

# Raport z badania ankietowego

## *Warunki pracy i rozwoju zawodowego - HR Excellence in Research*

**Instytut Studiów Politycznych PAN**  
**Wrzesień 2022**

W związku ze złożeniem przez Dyrektora Instytutu Studiów Politycznych PAN (ISP PAN) prof. dr hab. Grzegorza Motykę oraz Przewodniczącego Rady Naukowej prof. dr hab. Wojciecha Roszkowskiego listu intencyjnego do Komisji Europejskiej w sprawie przyjęcia przez Instytut zasad Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, wśród pracowników Instytutu została przeprowadzona ankieta dotycząca wiedzy, opinii i doświadczeń na temat warunków pracy i rozwoju zawodowego w Instytucie. Ankieta została skonstruowana w taki sposób, aby uzyskać opinie pracowników na temat przestrzegania przez Instytut najważniejszych zasad wynikających z Karty i Kodeksu.

Badanie miało charakter anonimowy i zostało zrealizowane przy pomocy kwestionariusza internetowego w dniach 26 kwietnia - 21 maja 2022 roku. Łącznie przesłano 56 kompletnie wypełnionych ankiet, co oznacza, że w badaniu wzięło udział 60% wszystkich pracowników Instytutu<sup>1</sup>.

Na koniec kwietnia 2022 roku Instytut zatrudniał 94 osoby, w tym 74 na etatach naukowych. Kobiety stanowiły 37% ogółu zatrudnionych (mężczyźni - 63%), przy czym aż 70% pracowników administracyjnych (mężczyźni - 30%) i tylko 29% pracowników naukowych (mężczyźni - 71%). Wśród niesamodzielnich pracowników naukowych (adiunkci i asystenci) kobiety stanowiły 32% (mężczyźni - 68%), zaś wśród samodzielnych pracowników naukowych (profesorowie i profesorowie Instytutu) - 24% (mężczyźni - 76%). Proporcje te zostały względnie odzwierciedlone wśród respondentów biorących udział w ankiecie. Kobiety stanowiły 36% ogółu respondentów a mężczyźni - 64%. Jednocześnie wśród respondentek dostrzegalne jest lekkie niedoreprezentowanie kobiet na niesamodzielnich stanowiskach naukowych (26%) i nadreprezentacja kobiet na samodzielnych stanowiskach naukowych (36%).

Udział respondentów ze względu na zajmowane stanowisko (administracyjne lub naukowe, a wśród tych ostatnich - samodzielne lub niesamodzielne<sup>2</sup>) jest względnie proporcjonalny do stanu zatrudnienia. Na koniec kwietnia 2022 roku pracownicy administracyjni stanowili 21%

---

<sup>1</sup> Warto zaznaczyć, że większość ankiet (68%) napływała w dniu rozesłania prośby o wypełnienie (26 kwietnia - 16 ankiet) lub w dniach rozesłania monitów (10 maja - 9 ankiet, 17 maja - 9 ankiet i 20 maja - 4 ankiety). Ze względu na zmniejszające się efekty kolejnych monitów można dość bezpiecznie założyć, że dalsze prowadzenie badania wpłynęłoby tylko nieznacznie na zwiększenie łącznej liczby odpowiedzi.

<sup>2</sup> Dla uproszczenia, w dalszej części tekstu samodzielni pracownicy naukowci będą określani jako "profesorowie", zaś niesamodzielnicy pracownicy naukowci - jako "doktorzy". Jest to uzasadnione również bardzo małą liczbą asystentów w grupie niesamodzielnich pracowników naukowych.

zatrudnionych, doktorzy - 44%, zaś profesorowie - 35%. Z kolei wśród respondentów profesorowie stanowili 41%, doktorzy - 45%, zaś administracja - 14%. Wynika z tego, że lekko niedoreprezentowana wśród respondentów była grupa pracowników administracyjnych, co jednak nie razi nadmiernie z perspektywy celów procesu *HR Excellence in Research*, który jest ukierunkowany przede wszystkim na pracowników naukowych.

### **Rekrutacja do pracy w Instytucie**

W Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych bardzo duże znaczenie przywiązuje się do rekrutacji pracowników naukowych w duchu otwartości, transparentności i w oparciu o kryteria merytoryczne (OTM - R: ang. *open, transparent and merit-based recruitment*). W związku z powyższym pierwszą część ankiety poświęcono indywidualnemu doświadczeniu rekrutacji oraz opiniom na temat pożądanego kształtu procedur rekrutacyjnych.

Z deklaracji respondentów wynika, że w dotychczasowej, ponad trzydziestoletniej historii ISP PAN dominowały spersonalizowane kanały informacji o możliwości zatrudnienia w Instytucie. Łącznie ponad 3/4 pracowników biorących udział w ankiecie dowiedziało się o możliwości zatrudnienia bądź to od pracownika ISP PAN (41%), innej osoby niebędącej pracownikiem ISP PAN (18%), bądź też sami zgłosili się do ISP PAN (18%). Wśród profesorów pojawiły się dwie deklaracje dotyczące współtworzenia Instytutu. Zaledwie 18% respondentów deklarowało, że o możliwości zatrudnienia dowiedzieli się z publicznie dostępnego ogłoszenia o konkursie. Warto przy tym zaznaczyć, że stosunkowo najwięcej osób, które dowiedziały się o możliwości zatrudnienia z ogłoszenia o konkursie, należy do grupy doktorów - 36%. Sugeruje to zwiększenie znaczenia otwartych kanałów rekrutacji dopiero w ostatnich latach, co jest spójne z szerszymi przemianami funkcjonowania sektora nauki w Polsce. Zatrudnienie w drodze otwartego konkursu zadeklarowało 70% doktorów i niespełna połowa profesorów. Natomiast konkursów faktycznie nie przeprowadza się na stanowiska administracyjne: takie doświadczenie zadeklarowało jedynie 13% respondentów należących do administracji (1 osoba).

Respondenci byli zgodni w ocenie konieczności rozszerzenia liczby aktualnie wykorzystywanych kanałów informacji o możliwości zatrudnienia w ISP PAN. Zdaniem zdecydowanej większości pracowników ogłoszenia o konkursach powinny pojawiać się nie tylko na stronie internetowej (96%), ale również w mediach społecznościowych ISP PAN (79%), na stronach PAN (75%) oraz na portalu EURAXESS (54%).

Pracownicy Instytutu pozytywnie ocenili procedury związane z zatrudnieniem w ISP PAN: 50% "zdecydowanie pozytywnie", 42% "raczej pozytywnie" i tylko 8% "raczej negatywnie". Jednocześnie mężczyźni znacznie częściej wypowiadali się o procedurach rekrutacyjnych "zdecydowanie pozytywnie" (60%), zaś kobiety - "raczej pozytywnie" (60%). Należy mieć na względzie, że wśród ankietowanych nie było „przeigranych”, tj. osób, które nieskutecznie ubiegały się o zatrudnienie. Warto podkreślić, że najlepsze oceny wystawili doktorzy, czyli ta

kategoria pracowników, których zatrudnienie nastąpiło raczej w ostatnich latach i na zasadach konkursowych.

Konkludując, w świetle zasad i wytycznych wyrażonych w Karcie i Kodeksie, powyższe dane stanowią przesłankę do dalszej reformy polityki rekrutacyjnej Instytutu zgodnie z zasadami otwartości, inkluzywności, przejrzystości i merytokracji.

### **Zasady etyczne i zawodowe**

Kolejnym ważnym filarem Europejskiej Karty Naukowca są zagadnienia związane z etyką i standardami zawodowymi w nauce. W związku z powyższym w ankiecie postawiono pytanie o niezbędne, wskazane, akceptowalne, niewskazane oraz nieakceptowalne praktyki związane z pracą naukową w ISP PAN. Odpowiedzi zostały ujęte w Tabeli 1<sup>3</sup> i reprezentują normy środowiskowe, tak jak je postrzegają kadry Instytutu. W pytaniu nie uwzględniono kwestii publikowania w krajowym obiegu naukowym, ponieważ można założyć, że jest to norma najmniej kontrowersyjna, stanowiąca punkt odniesienia dla innych norm.

Wyniki ankiety pokazały, że pracownicy Instytutu silnie zinternalizowali normę publikowania wyników badań w zagranicznych czasopismach i wydawnictwach naukowych, uznając tę praktykę za niezbędną w pracy naukowej (61%) lub przynajmniej wskazaną. Duża, choć zauważalnie słabsza, była aprobata dla publikowania w otwartym dostępie (za niezbędną uznało tę praktykę 25%, za wskazaną 64% respondentów) oraz dla popularyzacji wyników badań w mediach (za niezbędną uznało tę praktykę 20%, za wskazaną 54% respondentów). Ponadto, panuje dość szerokie przyzwolenie na prowadzenie różnego rodzaju działalności - naukowej, dydaktycznej i innej - poza ISP PAN, choć jest ono zróżnicowane ze względu na rodzaj tej działalności. O ile prowadzenie zajęć dydaktycznych poza ISP PAN respondenci uznawali za akceptowalne (59%) lub nawet wskazane (36%), o tyle równoległe zatrudnienie w innej instytucji (sektora nauki lub innego) było postrzegane już tylko jako akceptowalne (ok. 60%), ale i niewskazane (ok. 20%), a nawet nieakceptowalne. Pokazuje to, że wieloletowość, będąca przedmiotem kontrowersji w polskiej nauce, spotyka się ze względnie szeroką aprobatą pracowników ISP PAN, co można łączyć z tradycyjnie niskimi uposażeniami w instytutach PAN (zwłaszcza w naukach humanistycznych i społecznych), wynikającymi z polityki naukowej państwa i wysokości subwencji ministerialnej.

---

<sup>3</sup> Procenty podane w tabelach zostały zaokrąglone do liczb całkowitych i nie zawsze sumują się do 100.

Tabela 1. Proszę wskazać, czy uważa Pan/i osobiście poniższe kwestie za niezbędne, wskazane, akceptowalne, niewskazane, czy też nieakceptowalne elementy pracy w ISP PAN.

	Niezbędne	Wskazane	Akceptowalne	Niewskazane	Nieakceptowalne
Publikowanie lub wypowiedzianie się dla krajowych i zagranicznych mediów	20%	54%	27%	0%	0%
Publikowanie w zagranicznych czasopismach i wydawnictwach naukowych	61%	38%	1%	0%	0%
Publikowanie w otwartym dostępie	25%	64%	9%	2%	0%
Prowadzenie zajęć dydaktycznych poza ISP PAN	4%	36%	59%	2%	0%
Równoległe zatrudnienie w innej instytucji naukowej	0%	11%	66%	20%	4%
Równoległe zatrudnienie poza nauką	2%	7%	59%	21%	11%

Kluczową z perspektywy Karty zasadą jest wolność badań naukowych. Wszyscy biorący udział w ankiecie pracownicy naukowcy (n=48) zadeklarowali, że w swojej pracy naukowej dysponują dużą wolnością w wyborze tematu prowadzonych badań (w tym 82% odpowiedzi "zdecydowanie tak", pozostałe - "raczej tak"). Duża część respondentów (31 osób) zdecydowała się też udzielić swobodnej odpowiedzi na pytanie otwarte o typy głównych zagrożeń dla wolności prowadzonych przez siebie badań. Analiza odpowiedzi wykazała, że aż 20 z 31 respondentów (65%) najpoważniejszego zagrożenia upatrywało w polityce państwa (rządu, ministra właściwego dla spraw nauki). Pojedyncze odpowiedzi dotyczyły także m.in. ograniczeń finansowych, neoliberalnej reformy nauki i biurokratyzacji nauki. Oznacza to, że pracownicy naukowcy ISP PAN dysponują swobodą wyboru tematów badawczych w ramach Instytutu, funkcjonując przy tym pod presją otoczenia zewnętrznego, na które Instytut nie ma wpływu.

W Europejskiej Karcie Naukowca kładzie się duży nacisk na znajomość i respektowanie zasad etycznych i dobrych praktyk w związku z prowadzeniem badań naukowych i upowszechnianiem ich wyników. W ankiecie postawiono pytanie o to, gdzie - zdaniem pracowników Instytutu - zostały najlepiej wyłożone zasady etyczne dotyczące pracy naukowców. Najwięcej respondentów wskazało Kodeks Etyki Pracownika Naukowego PAN (17) oraz kodeksy etyczne towarzystw naukowych w danej dyscyplinie (13). Kilkoro pracowników (8) wskazało na ogólnie przyjęte zwyczaje, tradycje, lub wzorowanie się na innych naukowcach, a pięciu pracowników powołało się na kodeks etyki publikacyjnej COPE. Pojedyncze odpowiedzi zawierały również wskazania na statut ISP PAN, kodeks etyczny Narodowego Centrum Nauki czy przysięgę doktorską. Taki rozkład odpowiedzi pokazuje, że wielu pracowników ISP PAN ma trudności z samą identyfikacją głównych katalogów zasad etycznych obowiązujących naukowców, co pozwala przypuszczać, że treść tych katalogów jest rozpoznana jeszcze słabiej.

Taki wniosek potwierdzają odpowiedzi na pytanie, w którym pracownicy zostali poproszeni o deklaracje dotyczące poziomu znajomości różnych reguł, które ich obowiązują w pracy naukowej na rzecz ISP PAN. Tutaj katalog był znacznie szerszy i obejmował m.in. ustawy, rozporządzenia, oraz reguły wewnątrz-instytutowe, w tym uchwały Rady Naukowej i zarządzenia Dyrektora. Wedle uzyskanych deklaracji, najlepiej znane są zasady oceny pracowniczej, zakres obowiązków wynikający z umowy o pracę oraz zarządzenia Dyrektora (ponad 90% respondentów zna je "bardzo dobrze" lub "dość dobrze"). Ponadto, dobrą znajomość ministerialnych wykazów czasopism i wydawnictw zadeklarowało 89% respondentów, a dobrą znajomość uchwał Rady Naukowej - 76%. Gorzej wypada znajomość ustawy o PAN i ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce: dość słabą lub bardzo słabą znajomość zadeklarowało odpowiednio 42% i 43% respondentów. Podobnie, 41% respondentów deklarowało dość słabą lub bardzo słabą znajomość Kodeksu Etyki Pracownika Naukowego PAN, 43% - regulaminów Narodowego Centrum Nauki, i aż 60% - wytycznych Komitetu ds. Etyki Publikacyjnej (COPE).

Tabela 2. Proszę zaznaczyć, jak dobrze zna Pan/i następujące reguły:

	Bardzo dobrze	Dość dobrze	Dość słabo	Bardzo słabo lub nie znam zupełnie
Kodeks pracy	11%	57%	29%	4%
Przepisy o ochronie danych osobowych (RODO i przepisy krajowe)	7%	41%	43%	9%
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce	13%	45%	32%	11%
Ustawa o Polskiej Akademii Nauk	11%	48%	29%	13%
Rozporządzenie dotyczące ewaluacji jednostek naukowych	18%	43%	30%	9%
Ministerialne wykazy czasopism i wydawnictw	48%	41%	9%	2%
Statut ISP PAN	23%	50%	21%	5%
Zarządzenia Dyrektora ISP PAN	54%	39%	4%	4%
Uchwały Rady Naukowej ISP PAN	38%	38%	16%	9%
Regulaminy Narodowego Centrum Nauki	18%	39%	30%	13%
Kodeks Etyki Pracownika Naukowego PAN	18%	41%	25%	16%
Wytyczne Komitetu ds. Etyki Publikacyjnej (COPE)	11%	29%	30%	30%
Zakres obowiązków pracownika zapisany w umowie o pracę lub aneksie do umowy	64%	29%	5%	2%
Zasady okresowej oceny pracowników	64%	30%	4%	2%

Pracownicy Instytutu zostali również zapytani o to, czy w ramach swojej pracy w ISP PAN zaobserwowali przypadki łamania zasad etycznych. Ponad 2/3 badanych odpowiedziało negatywnie, co piąty badany (20%) zauważył takie przypadki w ciągu ostatnich lat, zaś co ósmy zaobserwował je, ale odnosiło się to do sytuacji sprzed ponad dekady. Respondenci, którzy dostrzegli przypadki łamania zasad etycznych mogli następnie doprecyzować, o jakie naruszenia chodzi. Dominowały plagiat i niewłaściwe oznaczenie autorstwa (11 wskazań), autoplgiat (9 wskazań) oraz nierzetelna, stronicza recenzja (10 wskazań). Nie wskazano działań nieetycznych związanych z traktowaniem badanych czy z fabrykowaniem wyników.

Na pytanie, komu należy zgłaszać przypadki naruszenia zasad etyki naukowej, większość respondentów (31 wskazań) uznała, że Dyrekcji Instytutu. Znacznie mniej wskazań uzyskały natomiast ciała kolegialne i/ lub powołane specjalnie do zajmowania się kwestiami etycznymi/ łamaniem zasad etycznych, takie jak komisja ds. etyki (8 wskazań), Rada Naukowa Instytutu (6 wskazań), komisja dyscyplinarna Rady Naukowej (4 wskazania), rzecznik dyscyplinarny Rady Naukowej (6 wskazań).

W rezultacie, zasadne wydaje się podjęcie działań na rzecz transpozycji norm zewnętrznych z zakresu etyki w nauce do wewnętrznego porządku normatywnego Instytutu (na przykład w formie stosownych uchwał Rady Naukowej) a następnie podjęcie działań na rzecz systematycznego zapoznania pracowników Instytutu z treścią tychże norm/ ewentualnych szkoleń w tym zakresie. Zasadne wydaje się również większe zaangażowanie organów Rady Naukowej w opracowywanie i implementację instytutowych reguł dotyczących etyki w nauce.

### **Warunki pracy**

Trzecim ważnym zagadnieniem podejmowanym w Europejskiej Karcie Naukowca są warunki pracy w instytucjach naukowych, w tym m.in. stabilność zatrudnienia, elastyczne warunki pracy, przestrzeganie zasady niedyskryminacji i zakazu niewłaściwego traktowania, przejrzyste zasady awansu zawodowego, równe wynagrodzenia na analogicznych stanowiskach, czy zrównoważona reprezentacja różnych grup, w tym zwłaszcza kobiet i niesamodzielnych pracowników naukowych, w organach decyzyjnych.

90% respondentów uznało, że w ISP PAN panują przejrzyste zasady awansu zawodowego. Warto jednak zaznaczyć, że mężczyźni dużo częściej niż kobiety odpowiadali "zdecydowanie tak" (odpowiednio 47% i 15%), a kobiety - "raczej tak" (75%). Tylko kobiety udzielały odpowiedzi negatywnej (10%). Ponadto zwraca uwagę fakt, że pracownicy administracyjni bardziej krytycznie niż naukowcy oceniali przejrzystość kryteriów awansu. Wydaje się, że o ile dla tych ostatnich awans wiąże się zwykle z uzyskaniem stopnia naukowego, o tyle w przypadku tych pierwszych brakuje precyzyjnie określonych kryteriów.

Jeszcze większą aprobatą cieszy się system przyznawania pracownikom premii finansowych. 93% respondentów uznało go za przejrzysty i bezstronny, przy czym ponad połowa udzieliła odpowiedzi "zdecydowanie tak" a niecałe 40% - "raczej tak". Analogicznie, 93% respondentów uznało, że ocena okresowa pracowników prowadzona jest w sposób przejrzysty i bezstronny, gdzie odpowiedzi "zdecydowanie tak" było nawet nieco więcej - blisko 60%. Można przypuszczać, że wysoki stopień aprobaty wynika z istnienia precyzyjnie określonych reguł formalnych, opartych na zewnętrznych kryteriach punktowych, oraz przyjętych w drodze zarządzenia Dyrektora lub uchwały Rady Naukowej i, jak pokazano wyżej, dobrze znanych wszystkim pracownikom. Jest to przesłanka dla opracowania jasnych i przejrzystych reguł dla innych obszarów funkcjonowania Instytutu.

Co do zasady, respondenci bardzo dobrze ocenili warunki pracy w ISP PAN (zob. Tabela 3) pod kątem równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (89% ocen pozytywnych, w tym 66% zdecydowanie pozytywnych) oraz równego traktowania bez względu na płeć (84% ocen pozytywnych, w tym 59% zdecydowanie pozytywnych). Aż 93% respondentów dostrzegło istnienie ułatwień umożliwiających realizację zobowiązań rodzinnych, takich jak praca zdalna czy elastyczny czas pracy. Warto jednak zwrócić uwagę na rozkład odpowiedzi po uwzględnieniu kryterium płci - ów bardzo pozytywny obraz ulegnie wówczas istotnemu zniuansowaniu. 94% mężczyzn i 80% kobiet uznało, że warunki pracy w ISP PAN pozwalają na zachowanie właściwej równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, przy czym opcję "zdecydowanie się zgadzam" wybrało 75% mężczyzn i tylko 50% kobiet. Przekonanie, że w ISP PAN pracownicy traktowani są jednakowo, bez względu na płeć, wyraziło 92% mężczyzn i 70% kobiet, przy czym opcję "zdecydowanie się zgadzam" wybrało 75% mężczyzn i tylko 30% kobiet. Jednocześnie 22% respondentów deklarowało, że często trudno jest im wypełnić zobowiązania w życiu osobistym ze względu na ilość czasu poświęcanego na pracę w ISP PAN, przy czym twierdziło tak niecałe 17% mężczyzn i aż 30% kobiet.

Choć większość pracowników pozytywnie ocenia kulturę organizacyjną pod względem równości płci, to jednak wielu ankietowanych nie miało jednoznacznej opinii na temat tego, czy ISP PAN odpowiednio reaguje na problemy nierównego traktowania (52% odpowiedzi „trudno powiedzieć”). Duża grupa pracowników (blisko 40%) nie potrafiła też konkretnie określić, do kogo należałoby się zwrócić z ewentualnymi problemami związanymi z równością płci. Wynikać to może tak z niewielkich doświadczeń pracowników z tego typu sytuacjami, jak i z braku odpowiednich ram instytucjonalno-proceduralnych oraz braku komunikacji poświęconej kwestiom równouprawnienia.

Tabela 3. W jakim stopniu zgadza się lub nie zgadza się Pan/i z poniższymi stwierdzeniami?

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
Warunki pracy w ISP PAN pozwalają mi na zachowanie właściwej równowagi pomiędzy pracą i życiem osobistym.	66%	23%	7%	4%	0%
W ISP PAN pracownicy są traktowani jednakowo, bez względu na ich płeć.	59%	25%	7%	0%	9%
Wiem do kogo się zwrócić, by poruszyć kwestie związane z równością płci.	34%	16%	7%	14%	16%
W ISP PAN istnieją ułatwienia umożliwiające realizację zobowiązań rodzinnych (np. praca zdalna, elastyczny czas pracy).	73%	20%	2%	0%	5%
ISP PAN w sposób właściwy reaguje na problemy dotyczące nierównego traktowania kobiet i mężczyzn.	29%	13%	7%	0%	52%
Często trudno jest mi wypełnić swoje zobowiązania w życiu osobistym ze względu na ilość czasu poświęcanego na pracę w ISP PAN.	11%	11%	34%	38%	7%

Natomiast zapytani o to, komu należy zgłosić ewentualne problemy związane z niewłaściwym traktowaniem w miejscu pracy, tj. mobbingiem, dyskryminacją lub molestowaniem seksualnym, respondenci wskazywali przede wszystkim na Dyрекcję Instytutu (31 wskazań), a w dalszej kolejności na kierownika zakładu (6 wskazań) oraz "niezależnego pełnomocnika" lub rzecznika dyscyplinarnego Rady Naukowej (po 5 wskazań). Pojedyncze wskazania dotyczyły działu spraw osobowych ISP PAN, władz PAN, prokuratury, komisji ds. etyki, komisji dyscyplinarnej Rady Naukowej oraz Państwowej Inspekcji Pracy. W związku z tym, zasadny wydaje się wniosek o konieczności opracowania i wdrożenia w Instytucie jasno określonych procedur dotyczących przeciwdziałaniu niewłaściwemu traktowaniu w miejscu pracy. Jest to o tyle istotne, że w ankiecie 5 osób zadeklarowało, że padły ofiarą niewłaściwego traktowania. Co kluczowe, wśród tych osób znalazły się wyłącznie kobiety i stanowiły one 25% wszystkich kobiet biorących udział w badaniu. Niewłaściwe zachowanie dotyczyło mobbingu i szykanowania, dyskryminacji i nierównego traktowania oraz molestowania w formie niedwuznacznych komentarzy. Większość opisanych sytuacji miała miejsce ponad rok temu, ale nie więcej niż 10 lat temu, a dwie z nich miały miejsce w ostatnim roku. Analiza odpowiedzi na pytanie otwarte pozwala stwierdzić, że opisane sytuacje dotyczyły głównie, choć niewyłącznie, niewłaściwego zachowania przełożonych.

Zawarte wyżej wnioski na temat nieco bardziej krytycznej oceny funkcjonowania Instytutu przez określone grupy pracowników (administracja, kobiety) skłaniają do refleksji nad potrzebą bardziej zrównoważonej reprezentacji konkretnych grup pracowników w ciałach kolegialnych i organach decyzyjnych. Z ankiety wynika, że za dodatkową reprezentacją (przykładowo: w Radzie Naukowej, w ramach dodatkowego stanowiska lub pełnomocnictwa) pracowników skupionych w poszczególnych dyscyplinach naukowych opowiedziało się 50% respondentów; niesamodzielnym pracowników naukowych - 48% respondentów; kobiet - 41% respondentów; oraz administracji - 38% respondentów. Dla postulatu dodatkowej reprezentacji poszczególnych grup pracowników brakuje zatem poparcia bezwzględnej większości wszystkich ankietowanych pracowników, ale taka większość istnieje w ramach tychże grup. I tak, 58% ankietowanych doktorów opowiedziało się za większą reprezentacją niesamodzielnym pracowników naukowych, 57% ankietowanych pracowników administracji wyraziło potrzebę reprezentacji tej grupy, zaś 54% ankietowanych kobiet wskazało na potrzebę lepszej reprezentacji swojej płci.

W ankiecie zapytano również pracowników o opinię na temat polityki finansowej Instytutu, tj. jakie wydatki należałoby relatywnie zwiększyć, a jakie (logicznie) zmniejszyć w ramach środków pochodzących z ministerialnej subwencji. Jak pokazują wyniki (Tabela 4), respondenci opowiedzieli się w większości za zwiększeniem wydatków na różne cele, rzadko przy tym wskazując obszary, w których Instytut winien poczynić oszczędności. Nasuwa się wniosek, że pracownicy postulowali zmiany nie tyle w polityce finansowej ISP PAN, co w rządowej polityce finansowania nauki. Bezwzględna większość respondentów postulowała zwiększenie poziomu wynagrodzeń, wydatków na badania (kwerendy, konferencje, etc.), wydatków na szkolenia i rozwój oraz inwestycji sprzętowych i infrastrukturalnych. W przypadku pozostałych pozycji (liczba zatrudnionych, koszty stałe, premie za osiągnięcia



naukowe) bezwzględna większość respondentów postulowała pozostawienie wydatków bez zmian. Jeśli idzie o zmniejszenie wydatków to jedyna pozycja, która uzyskała poparcie minimum 1/5 respondentów, dotyczyła zmniejszenia zatrudnienia (21%).

*Tabela 4. W ramach posiadanych środków finansowych, pochodzących przede wszystkim z ministerialnej subwencji, każda jednostka naukowa prowadzi pewną politykę budżetową. Jednocześnie trzeba przyjąć, że relatywne zwiększenie jednych wydatków odbywa się kosztem innych. Proszę zastanowić się nad kilkoma głównymi komponentami wydatków i wskazać, które Pana/i zdaniem należałoby relatywnie zwiększyć, które pozostawić bez większych zmian, a które relatywnie zmniejszyć w stosunku do stanu obecnego.*

	Należy relatywnie zwiększyć	Należy pozostawić bez większych zmian	Należy relatywnie zmniejszyć
Poziom wynagrodzeń	70%	30%	0%
Liczba zatrudnionych	14%	65%	21%
Koszty stałe (np. czynsze, opłaty za media)	2%	84%	14%
Premie za osiągnięcia	48%	52%	0%
Wydatki na kwerendy, konferencje itp.	71%	27%	2%
Wydatki na szkolenia i rozwój zawodowy	59%	34%	7%
Inwestycje sprzętowe, infrastrukturalne	54%	39%	7%

### **Szkolenia i rozwój zawodowy**

Ostatnim ważnym zagadnieniem podejmowanym w Europejskiej Karcie Naukowca są szkolenia i rozwój, w tym dostęp do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i mentoringu. W ankiecie zapytano pracowników naukowych (n=48) o ich ocenę wsparcia ("wysoka" - "przeciętna" - "niska" - "trudno powiedzieć"), jakie otrzymują od swoich bezpośrednich przełożonych, współpracowników z zespołu oraz różnych komórek organizacyjnych ISP PAN i PAN, których zadaniem jest wspieranie naukowców. Najwyższe oceny otrzymali Biblioteka ISP PAN oraz kierownik zakładu, do którego należy dany pracownik (wysoką ocenę oferowanego wsparcia wystawiło odpowiednio 85% i 81% respondentów). Bardzo dobrze oceniono również instytutowe Biuro Obsługi Badań oraz Dział Spraw Osobowych (odpowiednio 79% i 73% wysokich ocen). Wsparcie ze strony współpracowników z zespołu (zakładu) wysoko oceniło 71% respondentów, przeciętnie - 19%, zaś nisko - 4%. Zwraca uwagę znacząco wyższa ocena wsparcia w obrębie Instytutu, niż na poziomie całej Akademii. Wsparcie Biura Współpracy z Zagranicą PAN wysoko oceniło tylko 19% respondentów, zaś wsparcie Biura Doskonałości Naukowej PAN - 13%. Około połowa ankietowanych nie potrafiła ocenić wsparcia tych jednostek PAN, ponieważ nie mieli żadnych doświadczeń kontaktu z nimi. Jednak nawet gdyby wziąć pod uwagę jedynie odpowiedzi ocenne, wówczas również okazałoby się, że pomoc oferowana przez administrację centralną PAN jest oceniana wyraźnie niżej, niż ta ze strony administracji Instytutu.

Oczekiwania co do większej liczby szkoleń dla pracowników ISP PAN były zróżnicowane. Najmniej zainteresowani zwiększeniem liczby szkoleń byli profesorowie (30%), znacząco bardziej doktorzy (44%), a najbardziej pracownicy administracji (50%). Wśród osób, które zgłosiły chęć doskonalenia zawodowego, dominowała chęć udziału w szkoleniach dotyczących zdobywania grantów i zarządzania nimi (6 wskazań), publikowania w obiegu

międzynarodowym (6 wskazań), metodologii badań (5 wskazań), związanych z tym technik komputerowych i nowoczesnym oprogramowaniem (5 wskazań), a także w kursach językowych (4 wskazania). Pojedyncze wskazania dotyczyły również warsztatów pracy zespołowej, szkoleń antidyskryminacyjnych i na temat bezpieczeństwa w Internecie.

### **Uwagi końcowe**

Oprócz kwestii omówionych wyżej, ankieta miała także na celu wstępną identyfikację ewentualnych specjalnych potrzeb szczególnie wrażliwych kategorii pracowników, takich jak osoby z niepełnosprawnościami, opiekunowie małych dzieci lub osób z niepełnosprawnościami, mniejszości religijne, etniczne czy seksualne. Choć znaczący odsetek respondentów zadeklarował przynależność do przynajmniej jednej z owych kategorii, nikt nie wskazał konkretnych problemów dotyczących pracy w ISP PAN, jakie wynikałyby z owej przynależności. Wskazana została jedynie potrzeba jednoznacznego uwzględnienia urlopów macierzyńskich oraz wychowawczych w zasadach okresowej oceny pracowników (poprzez proporcjonalne zmniejszenie wymogów punktowych). Największą grupą osób o specjalnych potrzebach okazała się grupa osób będących rodzicami małych dzieci lub opiekunami osób z niepełnosprawnościami. Celowe wydaje się zatem podjęcie dalszych działań na rzecz rozpoznania ich potrzeb - na kolejnych etapach starań o certyfikat Komisji Europejskiej *HR Excellence in Research* i realizacji strategii HR związanej z uzyskaniem certyfikatu.

***Opracowanie: Zespół ds. wdrażania zasad wynikających z Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w składzie Agnieszka Cianciara, Weronika Grzebalska, Izabela Klatt, Maciej Łuczak, Ireneusz Sadowski, Ewa Snopkiewicz.***