

Odpowiedzi na pytania członków Związku Nauczycielstwa Polskiego **Karol Kołodziej**

Mój program wyborczy, do którego odnoszę się w kilku miejscach poniżej znajduje się na stronie: <https://www.kk.us.edu.pl/>

1. Uniwersytet Śląski jest Uczelnią, gdzie w związku z wdrażaniem Ustawy 2.0, dokonano wielu bardzo gruntownych zmian, w tym strukturalnych. Oprócz nowej organizacji zmienił się sposób podległości pracowników, co powodowało i nadal wywołuje szereg problemów sygnalizowanych m.in. związkom zawodowym. Tylko niektóre Uczelnie w Polsce zdecydowały się na tak radykalne zmiany. Czy Pana zdaniem był to krok w dobrą stronę, czy może jednak widzi Pan potrzebę korekty?

Władze Uniwersytetu Śląskiego w sposób nadgorliwy, a niejednokrotnie wręcz opaczny, wprowadziły zmiany wynikające z Ustawy. Wiodące polskie uczelnie postąpiły w sposób zdecydowanie bardziej zachowawczy, starając się zachować w statutach jak najwięcej demokracji i samorządności dla swoich społeczności. Nadmienię, że wolności badań naukowych i twórczości artystycznej, wolność nauczania oraz autonomia społeczności akademickiej zostały wymienione wśród pryncypiów w preambule do nowej Ustawy. Uważam, że zmiany w Uniwersytecie Śląskim poszły w złym kierunku i stanowią realne zagrożenie dla jego dalszego rozwoju. W moim programie dokonałem krytycznej analizy sytuacji na naszej Uczelni głównie pod kątem tych zmian i nakreśliłem konkretne działania nie tylko w celu naprawy tego, co zostało zepsute, ale również zaproponowałem szereg nowych rozwiązań, które mogą podnieść jakość badań naukowych i kształcenia, a także poprawić stosunki międzyludzkie i tym samym komfort pracy. Zaproponowałem również prosty sposób rozwiązania problemu podległości pracowników.

2. Co Pan sądzi o procesie korporatyzacji szkół wyższych? Proces zarządzania w Uczelni coraz bardziej go przypomina – przez ciągłe kontrolowanie i dyscyplinowanie pracowników, zadaniowy system pracy, przydzielanie wielu zadań do wykonania w krótkim czasie – korporacyjny porządek organizacyjny. Nie jest to najlepszy, efektywny i przyjazny ludziom system zarządzania. W sytuacji niskich dotacji/subwencji, niskich zarobków i przeciążenia pracowników nadmiarem działań wymuszanych przez reformę szkolnictwa wyższego trudno liczyć na to, że takie zarządzanie korzystnie wpłynie na motywację pracowników.

Uważam, że korporatyzacja wyższych uczelni to droga w złym kierunku. Władze naszej Uczelni wprowadzając nowy styl zarządzania zapomniały, że w nowoczesnych korporacjach zrezygnowano już z surowych nakazów i bezwzględnych wymagań na rzecz poszukiwania u podwładnych jak najszerzego zrozumienia i akceptacji dla nowych rozwiązań. Nowoczesne korporacje bazują wręcz na inwencji i zaangażowaniu swoich pracowników, a tych nie da się wyzwolić w sposób nakazowo rozdzielczy. Jest bardzo źle jeśli stosunki międzyludzkie w Uczelni oparte są na strachu przed nieprzyjemnymi konsekwencjami grozącymi pracownikowi niemal z każdej strony, w razie jeśli nie podoła przydzielonym mu zadaniom, które nie zawsze uwzględniają możliwości ich realizacji w określonych warunkach. Do niskich wynagrodzeń odnoszę się w odpowiedzi na kolejne pytanie. W moim programie nakreślałam sposoby zmiany tego stanu rzeczy, a przywrócenie naszej Uczelni pracownikom i studentom jest moim naczelnym hasłem wyborczym.

3. Co z wynagrodzeniami pracowników Uczelni, czy dalej będą utrzymywane na bardzo niskim poziomie? Dotyczy to nauczycieli akademickich, ale wyjątkowo drastycznie dotyka pracowników niebędących nauczycielami, których wynagrodzenia zasadnicze często nie osiągają minimalnego wynagrodzenia i gdyby nie premia, to trzeba by je wyrównywać do minimum. Jak będzie wyglądała polityka wynagrodzeń na Uczelni w sytuacji, kiedy obejmie Pan funkcję Rektora?

Płace na naszej Uczelni należą do najniższych wśród polskich uczelni. Dotyczy to zarówno nauczycieli akademickich jak i pracowników z tzw. grupy NNA. Jest to wynik długoletnich zaniedbań władz Uczelni, które zawsze starały się ograniczać wynagrodzenia zasadnicze, rekompensując ich niski poziom różnymi uznaniowymi dodatkami do pensji, niestety wypłacanymi tylko czasowo. Szczególnie ubolewam nad faktem, że propozycje strony związkowej w sprawie zwiększenia wynagrodzeń zasadniczych poprzez zredukowanie do minimum, a najlepiej do zera, tzw. części ocennej podwyżek, które były realizowane etapowo jeszcze w poprzedniej kadencji władz uczelni, ale również w obecnej kadencji, nie zostały uwzględnione. Zawsze uważałem, że wydzielanie części ocennej służy tylko jednemu celowi – ograniczeniu rzeczywistej skali podwyżek. Sam byłem inicjatorem i współautorem projektu uchwały Rady Wydziału Matematyki, Fizyki i Chemii w tej sprawie, która została podjęta w lutym lub marcu 2014 r., jeszcze w kadencji mojej poprzedniczki na stanowisku dziekana i podobno przekazana ówczesnym władzom rektorskim. Projekt tej

uchwały zamieszczam na końcu w formie załącznika. Za zdecydowanie niewłaściwe uważam finansowanie inwestycji ze środków własnych Uczelni, jak to ma miejsce w ostatnim czasie, kiedy władze rektorskie przeznaczyły kwotę ponad 10 mln zł na przeniesienie Instytutu Fizyki do budynku po przedwojennych koszarach wojskowych w Chorzowie i kwotę 40,5 mln zł na adaptację jego dotychczasowej siedziby przy ul. Uniwersyteckiej 4 na potrzeby filologów. A to jeszcze nie koniec wydatków związanych z finansowaniem tego ze wszech miar chybionego przedsięwzięcia. Uniwersytet ponosi również duże koszty wynikające z niewłaściwej realizacji innych inwestycji. Sporą część tych środków można było przeznaczyć na podwyżki płac.

Ubolewam, a właściwie jest mi wstyd, że pracownicy badawczo-techniczni, albo administracyjni, którzy na ogół mają wyższe wykształcenie, a czasem nawet stopień doktora, są zatrudniani na krótkotrwałe umowy z wynagrodzeniem bliskim najniższemu wynagrodzeniu obowiązującemu w kraju. Jako dziekan Wydziału Matematyki, Fizyki i Chemii zawsze starałem się przeznaczać jak największe środki na dodatkowe gratyfikacje dla pracowników. Jedną z zalet nowej Ustawy jest wprowadzenie minimalnych stawek wynagrodzeń dla nauczycieli akademickich. Od chwili wejścia w życie Ustawy, jako dziekan i członek Senatu, nalegałem na władze rektorskie, aby awansowały zdecydowaną większość doktorów habilitowanych na stanowiska profesorów uczelni. Postulat ten został zrealizowany dopiero w grudniu 2019 r. – w ostatnim możliwym terminie, żeby zostali oni zaliczeni do grupy profesorów w raporcie do ministerstwa na potrzeby wyliczenia subwencji na 2020 rok. Przez ponad rok domagałem się na forum senatu o wydanie wszystkim nauczycielom akademickim zaświadczenia potwierdzającego ich prawo do wyższych kosztów uzyskania przychodu za ostatnie 3 miesiące 2018 r. Postulat ten doczekał się realizacji dopiero teraz.

Deklaruję, że jako rektor będę traktował kwestię wzrostu wynagrodzeń priorytetowo.

4. Jakie konkretne działania podejmie Pan w celu pozyskania wybitnej kadry i studentów zagranicznych?

W sytuacji, kiedy płace na naszej Uczelni są chyba najniższe wśród wszystkich wyższych uczelni w kraju, trudno oczekiwać, że ktoś kto reprezentuje naprawdę wysoki poziom przyjdzie z innej uczelni do nas. Nie możemy też zaoferować służbowego mieszkania, bo te przed laty rozdano pracownikom, z których bardzo wielu niemal od razu zwolniło się z Uniwersytetu. Myślę, że przyznanie

osobom przychodzącym z zewnątrz wynagrodzeń znacząco przekraczających pensje rodzimych pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku, stałoby się źródłem uzasadnionej frustracji tych ostatnich. W obecnej sytuacji raczej powinniśmy myśleć, jak bronić się przed drenażem naszej rodzimej kadry przez inne uczelnie. Przykładowo w ostatnim czasie z samego tylko Instytutu Fizyki odeszło 4 tytułarnych profesorów i dwoje doktorów habilitowanych, którym w innych ośrodkach zaproponowano znacznie wyższe stawki wynagrodzenia zasadniczego. Jestem przekonany, że wśród naszej własnej kadry są prawdziwe talenty, które trzeba wyzwolić oferując im lepsze warunki pracy, w tym wyższe płace i większe środki na badania naukowe, ale także prawdziwy a nie deklaracyjny wpływ na kształtowanie swoich zespołów badawczych. Myślę, że sposób podziału środków na badania naukowe, który proponuję w moim programie szybko zaowocuje wzrostem aktywności naukowej wielu pracowników. Oczywiście, jako rektor będę dążył do podniesienia wynagrodzeń zasadniczych, co po jakimś czasie sprawi, że wybitni uczeni pochodzący z innych ośrodków, w tym również zagranicznych – zwłaszcza ci znajdujący się u progu swojej kariery, sami będą starać się o pracę w Uniwersytecie Śląskim.

Aby pozyskiwać więcej studentów zagranicznych musimy uatrakcyjnić naszą ofertę kształcenia: urealnić czesne, tak aby było konkurencyjne w stosunku do innych polskich uczelni i poszerzyć ofertę programów kształcenia w języku angielskim. Sam od lat prowadzę takie zajęcia. Deklaruję, że te problemy będą w centrum mojej uwagi jeśli wygram wybory.

5. Czy nastawienie na realizację krótkoterminowych projektów badawczych (rok, dwa lata) będzie umożliwiać rozwiązywanie ważnych problemów naukowych? Przecież badania w wielu dyscyplinach wymagają dłuższego czasu, tymczasem oczekuje się, że pracownicy badawczy w każdym roku mają osiągać znaczące wyniki.

Piszę o tym szeroko w punkcie 4 mojego programu i w dwóch powiązanych z nim komentarzach.

6. Jaką ma Pan wizję Biblioteki Uniwersytetu Śląskiego? Jak wg Pana powinien być konstruowany budżet tej jednostki (środki na zakup najnowszych publikacji i utrzymanie zbiorów bibliotecznych, baz danych dla wszystkich kierunków kształcenia w CINIiBA i oddziałach specjalistycznych) oraz jak powinny być sformułowane zadania badawcze i dydaktyczne Biblioteki?

Biblioteka jest sercem uniwersytetu. Od wielu lat korzystam z dostępu do nowoczesnej bazy danych HEP-INSPIRE, dedykowanej głównie fizyce wysokich energii, którą się zajmuję. Chociaż ta baza zapewnia praktycznie natychmiastowy darmowy dostęp do prac naukowych z mojej dziedziny, to jednak uważam, że nic nie zastąpi wizyty w bibliotece, zwłaszcza takiej, która umożliwia bezpośredni dostęp do książek. Na początku lat 1990., będąc w Bielefeld, spędzałem wiele godzin w tamtejszej bibliotece uniwersyteckiej, która wtedy należała do wiodących w Europie. Cieszę się, że Uniwersytet Śląski doczekał się nowoczesnej biblioteki CINIbA, ale uważam, że fakt jej współposiadania, wraz z Uniwersytetem Ekonomicznym, nie wyklucza istnienia małych podręcznych bibliotek specjalistycznych, które istniały we wszystkich zagranicznych ośrodkach naukowych, w których pracowałem. Faktem jest, że tamte biblioteki były zorganizowane zupełnie inaczej niż np. biblioteka, która przez wiele lat istniała w Instytucie Fizyki. Przede wszystkim miały jednoosobową obsadę etatową. Pracownicy naukowcy mieli do nich własne klucze i mogli z nich korzystać przez całą dobę. Mogli sami wypożyczać książki, w miejsce których na półce wstawiali zakładkę ze swoim nazwiskiem, numerem pokoju i numerem telefonu. Studenci mogli z nich korzystać tylko w godzinach pracy bibliotekarza lub w czasie dyżurów, które pełnili w niej odpłatnie doktoranci. Wszystkie były świetnie zaopatrzone w specjalistyczną literaturę. Przyznaję, że w ostatnich latach również u nas nastąpiła znacząca poprawa zaopatrzenia bibliotek. I tak powinno być nadal. Biblioteki specjalistyczne nie są miejscem, gdzie należałoby szukać znaczących oszczędności. Ich istnienie znacząco wspiera proces kształcenia i wszechstronnego rozwoju kadry naukowej. Sam od lat jestem stałym czytelnikiem Biblioteki Niemieckiej przy ul. Bankowej 14. W kampusie chorzowskim brak biblioteki podręcznej jest dotkliwie odczuwany, nie tylko przez studentów. Pracownicy bibliotek, jak wszyscy, powinni mieć możliwości rozwoju i awansu, zarówno w wymiarze zawodowym jak i finansowym.

7. Jak przewiduje Pan miejsce dla związków zawodowych w zarządzaniu Uniwersytetem? W jakich obszarach mają być one partnerem w podejmowaniu ważkich decyzji, w jakich tylko pełnić funkcję opiniodawczą?

Nie do końca wiem jak układała się współpraca ze związkami zawodowymi na szczeblu władz rektorskich. Wiem tylko, że postulaty strony związkowej często były ignorowane. Z uwagą wsłuchiwałem się w głosy strony związkowej w trakcie dyskusji nad projektem nowego statutu, które również zostały

zignorowane praktycznie w całości, podobnie zresztą jak propozycje kilku rad wydziałów i indywidualnych członków społeczności akademickiej.

Uważam, że przedstawiciele strony związkowej powinni być członkami wszystkich ciał kolegialnych z prawem głosu w sprawach pracowniczych, o ile tylko nie wyklucza tego ustawa. W moim programie proponuję przywrócenie rad wydziałów, które nie byłyby organami uczelni, a co za tym idzie nie byłoby ograniczeń dotyczących ich składu. W ich składzie znaleźliby się wszyscy członkowie rad naukowych, profesorowie powyżej 67. roku życia, przedstawiciele adiunktów i asystentów, doktorantów i studentów, kadry pomocniczej i związków zawodowych. Wszyscy z prawem głosu w sprawach innych niż awanse naukowe.

Deklaruję gotowość regularnych konsultacji ze związkami zawodowymi w celu wypracowywania kompromisu we wszystkich sprawach pracowniczych, który będzie uwzględniał zarówno interesy pracowników jak i Uczelni, jako jednostki budżetowej.

Załącznik: Projekt uchwały Rady Wydziału Matematyki, Fizyki i Chemii UŚ w sprawie sposobu realizacji ustawowych podwyżek wynagrodzeń w latach 2013–2014 (na następnej stronie)

Katowice, 18 lutego 2014 r.

Projekt

uchwały Rady Wydziału Matematyki, Fizyki i Chemii UŚ w sprawie sposobu realizacji ustawowych podwyżek wynagrodzeń w latach 2013 – 2014

Rada Wydziału wyraża sprzeciw wobec propozycji władz rektorskich wydzielenia części ocennej z przewidzianych w roku 2014 i w roku następnym podwyżek wynagrodzeń dla pracowników Uniwersytetu Śląskiego, zarówno w grupie pracowników naukowo-dydaktycznych jak i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Rada domaga się także, aby środki aby środki, które zostały przeznaczone na ten cel w roku 2013 powiększyły kwotę podwyżek wynagrodzeń w roku 2014.

Uzasadnienie

Przewidziane w latach 2013 – 2015 podwyżki w niewielkim stopniu rekompensują realny spadek wynagrodzeń pracowników uczelni od roku 2005. Wydzielenie części ocennej kosztem i tak już skromnych podwyżek, obniża poziom realnych wynagrodzeń, gdyż nie ma żadnych gwarancji utrzymania funduszy przeznaczonych na część ocenną w kolejnych latach.

Sposób rozdziału kwoty przeznaczonej na tzw. część ocenną budzi poważne wątpliwości:

1. Środki zostały podzielone na poszczególne jednostki organizacyjne bez uwzględnienia jakiegokolwiek czynnika jakościowego, a jedynie proporcjonalnie do liczby zatrudnionych w nich pracowników.
2. Zasady oceny zostały określone dość arbitralnie, np. za kierowanie grantem przyznano rażąco niską liczbę punktów, a w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi miały wręcz karykaturalny charakter.

3. Ograniczenie podwyżek jest szczególnie dotkliwe w grupie młodych pracowników nauki, których wynagrodzenia zasadnicze w większości są na granicy minimum ustawowego.

Część ocenna wynagrodzeń ma niewątpliwie sens, ale środki na ten cel powinny zostać wygospodarowane w inny sposób, np. z puli nagród rektorskich albo z innych przychodów Uczelni.