnej polityki przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji i mobbingowi, powołania komisji i rzeczników ds. równości i mobbingu, których zadaniem byłoby wypracowanie procedury postępowania w sprawach zgłaszanych przez wszystkich członków społeczności PAN.

Ponadto za niezbędne uważamy **powołanie funkcji ombudsmana**. To do tej osoby mogliby zgłaszać się o pomoc poszkodowani niepożądanym zachowaniem pracownicy oraz doktoranci. W obecnych warunkach procedury dyscyplinarne toczone są w ramach pojedynczych jednostek PAN, co nie zapewnia im niezależności od konfliktów interesów lub relacji zależności, ani też nie gwarantuje odpowiedniej ochrony osobom poszkodowanym. Szeroka sieć zależności panujących w obrębie jednostek PAN budzi w pracownikach i doktorantach obawę przed konsekwencjami zgłoszenia nagannych zachowań. Wnoskujemy o wypracowanie szybkiej ścieżki postępowania w wypadku zgłoszenia nieprawidłowości. W obecnej sytuacji maksymalny czas trwania postępowania oraz warunki dalszej egzystencji pracownika podejrzanego o stosowanie mobbingu w Instytucie nie są jasno określone. Daje to dużą dowolność decyzji Dyrekcji, tym samym często narażając osobę wnoszącą skargę na długotrwałe niedogodności, a w sytuacji konfliktu z przełożonymi – również na szykany lub utratę pracy.

Kolejną kwestią, którą powinna przewidzieć nowelizacja, jest umieszczenie w ustawie artykułu dotyczącego postępowania w wypadku łamania Kodeksu Etyki Pracownika Naukowego. Częste i rodzące trwałe konflikty naruszenia, jak nieuczciwe podejście do autorstwa, niewywiązywanie się z obowiązków promotorskich i współautorskich również wymagają rozwiązań i w sankcji. Obecny Kodeks Etyki Pracownika Naukowego przewiduje kary wyłącznie za najbardziej rażące przewinienia (np. fałszowanie wyników) i są one bardzo niskie. W związku z tym rodzi się pytanie, czy zachowania łamiące kodeks etyki takie jak: nierzetelność, brak obiektywizmu, brak krytycyzmu czy nieuczciwe podejście do kwestii autorstwa, również nie powinny podlegać karze? Zagwarantowanie takiego zapisu w ustawie z pewnością ułatwi i przyspieszy nowelizację Kodeksu Etyki Pracownika Naukowego.

Dbanie o odpowiednie warunki pracy oraz poszanowanie praw pracowniczych powinno być zapewniane na poziomie międzyzakładowym, powyżej pojedynczych jednostek PAN, tak by odpowiednie standardy i procedury mogły być wprowadzane i obowiązywać niezależnie od decyzji Dyrekcji każdej jednostki. Naszym zdaniem zasada niedyskryminacji i procedury antymobbingowe, stanowiące istotną część Europejskiej Karty Naukowca, powinny być powszechną zasadą w każdej jednostce PAN.

2. Wynagrodzenia, finansowanie i profesjonalizm badań.

Akademickie związki zawodowe oraz inne ciała reprezentujące interesy pracowników i pracowników instytucji szkolnictwa wyższego w Polsce od lat podnoszą kwestię niedostatecznego poziomu finansowania nauki w Polsce oraz zbyt niskich płac w tym sektorze. Jako komisja związku

zawodowego w Polskiej Akademii Nauk chcielibyśmy dodatkowo podkreślić szczególnie trudną sytuację osób pracujących w strukturach PAN.

Ustawa o PAN powinna jasno zdefiniować obowiązywanie tych samych minimalnych wynagrodzeń zasadniczych, które obowiązują na uczelniach wyższych i są określane w rozporządzeniu ministra właściwego ds. nauki. Minima te powinny zostać powiązane z medianą wynagrodzeń w gospodarce i odzwierciedlać realne koszty życia w miastach akademickich.

Zwracamy się do Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, by szczególną uwagę poświęcił zarobkom osób pracujących w PAN na stanowiskach nienaukowych, w tym badawczo-technicznych oraz administracyjnych. Jest to ponad połowa osób zatrudnionych w PAN. Ze wstępnego rozpoznania komisji OZZ IP w PAN wynika, że grupa ta nie we wszystkich jednostkach PAN otrzymała podwyżkę wynagrodzeń. Nawet w jednostkach, które podwyżki zrealizowały, były one na bardzo różnym poziomie. Mamy podstawy do obaw, że w dyskusjach o brakujących środkach na podwyżki wynagrodzeń między Prezydium PAN a MNiSW nie zostały uwzględnione potrzeby zwiększenia wynagrodzeń tej grupy zawodowej. Postulujemy, by zarobki osób na stanowiskach nienaukowych były ustalane na poziomie całej PAN, przynajmniej jeśli chodzi o wynagrodzenia zasadnicze, i wprowadzono mechanizmy wyrównywania tych zarobków między różnymi jednostkami PAN.

Wiele instytutów PAN nie wypłaca dodatkowych wynagrodzeń rocznych, tzw. trzynastek, gwarantowanych wszystkim pracownikom i pracownicom sfery budżetowej ustawą z dn. 12 grudnia 1997 r. (Dz. U. 1997 Nr 160 poz. 1080). Według opinii prawnej przygotowanej przez zespół prawniczy OZZ Inicjatywa Pracownicza istniejące przepisy nie są wystarczającą podstawą, by wyłączyć pracowników i pracownice PAN spod ustawy z 1997 roku. Sens ustawy z 1997 roku miał gwarantować pracownikom i pracownicom sfery budżetowej dodatkowe wynagrodzenia ze względu na średnio niższy poziom wynagrodzeń w sferze budżetowej od wynagrodzeń w sektorze prywatnym. Wynagrodzenia w PAN, podobnie jak wynagrodzenia w większości instytucji nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce, są kilkukrotnie niższe niż w sektorze prywatnym. Osoby pracujące w PAN powinny być tym bardziej objęte dodatkowym wynagrodzeniem rocznym. **Postulujemy, by dodatkowe wynagrodzenia roczne w PAN zapewnić na poziomie ustawy o PAN lub nowelizacji ustawy z dn. 12 grudnia 1997 roku.**

Po latach wysokiej inflacji, gdy nawet pensje adiunktów w publicznych instytucjach naukowych sytuowały się istotnie poniżej kosztów życia, w 2024 r., po podwyżkach wynagrodzeń dla pracowników i pracownic naukowych, osiągnęliśmy z powrotem poziom realnych płac z roku 2018. To nie odsunie od instytutów PAN rychłej zapaści kadrowej i spadku jakości i innowacyjności badań naukowych w Polsce. W dziedzinach, w których pensje w sektorze prywatnym są od 3 do nawet 6 razy wyższe niż na stanowiskach naukowych, już dziś dramatycznie brakuje młodych osób i zagrożona jest ciągłość badań i kształcenia tak studentów, jak i promocji doktorantów. Działając w imieniu pracowników i pracownic PAN, ale mając na uwadze sytuację pracowników i pracownic wszystkich polskich publicznych instytucji naukowych, uważamy, że **niezbędne są dalsze, regularne i systematyczne podwyżki wynagrodzeń dla pracowników i pracownic akademickich w Polsce.** Inaczej czeka nas nie tylko powolny zanik wymiany międzynarodowej, ale także zapaść międzypokoleniowej wymiany kadr naukowych.

Profesjonalizm badań wymaga również adekwatnych środków na działalność naukową i upowszechnianie ich wyników dla każdej osoby zatrudnionej bądź studiującej w szkole doktorskiej. Brak tych środków obniża tak jakość badań, jak i szanse naukowców PAN w pozyskiwaniu środków zewnętrznych wymagających konkurencyjnego przygotowania i dobrego usieciowienia międzynarodowego. W obecnej sytuacji PAN postulujemy, by na poziomie ustawy o PAN wprowadzić **mechanizmy gwarantujące dostęp do odpowiednich zasobów umożliwiających profesjonalną działalność naukową: środki na uczestnictwo w konferencjach, wyjazdy badawcze, pracę w laboratorium, pomoc w przygotowywaniu publikacji czy wniosków**

grantowych. Środki te powinny być dostępne dla każdej osoby prowadzącej badania w PAN: osób na stanowiskach naukowych, badawczo-technicznych oraz kształcących się w szkołach doktorskich. Sytuacja, w której niektóre jednostki PAN są na tyle niedofinansowane, że nie są nawet w stanie zapewnić środków niezbędnych do profesjonalnego uprawiania nauki (a nawet krzeseł), będzie prowadziła tylko do pogłębiania się nierówności wewnątrz PAN oraz zapaści kolejnych obszarów badań i nauczania.

3. Rozdzielenie Akademii i korporacji uczonych.

Rozwiązanie strukturalnych problemów PAN wymaga oddzielenia jej części badawczej od korporacji uczonych. 69 instytutów badawczych pod egidą Polskiej Akademii Nauk to ok. 4300 badaczek i badaczy wnoszących ogromny wkład w rozwój polskiej nauki. Korporacja uczonych skupia wybitne postaci, typowo u kresu karier, w większości niepowiązane z instytutami PAN. Postulujemy zwiększenie samorządności zarządzania instytutami Polskiej Akademii Nauk zamiast dzisiejszego całkowitego podporządkowania korporacji.

Dziś członkowie Zgromadzenia Ogólnego PAN, czyli członkowie korporacji, wybierają spośród siebie Prezesa, który jednocześnie zostaje szefem całej instytucji. Osoba odpowiedzialna za los i rozwój instytutów PAN mogła w nich nigdy nie pracować. Dostaje ona też w zarząd ogromny majątek, nie musząc posiadać odpowiedniego przygotowania do tej roli. Postulowana przez nową ustawę „wspólna identyfikacja środowiska członków korporacji PAN oraz instytutów naukowych PAN” jest, w świetle proponowanych zmian, czystą fikcją.

Zarządzaniem instytutami badawczymi powinno zajmować się postulowane przez nas w punkcie 1. kolegialne i samorządne ciało reprezentujące wszystkie grupy zatrudnione w instytutach PAN. Nowe Zgromadzenie Ogólne powinno w szczególności zawierać wymierną reprezentację dziś zmarginalizowanych grup, które jednak mają największy wkład do powstającego dorobku naukowego – naukowców przed habilitacją, czy tych zatrudnionych na stanowiskach badawczo-technicznych, doktorantek i doktorantów.

Ważną rolę powołanej w 1951 r. Polskiej Akademii Nauk jako korporacji uczonych było kształtowanie naukowo poinformowanej polityki. Obecne dekady zarówno są okresem bezprecedensowych w historii ludzkości wyzwań związanych z kryzysami środowiskowymi (m.in. zmianami klimatu i kryzysem bioróżnorodności), jak i wykazały głębokie braki w instytucjonalnym przekładaniu wiedzy naukowej na politykę państwa.

Korporacja uczonych – członkiń i członków Polskiej Akademii Nauk – powinna stać się fundamentem potrzebnej instytucjonalizacji doradczej roli nauki w polityce państwa. Taka instytucja powinna działać poprzez komisje zrzeszające ekspertów z instytutów badawczych i uczelni i przekraczać dzisiejsze bariery osobnych ministerstw, skutkujące brakiem spójnej polityki, np. w sprawie powstrzymywania zmian klimatu. Na poziomie Unii Europejskiej takie instytucje stanowią o dobrze poinformowanej polityce i np. powstaniu i przekładaniu strategii ochrony jakości powietrza na politykę państw członkowskich. Dziś ta doradcza rola w Polsce ma charakter przypadkowy i całkowicie zależny od dobrej woli polityków. Wykluczanie głosu nauki z konsultacji czy debaty publicznej oraz arbitralne sterowanie pojedynczymi istniejącymi instytucjami, np. Radą Ochrony Przyrody, pokazało w ostatniej dekadzie ogromną słabość ustroju państwa.

4. Odnowienie i demokratyzacja PAN

W uzasadnieniu ustawy napisano, że celem zmiany struktury organizacyjnej PAN jest jej demokratyzacja. Postulat demokratyzacji PAN jest ze wszech miar słuszny, jednak wprowadzone zmiany należy ocenić jako pozorne, ponieważ nie doprowadzą one do realnej demokratyzacji

instytucji. Poszerzenie składu Zgromadzenia Ogólnego o dyrektorów instytutów oraz członków Akademii Młodych Uczonych (art. 1, ust. 7 projektu ustawy) nie jest rozwiązaniem wystarczającym, ponieważ oba te grona nie są reprezentatywne w stosunku do wszystkich pracowników PAN.

Realna demokratyzacja PAN powinna oznaczać wprowadzenie proporcjonalnego udziału wszystkich grup pracowniczych PAN w jej organach kolegialnych, począwszy od rad naukowych instytutów, poprzez rady wydziałów i komitety naukowe, aż po Zgromadzenie Ogólne (przy założeniu, że korporacja i instytucja nie zostaną rozdzielone), podobnie jak ma to miejsce na uniwersytetach (zmiany wymaga więc art. 56 ustawy o PAN). W obecnym systemie rady naukowe instytutów są w wielu przypadkach zdominowane przez tzw. samodzielnych pracowników naukowych oraz osoby niezatrudnione w PAN, podczas gdy pozostali pracownicy, nierzadko reprezentujący większość pracowników, mają w radach dwoje reprezentantów.

Realną demokratyzację przyniosłoby również wprowadzenie kadencyjności kierowników zakładów w instytutach, które to funkcje nierzadko sprawowane są dożywotnio. Istotną zmianę przyniosłaby również reorganizacja komitetów naukowych PAN. Prawo zgłaszania członków do komitetów naukowych PAN przysługuje obecnie wyłącznie samodzielnym pracownikom naukowym – w takim systemie trudno mówić o realnej demokratyzacji i odmłodzeniu PAN. Realną demokratyzację przyniesie tylko zwiększenie samorządności w ramach Akademii.

5. Wolność badań naukowych

W uzasadnieniu ustawy stwierdza się, że nadrzędnym celem projektowanych zmian jest „ugruntowanie pozycji PAN jako silnej, autonomicznej instytucji naukowej, kierującej się konstytucyjną zasadą wolności badań naukowych”. **W związku z konstytucyjną zasadą wolności badań naukowych należy usunąć z ustawy o PAN ust. 2 w art. 94,** który w skrajnych przypadkach pozwala dyrektorom instytutów ingerować w wolność badań naukowych pracowników.

6. Likwidacja instytutu za kategorię C

Projekt ustawy (art. 1, ust. 36) przewiduje, że w przypadku otrzymania kategorii C w ewaluacji minister może zarządzić likwidację instytutu. Biorąc pod uwagę powszechnie znaną arbitralność oraz niesprawiedliwość systemu ewaluacyjnego w Polsce, wydaje się to zbyt wygórowaną karą. Lepiej byłoby zachować **możliwość likwidacji instytutu po otrzymaniu kategorii C w dwóch kolejno po sobie następujących okresach ewaluacyjnych.**

Wnioskujemy również o rozważenie następujących kwestii:

- a. **Art. 1, ust. 8, lit. c** odbiera Zgromadzeniu Ogólnemu PAN prawo do wypowiedzania się w sprawach istotnych dla Narodu i Państwa. Zmianę tę ocenić należy jako całkowicie bezsensowną. Wykreślenie tego przepisu nie spowoduje przecież, że Zgromadzenie Ogólne przestanie się wypowiadać w sprawach, które uzna za istotne, a na poziomie wizerunkowym wygląda to jak próba tłumienia potencjalnie niezyczliwych głosów krytyki.
- b. **Art. 1, ust. 21** proponuje nowe brzmienie art. 32 ustawy o PAN: „Minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki określa, w drodze rozporządzenia, wysokość wynagrodzenia Kanclerza Akademii, dziekanów i wicedziekanów wydziałów oraz prezesów oddziałów, uwzględniając kwalifikacje poszczególnych osób, pełnione funkcje oraz zakres realizowanych przez nie obowiązków”. Podkreślony fragment powinien zostać usunięty, ponieważ wynagrodzenie powinno zależeć wyłącznie od funkcji oraz zakresu realizowanych obowiązków.

W przeciwnym wypadku zachodzi ryzyko złamania podstawowej zasady prawa pracy, że osobom zatrudnionym na identycznych stanowiskach należy się identyczne wynagrodzenie.

- c. Pewne wątpliwości budzi **art. 1, ust. 48** projektu ustawy, który nakłada na dyrektorów obowiązek przedstawienia radzie wydziału informacji dotyczących pracowników podejmujących dodatkowe zatrudnienie, w tym niewymagające zgody. Jeśli jednak niektóre rodzaje zatrudnienia nie wymagają zgody, to pracownik nie ma obowiązku zgłaszać ich dyrektorowi, a co za tym idzie, dyrektor nie musi o nich wiedzieć.
- d. **Przeprowadzanie audytów zewnętrznych co 2 lata.** W naszej opinii okres dwóch lat często jest niewystarczający do uzyskania nawet wstępnych wyników wielkoskalowych badań. Dotyczy to szczególnie dziedzin biologicznych, medycznych czy inżynierskich, gdzie niejednokrotnie rozpoczęcie jakichkolwiek prac w projekcie obarczone jest koniecznością pozyskania niezbędnych zgód Komisji Etycznych, Ministra Środowiska, Inspektoratu Farmaceutycznego, czy zakupu komponentów. W związku z czym w naszej ocenie **audyty zewnętrzne powinny być prowadzone co 4 lata.**
- e. Niepokojący wydaje się również obserwowany w wielu Instytutach proceder przedłużania pracy pracowników Instytutów na umowach na czas określony lub tylko w projektach. Mimo jasnych zasad zapisanych w Art. 25. Kodeksu Pracy, które stanowią, iż umowa na czas nieokreślony „przysługuje pracownikowi, gdy łączny okres zatrudnienia na podstawie umów terminowych przekroczy 33 miesiące lub po zawarciu czwartej umowy na czas określony”. Niestety w praktyce obserwujemy duże uchybienia w tej kwestii, a uzasadnienia Dyrekcji, w których słyszymy, że jest to forma mobilizacji pracowników do większej mobilności, bynajmniej nie zachęca młodych pracowników do pozostania wiernym pracy naukowej.
- f. Prosimy również o zwrócenie uwagi na wewnętrzne nierówności panujące w obrębie szkół doktorskich. Doktoranci niejednokrotnie zgłaszają, że mimo iż są uczestnikami tej samej szkoły doktorskiej co koledzy i koleżanki z jednostek uniwersyteckich nie są traktowani równo pod względem stawianych im wymagań i warunków finansowych. W większości spornych kwestii jak dofinansowania do staży, czy dodatki do stypendium, decyzją Dyrekcji doktoranci Instytutów PAN są poszkodowani i mają poczucie nierówności względem swoich kolegów i koleżanek z jednostek uniwersyteckich.

Nasza Komisja liczy na dobrą współpracę z Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego przy pracach nad nową ustawą o Polskiej Akademii Nauk oraz przy wszystkich innych działaniach mających na celu zapewnienie odpowiednich warunków pracy oraz wysokiego profesjonalizmu badań w instytutach PAN.

Prezydium Międzyzakładowej Komisji OZZ IP w PAN
dr Mateusz Iskrzyński, IBS PAN
dr Mikołaj Ratajczak, IFiS PAN
dr Katarzyna Roman-Rawska, IS PAN
dr inż. Magdalena Surdyka, ICHB PAN
Sebastian Sosnowski, GSSR oraz IFiS PAN
dr Filip Taterka, IKŚiO PAN