

Dr Małgorzata Striker

Dr Katarzyna Wojtaszczyk

Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi
Uniwersytet Łódzki

Społeczne bariery rozwoju kadry naukowo-dydaktycznej uczelni wyższej

WPROWADZENIE, PRZESŁANKI BADAŃ I METODOLOGIA BADAWCZA

Rolą uniwersytetu we współczesnym świecie jest nie tylko szerzenie wiedzy wśród ludzi młodych. Jego zadaniem jest również służyć całemu społeczeństwu poprzez dawanie przyszłym pokoleniom wykształcenia i wychowania, które zapewnią szacunek dla współzależności pomiędzy środowiskiem naturalnym a życiem człowieka. Dlatego też zdaniem rektorów europejskich uniwersytetów fundamentalnymi zasadami działania uniwersytetu są: autonomiczność, która wyraża się moralną i intelektualną niezależnością od władzy politycznej i ekonomicznej; nieustanne dążenie do osiągnięcia wiedzy uniwersalnej; jedność działalności naukowej i dydaktycznej oraz swoboda prowadzenia badań naukowych i kształcenia, odrzucająca nietolerancję [*Wielka Karta Uniwersytetów...*].

W Polsce coraz częściej mówi się o jakości funkcjonowania uczelni, a szczególnie o jakości kształcenia [Cichoń, 2005, s. 219]. Aby była ona na wysokim poziomie, potrzeba nauczycieli akademickich, którzy są autorytetami dla studiujących, a, jak zaznacza M. Śnieżyński, „nie ma większych szans na zdobycie autorytetu nauczyciel, którego wiedza ogranicza się do treści zawartych w podręcznikach akademickich. Nie zdobędzie autorytetu nauczyciel powielający co roku te same wiadomości, bez uwzględnienia aktualnego rozwoju nauki w swojej dyscyplinie” [Śnieżyński, 2000].

Tak więc postawić można tezę, iż uczelni powinno zależeć na rozwoju kadry. Czy jednak rzeczywiście uczelnie robią wszystko, aby pracownikom naukowo-dydaktycznym, szczególnie tym najmłodszym, stwarzać warunki do rozwoju? Czy też w praktyce jest tak, jak na jednym z forów wypowiada się internauta Aleks: „Młodych zdolnych nikt nie chce. Uczelnie chcą emerytów”.

Pierwsze przemyślenia, co do tego, że uczelnie nie stwarza pracownikom warunków do rozwoju, pojawiły się w trakcie zajęć ze studentami. W ramach jednego z wykładanych przedmiotów poruszany był temat wypalenia zawodowego i jego przyczyn. Sięgając po praktyczne przykłady organizacyjnych powodów wypalenia, jedna z autorek niniejszego artykułu odniosła je do własnej

pracy zawodowej jako nauczyciela akademickiego. Studenci słuchali uważnie, a ich autentyczne zainteresowanie tematem sprawiło, że problem ten rozwinięto następnie w analizie dotyczącej środowiskowych przyczyn wypalenia zawodowego nauczycieli akademickich.

Dodatkowo, opierając się na wynikach obserwacji uczestniczącej oraz analizie treści publikacji dotyczących szkolnictwa wyższego, problematykę zarządzania uczelnią wyższą scharakteryzowano w opracowaniu „Employer branding po polsku na przykładzie uczelni wyższych, czyli jak wykreować wizerunek pracodawcy, który nie dba o swoich pracowników” [Wojtaszczyk, 2008, s. 4–8].

Jednocześnie w Katedrze Zarządzania Zasobami Ludzkimi Uniwersytetu Łódzkiego prowadzone były badania nad obawami studentów związanymi z wdrażaniem zajęć w formie e-learningowej. Zaowocowały one (niejako przy okazji) samooceną studentów oraz wstępną diagnozą warunków pracy nauczycieli akademickich [Striker, Wojtaszczyk, 2008, s. 530–532].

W oparciu o założenia teorii ugruntowanej¹, zebrane w trakcie powyżej wspomnianych badań informacje, pozwalają wnioskować, iż w otoczeniu polskich uczelni wyższych istnieją uwarunkowania hamujące rozwój pracowników naukowych. Są to głównie czynniki o charakterze społecznym (w tym kulturowym) i polityczno-ekonomicznym, które znajdują odzwierciedlenie w rozwiązaniach organizacyjnych funkcjonujących w uczelniach. Poszerzone studia literaturowe, obserwacje z życia akademickiego autorek artykułu oraz relacje innych pracowników uczelni wyższych (pozyskane w trakcie nieformalnych rozmów oraz poprzez zapoznanie się z wypowiedziami na forach internetowych), sprawiły, że postawiono wstępną hipotezę, iż determinanty te są źródłem nierówności społecznych w uczelni. Rozważania w niniejszym artykule odniesiono przede wszystkim do grupy niesamodzielných pracowników naukowych. Przeprowadzona analiza pokazała jednak, że wskazane czynniki mają o wiele szerszy zasięg, a ich skutki można odnieść do różnych „uczelnianych” grup społecznych.

Aby określoną wcześniej hipotezę potwierdzić/zaprzeczyć jej, w niniejszym opracowaniu autorki koncentrują się na rozpoznaniu występujących w praktyce działania uczelni wyższych przyczyn nierówności wśród pracowników naukowo-dydaktycznych i ich wpływu na rozwój naukowy

Zawarte tu rozważania nie są wolne od błędów. Ich zasadniczą słabą stroną jest fakt, że autorki są jednocześnie badaczami i pracownikami jednej z polskich uczelni wyższych, co powodować może nieobiektywizm oceny zdarzeń i sytuacji [Kostera, 2003, s. 63–64]. Dodatkowy dylemat wiąże się z koniecznością wyboru między rzetelnym opisywaniem wydarzeń a lojalnością wobec pracodawcy.

¹ W teorii ugruntowanej badacz idzie w teren bez prekonceptualizowanych teorii. W miarę jak w kolejnych iteracjach zbiera materiał badawczy (w wywiadach, obserwacjach, analizie tekstu itp.) teoria wyłania się z samych badań, „gruntuje się” w terenie [Teoria ugruntowana...].

STOPIEŃ NAUKOWY, PRZYNALEŻNOŚĆ DO GRUPY INTERESU I PŁEĆ JAKO PRZYCZYNY NIERÓWNOŚCI WŚRÓD NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

Najważniejszą przyczyną występujących nierówności wśród pracowników uczelni wyższej jest posiadany przez nich stopień naukowy. Ponieważ rodzima nauka funkcjonuje tak, że dopiero stopień doktora habilitowanego daje odpowiedni prestiż i możliwość działania, pracujący za granicami naukowcy argumentują: „Przed emeryturą – nie wracam, bo nie mając habilitacji w polskim systemie będę nikim”.

Stopień naukowy determinuje w praktyce wysokość wynagrodzenia i zakres obowiązków związanych z pracą w uczelni. Ma też wpływ na dostępność stanowisk wyższych szczebli oraz możliwości ubiegania się o środki finansowe na badania.

Jeśli chodzi o różnice w wysokości płacy zasadniczej, która różnicowana jest w zależności od stopnia naukowego, to przyznać należy, iż stosowana jest tu zasada wynagradzania za kompetencje. Zaznaczyć trzeba jednak, że w przypadku wyższej uczelni stopień naukowy jest w zasadzie jedynym kryterium różnicowania płac. Mimo że nauczyciel akademicki jest zatrudniony jako pracownik naukowo-dydaktyczny lub dydaktyczny, w praktyce nie nagradza się go za pracę ze studentami. Wyjątkiem jest tu „kształcenie kadr naukowych potwierdzone podejmowaniem zainicjowanej problematyki badawczej przez innych pracowników nauki, pełnieniem funkcji promotora, konsultanta i opiniodawcy innych prac naukowych lub recenzenta” [*Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 23 lipca 2007 r. w sprawie nagród ministra dla nauczycieli akademickich*], lecz ono także w praktyce dotyczy się promotorstwa prac doktorskich. Ponadto, prowadzona w uczelniach ewaluacja zajęć dydaktycznych ma często charakter jedynie formalny – wyniki oceny nie znajdują odzwierciedlenia w żadnych decyzjach o charakterze kadrowym, a na pewno nie takich, które wiązałyby się z nagradzaniem za pracę dydaktyczną.

Stopień naukowy stanowi również o wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych. Płaca ta obliczana jest bowiem jako procent (w granicach „ustawowych” widełek ustala go konkretna uczelnia) od minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla danej grupy stanowisk [*Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej*].

Ponieważ wyższe stanowiska najczęściej zarezerwowane są dla samodzielnych pracowników naukowych, ci niesamodzielni nie są także objęci szeregiem dodatków funkcyjnych. Oczywiście mają oni prawo do wynagrodzenia za dodatkowe obowiązki, takie jak na przykład praca w komisji rekrutacyjnej lub opieka nad praktykami studenckimi, lecz w tym przypadku prawda wygląda tak:

po pierwsze – wynagrodzenie jest niewspółmierne do powierzonych obowiązków (bycie sekretarzem komisji rekrutacyjnej oznacza w praktyce brak urlopu, a opieka nad praktyką studencką stu osób ze studiów stacjonarnych to wynagrodzenie w granicach 800 zł brutto), po drugie – praca ta jest tak żmudna, iż w zasadzie nie ma chętnych do jej wykonywania.

Brak właściwych rozwiązań w systemie wynagradzania komentowany jest szeroko (często w dość ostrych słowach) na forach internetowych. Młodszy pracownicy uczelni z pewnością nie są zadowoleni z otrzymywanych płac, co tak podsumowuje jeden z nich: „Nie, nie będę się cieszył z zarobków na poziomie 2200 zł netto”. Różnice potęguje jeszcze obciążenie pracą dydaktyczną. W tym przypadku jednak zasada jest odwrotna niż w sytuacji wynagradzania – im wyższy stopień naukowy, tym mniejsze obciążenie pracą dydaktyczną.

Nierówności wynikające z bycia lub nie samodzielnym pracownikiem naukowym potwierdzają następujące wypowiedzi młodych naukowców (internautów):

- „To, co się dzieje na uczelni między profesorami a doktorantami nie ma nic wspólnego z nauką. Jedyną troską mojego zakładu jest to, ile zajęć ze studentami jestem w stanie w semestrze poprowadzić; najczęściej dostaję nadgodziny, za które nie dostaję żadnego wynagrodzenia. W Polsce doktorant to po prostu śmieć. Co najgorsze, wielu z moich kolegów i koleżanek uważa, że tak być musi, taka jest kolej rzeczy, że będąc profesorem można ludźmi o niższych kwalifikacjach pomiatać”;
- „Samodzielnym trzeba też podnieść pensum dydaktyczne do poziomu adiunkta. Oni nie muszą już robić habilitacji. A wszystkim dać możliwość obniżania pensum za dobre publikacje. Masz ileś punktów, ileś publikacji na liście filadelfijskiej lub jakąś monografię to masz na następny rok zniżyć pensum, byś mógł dalej pracować. I sprawa następna – kategorycznie zabronić wliczania prac dyplomowych i magisterskich w pensum dydaktyczne. Za to powinno być ustalone osobne jednakowe dla wszystkich honorarium i nic więcej”;
- „Im młodszy pracownik tym więcej pracy administracyjnej i obowiązków związanych z pracą organizacyjną na rzecz uczelni”;
- „Zlikwidować obowiązki administracyjne dla nauczycieli akademickich. Do prawdy nie rozumiem, dlaczego przykładowo rekrutację organizują naukowcy na poszczególnych wydziałach, a nie wyspecjalizowana jednostka administracyjna uczelni”.

G. Hofstede podkreśla, że stosunek do nierówności między ludźmi jest uwarunkowany kulturowo [Hofstede, 2000, s. 63]. Jeden z opisywanych przez niego wymiarów kultury – dystans władzy – określa zakres oczekiwań i akceptacji dla nierównego rozkładu różnego rodzaju dóbr (w tym władzy) oraz zakres zależności podwładnych od przełożonych. Dokonana przez autorki analiza zjawisk zachodzących w polskich uczelniach dowodzi, że szkolnictwo wyższe jest bliższe kulturze o dużym dystansie władzy, dla której charakterystyczne jest to, iż nie-

równości między ludźmi są uzasadnione i pożądane. Kolejnymi przejawami takiej kultury, które dostrzec można w rodzimej nauce, są ponadto: tendencja do centralizacji władzy i rozbudowywania struktur pionowych; znaczne zróżnicowanie płac, których wysokość zależy od miejsca zajmowanego w hierarchii; szczególne przywileje przysługujące przełożonym; autorytet podkreślany widocznymi oznakami statusu; traktowanie nadużywania władzy przez przełożonego jak wypadku przy pracy lub wyrazu ludzkiej słabości [Hofstede, 2000, s. 76–85].

Przyjmując, że tego typu cechy stanowią barierę dla rozwoju nauki, to otwarte pozostaje pytanie: czy można na tyle zmienić dotychczasowe przyzwyczajenia, by przesunąć się na skali dystansu władzy w kierunku „mały”? Jeśli tak, to będzie to wymagać uznania przez środowisko naukowców następujących założeń: chociaż nierówności są nie do uniknięcia, to jednak nie są one zjawiskiem pożądanym; zajmowanie stanowisk na wyższych szczeblach hierarchii nie wiąże się ze specjalnymi przywilejami; szacunek nie wynika z racji stanowiska, lecz z posiadanej wiedzy i demokratycznego traktowania innych; o przywileju władzy decydują kompetencje i umiejętność zachowania niezależnych sądów; w przypadku nadużywania władzy organizacja sięga po wypracowane rozwiązania prawne.

Młodzi pracownicy nauki często nieświadomie stają się także uczestnikami gier organizacyjnych prowadzonych w uczelni. W ten sposób, jeśli nie są członkami „właściwej” grupy, dyskryminowani są ze względu na bycie poza układem. Panujące w uczelniach stosunki trafnie charakteryzuje Z. Rykiel. Autor pisze, że „pewne grupy zostają wyłączone spod zasad konkurencji. Gospodarka rynkowa jest dobra, ale nasza dziedzina (dyscyplina, jednostka, nauka polska) jest specyficzna, powinna więc być traktowana ulgowo” [Rykiel, 2006]. W efekcie takich praktyk „następuje hierarchizacja struktur, feudalizacja stosunków oraz marginalizacja i wasalizacja grup spoza układu” [Rykiel, 2006]. Dodatkowo, tzw. kolesiostwo sprawia, że „większość środków jest obecnie rozdzielana w sposób uznaniowy, a o przyznaniu środków na działalność badawczą decydują często kryteria towarzyskie, a nie merytoryczne (...). Pieniądze przyznawane bezpośrednio uczelniom na badania własne i statutowe często dzielone są uznaniowo i po koleżeńsku, ponieważ uczelnie nie są obowiązane do opracowania wewnętrznych regulaminów finansowania działalności naukowej” [*O kłopotach w awansowaniu...*].

Uczelnie nie są także wolne od stosowania dyskryminacji pośredniej, czyli takiej, gdzie pozornie naturalnie kryterium stawia osobę lub grupę osób w gorszej sytuacji. Świadczyć o tym mogą decyzje (podejmowane świadomie lub nie), które dotyczą delegowania pracowników poszczególnych jednostek organizacyjnych do prac na rzecz uczelni. Przykładowo – każda jednostka proszona jest o wyznaczenie dwóch pracowników do pracy w komisji rekrutacyjnej. W zasadzie wszystko jest w porządku, ale to jedynie pozory. Jednostki różnią się bowiem między sobą liczebnością personelu. Jedne z nich zatrudniają dwu-

dziestu nauczycieli, inne – czterech. Dlatego też, w przypadku jednostki dwudziestoosobowej, przeciętny pracownik będzie działał w komisji rekrutacyjnej raz na dziesięć lat; w przypadku jednostki czteroosobowej – co drugie wakacje. I znów niesprawiedliwe traktowanie dotyka głównie pracowników niesamodzielných. To oni są zwykle sekretarzami komisji, opiekunami grup dziekańskich i osobami odpowiadającymi za praktyki studenckie.

Mówiąc o sytuacji pracowników nauki, pamiętać należy też o problemie wypalenia zawodowego. H. Sęk, analizując uwarunkowania tego syndromu w przypadku nauczycieli akademickich, rozważania swoje zaczyna od scharakteryzowania przemian w systemie szkolnictwa wyższego. Autorka zauważa, że, mimo zmian pozytywnych, „wydaje się jednak, że aktualnie w procesie przemian dominują zjawiska negatywne” [Sęk, 2000, s. 239]. Zjawiska te wydają się jednak być niezauważane. I to nie tylko przez starszych stażem pracowników uczelni, ale i przez młodych nauczycieli akademickich. Potwierdzeniem tego faktu może być wypowiedź jednego z „młodych”, który tak skomentował prezentowane wyniki badań dotyczących pogarszającej się kondycji polskiego szkolnictwa wyższego: „To masochizm, po co o tym mówić”; inna osoba dodała: „Tak jest w Łodzi, u nas jest lepiej”.

Tego typu postawy są charakterystyczne dla działań antyrozwojowych grup interesu w szkolnictwie wyższym. Z Rykiel zachowania takie nazywa „odmową wiedzy”, która polega na tym, iż nie przyjmuje się do wiadomości informacji, które mogą zagrozić dobrej samoocenie. „Jeżeli ktoś źle myśli o naszych kompetencjach merytorycznych, tym gorzej dla niego. My przecież jesteśmy świetni” [Rykiel, 2006].

Do charakterystyki kultury tworzącej obraz polskiej uczelni dodać należy więc drugi wymiar – kolektywizm. W kolektywizmie interes grupy jest ważniejszy od interesu jednostki, prawa i zasady różnią się w zależności od grupy, źródłem identyfikacji jest przynależność do sieci powiązań społecznych. Dostęp do grup o wyższym statusie zapewniają „właściwe” dyplomy, a decyzje dotyczące zatrudnienia i awansu zależą od przynależności grupowej, nie zaś od umiejętności i osiągnięć pracownika [Hofstede, 2000, s. 119–127].

Kolejną determinantą nierówności w polskich szkołach wyższych jest płeć. Świadczą o tym chociażby wyniki badań prowadzonych na terenie Europy Środkowej i Wschodniej [*Zmarnowane talenty...*] lub doniesienia prasowe dotyczące liczby stanowisk kierowniczych zajmowanych przez kobiety w instytucjach takich jak Polska Akademia Nauk [Hołdys, 2008]. Praktyki te skutkują niewielkim odsetkiem kobiet zajmujących najwyższe stanowiska kierownicze oraz, tym samym, niższymi zarobkami polskich naukowców. Zaznaczyć należy też, iż zgodnie ze statystykami, kobiety-naukowcy zatrudnione są w dziedzinach, w których wydatki na badania naukowe kształtują się na najniższym poziomie, a są to między innymi biologia i pielęgniarstwo, podczas gdy męż-

czyźni dominują w matematyce, fizyce, informatyce bądź mechanice [*Kobiety w nauce...*].

Problemy uczestniczenia kobiet w nauce podejmowane były wielokrotnie przez Parlament Europejski. W rezolucji z dnia 21 maja 2008 roku wskazuje się, że kobiety są w mniejszości wśród badaczy. W Polsce, choć stanowią większość wśród studentów (w roku akademickim 2007/2008 kobiety stanowiły 56,4% ogółu studiujących na polskich uczelniach [Kaflarska, 2008]) i uzyskują niemal 50% tytułów doktorskich oraz 36% tytułów doktora habilitowanego (tabela 1), zajmują tylko 15% wyższych stanowisk akademickich.

Tabela 1. Stopnie naukowe doktora habilitowanego i doktora nadane w 2005 r. według płci i dziedziny nauki (dane w %)

Dziedzina nauki	Stopień naukowy					
	Doktor habilitowany			doktor		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
ogółem	100,0	64,0	36,0	100,0	50,0	49,5
przyrodnicze	100,0	65,0	35,0	100,0	46,1	53,9
techniczne	100,0	80,4	19,6	100,0	76,2	23,8
medyczne	100,0	65,1	34,9	100,0	42,8	57,2
rolnicze	100,0	66,7	33,3	100,0	43,7	56,3
społeczne i humanistyczne	100,0	54,1	45,9	100,0	46,9	53,1

Źródło: *Nauka i technika w 2005*, GUS, s. 233 [za:] E. Gabryjelak, *Sytuacja kobiet w nauce w Polsce – wyzwania okresu transformacji systemowej lat 90. Nowe nadzieje i szanse rozwoju kariery wynikające ze wstąpienia Polski do Unii Europejskiej* [w:] *Idealistki, siłaczki, reformatorki. Kobiety w nauce polskiej*, red. E.H. Oleksy, Uniwersytet Łódzki. Ośrodek Naukowo Badawczy Problematyki Kobiet, Łódź 2007, s. 31.

Dodatkową bolączką kobiet są trudności wynikające z niemożności łączenia życia zawodowego z rodzinnym. Brak programów praca-życie powoduje zjawisko *leaky pipeline*, w efekcie którego dopuszcza się do marnowania talentów [*Rezolucja Parlamentu Europejskiego...*]. Przykładem braku wsparcia ze strony organizacji dla pogodzenia życia prywatnego i naukowego kobiet może być opowieść jednej z nauczycielek akademickich, zatrudnionej w jednostce, w której przeważają panie. I tak, zgodnie ze słowami rozmówczyni, w pewnym momencie w jednostce tej zatrudnionych było kilka bezdzietnych trzydziestoletnich kobiet. Panie te, by praca instytutu nie została zakłócona odejściami związanymi z powiększeniem rodziny, zmuszone zostały do skonstruowania „grafiku” zajęć w ciążę.

Dodać tutaj należy, iż polskie uczelnie nie tylko nie wspierają kobiet, ale wręcz niekiedy traktują je jak zbędny balast. Z badań przeprowadzonych wśród młodych pracowników fizyki wynika, iż przed podjęciem decyzji o zatrudnieniu

niu, kandydatkom zadaje się pytania o plany rodzinne (czy zamierzają wychodzić za mąż albo mieć dzieci) [Grabowska, 2008].

Kulturowe uwarunkowania mniej korzystnego położenia kobiet w nauce już na początku ubiegłego wieku dostrzegał profesor M. Smoluchowski. W odczycie, wygłoszonym we Lwowie w 1912 roku, tak argumentował potrzebę pomocy kobietom-naukowcom: „Twórczość naukowa wymaga zupełnego oddania się nauce, myśli skupionej w jednym kierunku. (...) Kobieta zaś jest niewolnicą drobnych codziennych obowiązków. (...) Kobietom, które wstępują na drogę naukową, powinno się ułatwiać ich powołanie; powinny nareszcie zniknąć wszelkie zewnętrzne przeszkody, owe śmieszne przesady, owe przestarzałe poglądy, które zamykają dostęp kobietom do niektórych instytucji naukowych, które im utrudniają kształcenie się, pracę naukową, dostęp do katedr uniwersyteckich” [Smoluchowski, *O kobietach...*].

Dodać należy jeszcze, że, mimo iż od wystąpienia pana profesora minęło niemal sto lat, jego przewidywania dotyczące udziału kobiet w nauce nie zdezaktualizowały się. W dalszym ciągu zatem „nie wydaje się to prawdopodobne, żeby na polu twórczości naukowej mogła zapanować z biegiem czasu równość zupełna” [Smoluchowski, *O kobietach...*].

Opisane podejście do kobiet w nauce odzwierciedla trzeci wymiar kultury opisany i zbadany przez cytowanego już wcześniej G. Hofstede – męskość i kobiecość. W kulturze męskiej uznanie i podziw należą się wszystkiemu co silne, najważniejszy jest sukces materialny, opieka nad rodziną należy głównie do kobiet, ważne jest współzawodnictwo i osiągnięcia. W kulturze kobiecej ważni są ludzie i relacje między nimi, o rodzinę troszczą się oboje rodzice, ważna jest intuicja, porozumienie, solidność i jakość życia zawodowego [Hofstede, 2000, s. 151–157].

Różnice kulturowe związane ze stopniem męskości danego społeczeństwa wpływają na wybór kierunków studiów przez kobiety i mężczyzn, a segregacja płciowa jest dużo większa w krajach męskich niż kobiecych. G. Hofstede podkreśla również, że ten wymiar kultury wpływa na sposób, w jaki dokonuje się zrównywanie praw kobiet i mężczyzn. W kulturach męskich przeważa przekonanie, że prawa kobiet powinny być zrównane z prawami mężczyzn pod każdym względem, ale na warunkach ustanowionych w dotychczas męskim świecie. W całym społeczeństwie powinny dominować wartości męskie: wydajność, szybkość, wielkość i dobra materialne. W kulturze kobiecej równość oznacza promowanie wartości kobiecych oraz dążenie do uznania ich na równi z męskimi. Kobiety nie muszą konkurować z mężczyznami i przystosowywać się do kultury większości; wnoszą własne wartości i swoje spojrzenie na świat [Hofstede, 2000, s. 166–167].

W krajowych uczelniach bez wątpienia dominuje kultura męska. Dowodzą tego wypowiedzi szanowanych przedstawicieli nauki. Na portalu poświęconym

sprawom polskiej nauki znaleźć można następujące opinie rodzimych naukowców [Poros, 2008]:

- „Kobiety są silnie obciążone pochłaniającymi wiele czasu obowiązkami domowymi, podczas gdy mężczyźni, w tym naukowcy, silniej identyfikują się ze swoim miejscem pracy, mając więcej czasu na rozwój swojej kariery zawodowej (...), to, czy kobieta poświęci się karierze naukowej, czy zrezygnuje z niej bądź ograniczy swoje ambicje, by więcej czasu przeznaczać na obowiązki domowe, jest kwestią wyboru” (B. Wojciszke, dyrektor Instytutu Psychologii PAN);
- „Kobiety-naukowcy traktowane są przeze mnie dokładnie tak samo, jak mężczyźni. (...) W związku z tym, jako dyrektor instytutu, mam wobec nich takie same wymagania, a są to wymagania bardzo wysokie. I kobiety muszą im sprostać” (O. Hryniewicz, dyrektor Instytutu Badań Systemowych PAN);
- „Nie mam żadnych preferencji, jeśli chodzi o płeć osoby, kiedy przyjmuję nowego naukowca do instytutu. Względem wszystkich mam jednak bardzo wysokie wymagania. Nie ma mowy o żadnych ulgach dla pań ze względu na sytuację rodzinną, obowiązki żony czy matki. Dajemy kobietom szansę, rozumiemy, że łączenie życia prywatnego z zawodowym nie jest łatwe, ale ulgi dla nich są w centrum jedynie takie, jakie przewidziano ustawowo” (Z. Kłós, dyrektor Centrum Badań Kosmicznych PAN).

Odmienne podejście do tego problemu prezentowane jest przez Parlament Europejski (wyraźnie dominuje tu „kobiecość”), który w przywoływanej wcześniej rezolucji wskazuje na konieczność uwzględnienia w stosowanych kryteriach oceny badacza różnic między karierami naukowymi mężczyzn i kobiet. Uznaje się, że kobiety do nauki wnoszą swój niepowtarzalny wkład poprzez inną perspektywę i wybór tematów badawczych. Tak rozumiana różnorodność jest korzystna nie tylko w sferze gospodarczej, ale również w dziedzinie badań naukowych. W dokumencie tym podkreśla się również, że w życiu rodzinnym uczestniczą zarówno kobiety jak i mężczyźni, a więc problemy godzenia życia zawodowego z prywatnym dotyczą wszystkich, bez względu na płeć [*Rezolucja Parlamentu Europejskiego...*].

PODSUMOWANIE

Podsumowując analizę dotyczącą występujących w uczelni wyższej nierówności, zaznaczyć należy, że takie praktyki są sprzeczne z obowiązującym w Polsce prawem oraz zapisami Europejskiej Karty Naukowca [*Europejska Karta...*]. Jedne z ogólnych zasad tego dokumentu dotyczą bowiem niedyskryminowania oraz kształtowania odpowiednich warunków pracy.

Zasada niedyskryminacji mówi, iż grantodawcy i/lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny. Drugi wymieniony powyżej wymóg nakłada na grantodawców i/lub pracodawców obowiązek kształtowania na tyle elastycznych warunków pracy, by osiągnąć efektywne wyniki badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie takich warunków pracy, które umożliwiają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej. Szczególną uwagę należy zwrócić m.in. na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę, urlop naukowy oraz niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące tego typu porozumienia.

W odniesieniu do tematyki tego opracowania, nie dziwi jednak fakt, iż Karta Praw Naukowców, która została potraktowana przez Komisję Europejską jako naturalne rozszerzenie procesu bolońskiego i która wyznacza standardy dobrej praktyki w zatrudnianiu, awansowaniu i finansowaniu naukowców, nie znalazła odzwierciedlenia w ustawie o szkolnictwie wyższym. Niechęć do wprowadzenia w życie zaleceń Karty jest równoznaczna z niechęcią do wprowadzenia jakichkolwiek zmian w dotychczasowym systemie, który dzieli pracowników naukowych na wąską grupę uprzywilejowanych i całą resztę, którą próbuje się pozbawić wszelkich praw [*O kłopotach w awansowaniu...*].

Zaakcentowane problemy współczesnej polskiej uczelni wskazują na występowanie barier w rozwoju młodych naukowców. Pamiętać należy jednak, że poruszone powyżej kwestie są jedynie kroplą w morzu spraw, z którymi szkolnictwo powinno sobie poradzić. Kolejnymi są bowiem „plagiaty, autoplagiaty i pseudoaukowa twórczość wymuszona przez system finansowania badań naukowych, przyznawania uprawnień do prowadzenia studiów na różnych poziomach i kierunkach, awansowania osób i instytucji...” [Jastrzębski, 2006, s. 53].

By znaleźć sposoby zapobiegania nieprawidłowościom, trzeba znać ich powody. Zdaniem autorek, głównych przyczyn doszukiwać się można w otoczeniu szkół wyższych, a szczególnie w sferze społecznej oraz ekonomiczno-politycznej (tabela 2).

Ważne jest jednak także, aby zastanowić się, w jakim kierunku pójdą zmiany. Autorki proponują więc podjęcie w dyskusji następujących kwestii:

1. Czy nierówności w polskich uczelniach będą się pogłębiać, czy też się zmniejszą?
2. Jakie czynniki będą miały największy wpływ na przyszłe zmiany?
3. Czy wyniki analizy można odnieść do innych typów polskich organizacji?

Tabela 2. Wybrane uwarunkowania barier rozwoju pracowników naukowo-dydaktycznych uczelni wyższej

Typ	Charakterystyka uwarunkowań
Społeczne	Tytuł profesora i związany z nim autorytet. „Ci, którzy mają władzę, nie chcą jej stracić, więc minimalizują potrzebę dzielenia się nią z innymi” [Frankel, 2005, s. 18]. Grupy interesu. Wyróżnianie nobilitujących dla uczelni wydziałów (kierunków studiów). Stereotypy dotyczące pełnionych przez kobiety i mężczyzn ról społecznych. Samodyskryminacja kobiet. Brak wystarczających uregulowań prawnych związanych z równością płci.
Ekonomiczno-polityczne	Przepisy prawa odnoszące się do szkolnictwa wyższego, w tym zapisy dotyczące kosztowności kierunków. „Lansowanie” (m.in. poprzez zapisy w Narodowej Strategii Rozwoju) konkretnych dziedzin nauki. Urynkowanie szkolnictwa wyższego.

Źródło: opracowanie własne.

Mimo wszystko należy mieć jednak nadzieję, iż już wkrótce każdy polski nauczyciel akademicki nie tylko będzie wierzył, że „możliwa jest pełna humanizacja życia w każdym typie uczelni, w każdym instytucie naukowym, w każdej instytucji wychowawczej poprzez autentycznie poznanie, zrozumienie, współpracę, otwartość i racjonalne wspieranie oraz niezbędne tylko sterowanie” [*Nauczyciel akademicki...*], lecz w takiej właśnie organizacji będzie pracował².

Jeśli tak się jednak nie stanie, pocieszeniem mogą być wyniki analizy jednego z internatów, który na forum pisze tak: „Zrobiłem właśnie ranking krajów pod względem osiągnięć naukowych, i wyszło mi, iż Polska przoduje pod względem: 1. Ilości belwederskich profesorów ogółem oraz ilości belwederskich profesorów na 100 tys. mieszkańców (1. miejsce na świecie). 2. Ilości prac licencjackich, magisterskich, doktorskich i habilitacyjnych napisanych po polsku: ogółem i na 100 tys. mieszkańców (1. miejsce na świecie). 3. Ilości książek i artykułów naukowych wydanych w języku polskim: ogółem i na 100 tys. mieszkańców (1. miejsce na świecie). 4. Polska jest liderem światowym jeśli chodzi o polonistykę i historię Polski. 5. Polska jest w światowej czołówce jeśli chodzi o ilość doktorów habilitowanych (ogółem i na 100 tys. mieszkańców). Więc o co chodzi tym wszystkim malkontentom? (...) Byczo jest, więc niczego zmieniać nie trzeba!” [<http://www.nfa.pl/articles.php?topic=32>].

² Warto tutaj przytoczyć różnice w pojmowaniu humanizacji w kulturze męskiej, gdzie ważne jest stwarzanie warunków do współzawodnictwa, wzbogacanie pracy, rozszerzanie obowiązków od humanizacji w rozumieniu kobiecym, która przejawia się przez większe możliwości kontaktów międzyludzkich i wzajemnej pomocy [Hofstede, 2000, s. 155].

LITERATURA

- Cichoń S., 2005, *Nowa reforma edukacji – lepsza jakość kształcenia* [w:] *Polski system edukacji po reformie 1999 roku. Stan, perspektywy, zagrożenia*, red. Z. Andrzejak, L. Kacprzyk, K. Pająk, Fundacja Edukacja XXI wieku, Poznań–Warszawa.
- Frankel L.P., 2005, *Grzeczne dziewczynki nie awansują. 101 błędów popełnianych przez kobiety, które nieświadomie niszczą własną karierę*, Wydawnictwo Helion, Gliwice.
- Gabryjelak E., 2007, *Sytuacja kobiet w nauce w Polsce – wyzwania okresu transformacji systemowej lat 90. Nowe nadzieje i szanse rozwoju kariery wynikające ze wstąpienia Polski do Unii Europejskiej* [w:] *Idealistki, siłaczki, reformatorki. Kobiety w nauce polskiej*, red. E.H. Oleksy, Uniwersytet Łódzki. Ośrodek Naukowo-Badawczy Problematyki Kobiet, Łódź.
- Hofstede G. 2000 „Kultury i organizacje”, PWE, Warszawa.
- Jastrzębski J., 2006, *Etyka i kodeksy uczonych* [w:] *Problemy edukacji w szkole wyższej*, red. A. Szerlag, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków.
- Kostera M., 2003, *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych*, PWN, Warszawa.
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej.*
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 23 lipca 2007 r. w sprawie nagród ministra dla nauczycieli akademickich.*
- Rykiel Z., 2006, *Układ antyrozwojowy*, „Forum Akademickie”, nr 1.
- Sęk H., 2000, *Zespół wypalenia zawodowego u nauczycieli akademickich: uwarunkowania – przejawy – konsekwencje* [w:] *Ewaluacja procesu kształcenia w szkole wyższej*, red. A. Brzezińska, J. Brzeziński, Wydawnictwo Fundacji Humaniora, Poznań 2000.
- Striker M., Wojtaszczyk K., 2008, *E-learning w uczelni wyższej. Przesłanki i bariery stosowania* [w:] *Organizacje w gospodarce innowacyjnej – aspekty społeczne, prawne, psychologiczne*, red. W. Pawnik, L. Zbiegień-Maciąg, AGH Uczelniane Wydawnictwo Naukowo-Dydaktyczne, Kraków.
- Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r., Prawo o szkolnictwie wyższym.*
- Wojtaszczyk K., 2008, *Employer branding po polsku na przykładzie uczelni wyższych, czyli jak wykreować wizerunek pracodawcy, który nie dba o swoich pracowników, „e-mentor”, nr 3 (25).*

NETOGRAFIA

- Europejska Karta Naukowca*, <http://www.nfa.pl/articles.php?topic=32> (stan na dzień 17.06.2008).
- Grabowska J., 2008, *Debata: Kariery kobiet w nauce*, „Gazeta.pl”, http://miasta.gazeta.pl/lodz/2029020,35136,5344057.html?sms_code= (stan na dzień 24.06.2008).
- Hołdys A., 2008, *PAN nie dla pań*, „Polityka.pl”, www.polityka.pl (stan na dzień 13.05.2008).
- <http://www.nfa.pl/articles.php?topic=32> (stan na dzień 25.06.2008).
- Kaflarska L., *Sytuacja kobiety na polskim rynku pracy*, http://rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.322/wpis.63 (stan na dzień 20.01.2009).

- Khmara, *O kłopotach w awansowaniu młodych naukowców – autorskie podsumowanie dyskusji*, <http://www.nfa.pl/articles.php?topic=32> (stan na dzień 15.06.2008).
- Kobiety w nauce*, http://pl.wikipedia.org/wiki/kobiety_w_nauce (stan na dzień 20.06.2008).
- Nauczyciel akademicki*, www.wbc.poznan.pl (stan na dzień 24.06.2007).
- Poros J., 2008, *Czy w nauce polskiej powinno być więcej kobiet?*, http://www.sprawy-nauki.waw.pl/?section=article&art_id=646 (stan na dzień 15.06.2008).
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 maja 2008 w sprawie kobiet i nauki*, www.europarl.europa.eu (stan na dzień 01.07.2008).
- Smoluchowski M., *O kobietach w naukach ścisłych*, <http://www.zwoje-scrolls.com/zwoje35/text20p.htm> (stan na dzień 02.06.2008).
- Śnieżyński M., 2000, *O autorytecie nauczyciela akademickiego*, „Konspekt. Pismo Akademii Pedagogicznej w Krakowie”, nr 3, wersja on-line, www.wsp.krakow.pl (stan na dzień 19.02.2008).
- Teoria ugruntowana*, http://pl.wikipedia.org/wiki/Teoria_ugruntowana (stan na dzień 23.03.2008).
- Wielka Karta Uniwersytetów*, <http://www.umk.pl/uczelnia/dokumenty/statut/katra/>, (stan na dzień 17.06.2008).
- Zmarnowane talenty: sytuacja kobiet w nauce w krajach Europy Środkowo-Wschodniej*, European Commission. Community Research, Bruksela, 30 stycznia 2004, http://ec.europa.eu/research/press/2004/pdf/pr3001_pl.pdf (stan na dzień 28.06.2008).

Streszczenie

Celem niniejszego artykułu jest wskazanie na determinanty hamujące rozwój polskich pracowników naukowych. Autorki uznają, że rodzime uczelnie wyższe nie stwarzają pracownikom nauki (szczególnie niesamodzielnym) warunków do rozwoju, a podstawowymi barierami rozwoju są istniejące nierówności. W opracowaniu skoncentrowano się na trzech przyczynach nierówności (stopniu naukowym, przynależności do grupy interesu i płci) oraz ich uwarunkowaniach o charakterze społecznym, politycznym i ekonomicznym.

Podstawą prowadzonej analizy są obserwacje z życia akademickiego autorek, relacje innych pracowników polskich uczelni wyższych oraz studia literaturowe.

Social Barriers of Developing Academic Teachers

Summary

The aim of the article is to show the determinants that stop development of Polish academic teachers. The authors recognize that Polish high schools do not provide conditions to develop their teachers (especially the young ones) and the main barrier of developing them is social inequality. The article concentrates on three reasons of inequality (an academic degree, a membership of interest group and a sex) and their social, political and economic considerations.

The analysis is based on the results of academic life observations, interviewing other Polish scientists and literature studies.