Klub Jagielloński

#KonkretKJ 6/2026

1 października 2026

Czy stać nas na tanią naukę?

Reforma systemu wynagrodzeń na uczelniach, czyli jak uchronić polską naukę przed dalszym drenażem mózgów

dr Marcin Kędzierski

Proponujemy:

- Podwyższenie wynagrodzeń na uniwersytetach poprzez powiązanie ich z przeciętnym wynagrodzeniem w gospodarce: 200% „średniej krajowej" dla profesora, 165% dla profesora uczelni, 130% dla adiunkta i 90% dla asystenta.
- Ograniczenie wybranych przywilejów pracowniczych.
- Propozycja uwzględnia realia budżetu państwa – oznacza wzrost nakładów na szkolnictwo wyższe i naukę o niewiele ponad 0,1% PKB.

1. Nie stać nas na oszczędzanie na nauce

System szkolnictwa wyższego i nauki odgrywa kluczową rolę polityczną, społeczną i ekonomiczną w dojrzałych państwach i gospodarkach. Z szeroko rozumianej perspektywy polityczno-społecznej uczelnie są nie tylko potencjalnym rezerwuarem elit państwowych oraz kadr eksperckich, cennych z punktu widzenia prowadzenia polityki publicznej, ale także przestrzenią, w której współkreowana jest debata publiczna. Co więcej, pozytywnym efektem zewnętrznym funkcjonowania systemu szkolnictwa wyższego i nauki jest formacja obywatelska absolwentów – choć skala tego wpływu różni się w zależności od kraju, można założyć, że wyższe wykształcenie wpływa pozytywnie na zaangażowanie obywatelskie. Innym efektem zewnętrznym, wskazywanym w literaturze, jest wpływ wyższego wykształcenia na niższy poziom przestępczości oraz wyższy poziom profilaktyki zdrowotnej, co przekłada się na późniejsze koszty funkcjonowania systemów ochrony zdrowia.

Z perspektywy gospodarczej uczelnie mogą wpływać pozytywnie na tworzenie innowacji, ale przede wszystkim w założeniu powinny dostarczać wykwalifikowane kadry do pracy w sektorze prywatnym. Ponadto uczelnie są często jednymi z głównych motorów napędowych gospodarek największych miast, które jednocześnie są ośrodkami akademickimi. Doskonale widać to na przykładzie zarówno polskich metropolii, jak i miast średnich dysponujących na swoim terenie szkołami wyższymi – akademickość miasta ma wpływ na migracje wewnętrzne, a od niedawna, w polskim przypadku, także zewnętrzne, co w praktyce oznacza pozyskiwanie kapitału ludzkiego (zarówno w wymiarze „ilościowym", jak i „jakościowym").

Mając to wszystko na uwadze, system szkolnictwa wyższego i nauki oraz jego „produkty" powinny być postrzegane jako jedno z najważniejszych dóbr publicznych, wymagających szczególnego zainteresowania i uwagi nie tylko ze strony władzy publicznej, ale całego społeczeństwa. Zdolność uczelni do generowania wskazanych wyżej efektów – zarówno tych bezpośrednich (kształcenie studentów, prowadzenie badań naukowych), jak i pośrednich w postaci tzw. pozytywnych efektów zewnętrznych (*positive externalities*) – zależy jednak w dużym stopniu od jakości funkcjonowania szkół wyższych. Ta z kolei uzależniona jest od takich współzależnych czynników jak kultura organizacyjna, poziom finansowania, potencjał infrastrukturalny czy też – *last but not least* – jakość kadr (zob. Kędzierski, 2016, *Kredyt studencki typu ICL jako sposób współfinansowania studiów wyższych*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie).

W ostatnich kilkunastu latach polskie uczelnie przeszły przez proces głębokich reform organizacyjnych – mowa tu o tzw. reformach minister Barbary Kudryckiej, wprowadzanych w latach 2009–2011, a przede wszystkim o wielkiej reformie zainicjowanej przez wicepremiera Jarosława Gowina w 2016 roku, która stopniowo wchodziła w życie od 2018 roku. Choć polskie uczelnie nadal zajmują odległe miejsca w międzynarodowych rankingach, a opinią publiczną wstrząsają różnego rodzaju skandale (*vide* choćby historia rektora Uniwersytetu w Siedlcach; afera Collegium Humanum i fikcyjnych dyplomów czy wreszcie

ostatnie kontrowersje wokół działalności Pełnomocniczki Rządu ds. promocji marki Polska), uczelnie w Polsce są dziś pod wieloma względami innymi miejscami niż jeszcze 20 lat temu.

Choć wciąż mierzą się z poważnymi problemami, szkoły wyższe – podobnie jak choćby administracja publiczna – na przestrzeni ostatnich lat przeszły proces profesjonalizacji. Wynika on w dużej mierze ze wzrostu wymagań stawianych pracownikom nauki, czemu jednak nie towarzyszył adekwatny wzrost wynagrodzeń. Nie ma oczywiście żadnych gwarancji, że wzrost realnego poziomu finansowania automatycznie przełożyłby się pozytywnie na jakość funkcjonowania uczelni, trudno jednak oczekiwać, aby bez wprowadzenia istotnych zmian w tym zakresie efektywność systemu wyraźnie wzrosła. W ostatnich latach próbowano bowiem wprowadzać gruntowne zmiany bez dofinansowywania systemu, co skutkowało niepowodzeniami. Doskonałym przykładem takiej sytuacji są choćby tzw. szkoły doktorskie – dobrze oceniany pomysł, mający w zamyśle zachęcić najlepszych kandydatów do wejścia na ścieżkę kariery akademickiej i jednocześnie dać im porządny warsztat pracy badawczej. Reforma jednak, ze względu na niewystarczający poziom finansowania, nie spełniła pokładanych w niej nadziei. W praktyce bowiem praca naukowa nad przygotowaniem rozprawy doktorskiej wyceniona została poniżej wartości płacy minimalnej.

Podsumowując, prowadzona corocznie rytualna krytyka polskich uczelni za ich niskie miejsce w globalnych rankingach powinna brać pod uwagę fakt, że polskie szkoły wyższe mogą osiągać poziom adekwatny do swojego finansowania. Niezależnie od tego, czy wspomniane rankingi powinny stanowić główny punkt odniesienia dla polityki państwa w tym obszarze, faktem pozostaje, że bez zwiększenia nakładów, w tym wynagrodzeń pracowników uczelni, trudno będzie oczekiwać wyraźnej poprawy jakości funkcjonowania systemu szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce.

2. Diagnoza

Zbyt niski poziom wynagrodzeń pracowników uczelni (w tym będących nauczycielami akademickimi i równolegle pracownikami naukowymi) nie ulega wątpliwości. Minimalne wynagrodzenie brutto profesora (9 650 PLN) jest obecnie jedynie nieznacznie wyższe od przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej (ok. 9 200 PLN). W przypadku innych stanowisk (profesorowie uczelni, adiunkci, asystenci) stawki te są jeszcze niższe. Szczególnie dramatycznie wygląda sytuacja asystentów – w ich przypadku minimalne wynagrodzenie brutto (4 825 PLN) jest w zasadzie równe płacy minimalnej. Ogranicza to zachęty do rozpoczęcia kariery akademickiej – jedynie 3,4% nauczycieli akademickich ma mniej niż 30 lat. Maleje też systematycznie odsetek osób w wieku 30–39 lat – w efekcie w okresie 2019–2025 łączny odsetek nauczycieli poniżej 40. roku życia spadł z 28,4% do 23,6% (dane za systemem RADON).

Struktura wynagrodzeń, w tym podwyżki płac w sektorze nauki i szkolnictwa wyższego, od lat nie wynika z żadnej strategii. W praktyce waloryzacja minimalnego wynagrodzenia profesora, które stanowi kwotę bazową dla wyliczania wynagrodzeń na innych stanowiskach, ma bowiem na celu wyłącznie przeciwdziałanie spadkowi wynagrodzenia asystenta poniżej płacy minimalnej. Można założyć, że skoro

płaca minimalna w 2027 roku wzrośnie do 4 950 PLN brutto, wynagrodzenie minimalne brutto profesora zostanie podwyższone do 9 900–9 950 PLN (wtedy asystent otrzyma 4 950–4 975 PLN). To jednak oznacza, że będzie ono tożsame z wartością przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Innymi słowy, płace na uczelniach rosną tylko o tyle, by wynagrodzenia asystentów nie spadły poniżej płacy minimalnej.

Oczywiście należy podkreślić, że większość pracowników uczelni otrzymuje wynagrodzenia nieco wyższe niż stawki minimalne – należy tu uwzględnić dodatki stażowe, dodatki funkcyjne i inne pochodne wynagrodzeń. Ich dystrybucja jest asymetryczna, pracownicy z dłuższym stażem, zatrudnieni na wyższych stanowiskach, mogą uzyskiwać znacznie więcej dodatkowych dochodów niż osoby, które dopiero rozpoczynają karierę zawodową. Uwzględniając realne dane (za Eurostatem) o przeciętnych wynagrodzeniach profesorów, można przyjąć, że w większości krajów UE wynagrodzenia te mieszczą się w przedziale ok. 2–2,5-krotności mediany płac. Są kraje, gdzie wynagrodzenia są wyższe (np. Włochy – 2,8-krotność), są i takie, gdzie są niższe (np. Szwecja – 1,9-krotność). Wysokość wynagrodzeń profesorów w relacji do mediany jest niższa głównie w tych państwach, w których udział płac w PKB jest wyższy (skrajnym przypadkiem jest Dania, gdzie ta różnica wynosi ok. 1,3). Innymi słowy, profesorowie zarabiają mniej niż 2-krotność mediany tam, gdzie przeciętny poziom płac jest wyraźnie wyższy.

Z czego może wynikać ta prawidłowość? Świat akademii charakteryzuje się jednym z najwyższych poziomów mobilności zawodowej. Jeśli państwo nie oferuje relatywnie wysokich wynagrodzeń (zarówno w wymiarze krajowym, jak i międzynarodowym), musi liczyć się z ryzykiem odpływu kadry. Świetnym przykładem drenażu mózgów z sektora akademickiego są Polska i Rumunia – kraje, w których wynagrodzenia na uczelniach są relatywnie niskie przy niskim udziale płac w PKB, a skala *brain drain* należy do najwyższych w UE. Biorąc zatem pod uwagę, że Polska należy do grupy krajów, w których przeciętny poziom płac jest niższy (gorzej wypadają jedynie Grecja, Rumunia i wspomniane wcześniej Włochy), za rozsądne rozwiązanie można uznać przyjęcie wskaźnika bazowego na poziomie co najmniej średniej dla UE (2,5-krotność mediany), zwłaszcza wobec trwającego odpływu polskich naukowców za granicę. Przy założeniu, że mediana płac brutto w Polsce wynosi obecnie niewiele ponad 7 500 PLN, wynagrodzenie profesora brutto powinno wynosić 18 750 PLN.

Mediana jest jednak wyliczana z opóźnieniem, dlatego do celów referencyjnych w proponowanej przez nas reformie znacznie lepszym punktem odniesienia wydaje się przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej, które jest z tą medianą bardzo silnie skorelowane (na przestrzeni ostatnich lat mediana stanowiła 81–82% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej). Zakładając, że przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej wynosi obecnie niewiele ponad 9 200 PLN brutto, można założyć, że kwota bazowa dla profesora powinna wynosić dwukrotność przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Wspomniana bowiem wyżej kwota 18 750 PLN (2,5-krotność mediany) jest zbliżona do **dwukrotności przeciętnego wynagrodzenia (aktualnie 18 466 PLN), dlatego można przyjąć tę wartość jako referencyjną**.

3. Kontekst polityczny

Potrzebę podwyższenia wynagrodzeń w nauce akceptuje spora część wyborców oraz zdecydowana większość ugrupowań politycznych. Jednocześnie nie jest to temat, wokół którego ogniskowałoby się zainteresowanie mediów oraz społeczeństwa, co świetnie pokazał brak sukcesu medialnego (oraz politycznego) wiosennego strajku #3%nanaukę. Dodajmy – Polska wydaje obecnie na naukę niewiele ponad 1,4% PKB.

Problem ten poruszał poselski projekt ustawy (autorstwa Łukasza Schreibera z Rozwoju Plus), który zakładał wprowadzenie minimalnego wynagrodzenia na stanowisku asystenta oraz uelastycznienie wynagrodzeń na innych stanowiskach. Propozycja trafnie diagnozowała problemy, ale w sferze rozwiązań mogłaby jedynie pogłębić negatywne skutki zmian wprowadzonych na mocy tzw. reformy Gowina (głównie w zakresie nadmiernej koncentracji władzy w rękach rektorów pozostających poza realną kontrolą, którzy po wprowadzeniu tej ustawy zyskaliby kolejne narzędzie wpływu). Można jednak potraktować tę propozycję jako punkt wyjścia do otwarcia debaty publicznej na ten temat.

W ostatnich latach jeden z najlepiej przemyślanych projektów reformy modelu wynagradzania pracowników uczelni (w tym nauczycieli akademickich) złożył Związek Nauczycielstwa Polskiego (lipiec 2023 r.). Zakładał on podwyższenie wynagrodzenia minimalnego profesora do dwukrotności przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (obecnie byłoby to ok. 18 500 PLN brutto miesięcznie) oraz podwyższenie minimalnego wynagrodzenia pracowników niebędących nauczycielami akademickimi do 40% nowej kwoty bazowej (w praktyce 80% przeciętnego wynagrodzenia). Jednocześnie projekt reformy ZNP zakładał utrzymanie obecnych proporcji wynagrodzeń dla określonych stanowisk (profesor uczelni – 83% wynagrodzenia minimalnego profesora; adiunkt – 73%, asystent – 50%).

Rozwiązanie zaproponowane przez ZNP może stanowić kolejny punkt odniesienia, ale poniżej przedstawiamy własną propozycję, która z jednej strony poprawi sytuację pracowników akademickich, uprości aktualny system wynagrodzeń, a z drugiej strony zwiększy szanse na jej akceptację – zarówno z perspektywy społecznej, jak i z perspektywy kosztów dla budżetu państwa.

4. Kształt reformy

Propozycja reformy zakłada następujące elementy:

Po pierwsze, następującą strukturę wynagrodzeń:

- profesor – 200% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w II kwartale roku poprzedzającego (czyli wynagrodzenie bazowe w 2027 roku powinno być ustalane w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w II kwartale 2026 roku)
- profesor uczelni – 165% (w propozycji ZNP – 166%)
- adiunkt – 130% (w propozycji ZNP – 146%)
- asystent – 90% (w propozycji ZNP – 100%)

Nie sposób w debacie publicznej utrzymać postulat wynagrodzenia minimalnego asystenta, a zatem osoby na początku kariery zawodowej, na poziomie przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (co wynika z propozycji ZNP). Dodatkowo relatywnie największe obniżenie wynagrodzenia minimalnego dla adiunkta względem propozycji ZNP wynika z faktu, że jest to najliczniejsza grupa wśród nauczycieli akademickich (44,3%), przez co wzrost wynagrodzeń w największym stopniu przekładałby się na koszt reformy.

Szczególnie duża zmiana na korzyść pracowników dotyczyłaby asystentów. Obecnie ich minimalne wynagrodzenie brutto wynosi 4 825 PLN (czyli niewiele powyżej wynagrodzenia minimalnego brutto), a po zmianie wyniosłoby w 2027 roku 8 309,82 PLN brutto, czyli o prawie 3,5 tysiąca złotych więcej i byłaby to kwota zbliżona do prawdopodobnej wysokości mediany wynagrodzeń w 2027 roku. Taka siatka płac wydaje się bardziej przejrzysta i zrozumiała – awans na kolejne stanowisko (związany z uzyskaniem kolejnego stopnia lub tytułu) wiąże się ze wzrostem wynagrodzenia o 35 punktów procentowych w relacji do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, a w przypadku asystenta premia za uzyskanie stopnia doktora (co w praktyce oznacza awans na stanowisko adiunkta) jest jeszcze większa – 40 punktów procentowych. Taki system tworzy zatem silniejszą motywację finansową na początkowych szczeblach kariery i zachęca osoby w wieku do 35. roku życia do pozostania w systemie nauki i szkolnictwa wyższego.

Po drugie, propozycja zakłada wyraźne zwiększenie różnicy wynagrodzeń pomiędzy stanowiskiem adiunkta i profesora uczelni. Obecnie różnica ta wynosi 10 punktów procentowych, w niniejszej propozycji rośnie do 35 punktów procentowych. Zważywszy na fakt, że w praktyce stanowisko profesora uczelni przyznawane jest osobom, które uzyskały habilitację, taka zmiana mogłaby stanowić kolejny bodziec do awansu naukowego. W naszym przekonaniu nie jest to do końca zasadne – należy dowartościować profesorów uczelni, ale bez fetyszyzowania habilitacji, która, jak pokazują badania, nie przekłada się w Polsce pozytywnie na efektywność pracy (badania M. Kwiek, W. Roszka, Are Scientists Changing their Research Productivity Classes When They Move Up the Academic Ladder? w „Innovative Higher Education" 2025). To oznacza, że należy uelastycznić proces wyboru na stanowisko profesora uczelni, włącznie z wprowadzeniem pewnej formy kadencyjności. Takie rozwiązanie może z jednej strony zwiększyć motywację do pracy osób ze stopniem doktora, a jednocześnie zachęcić osoby po habilitacji do utrzymania aktywności naukowej. Jednocześnie, mając na uwadze wspomniane już trudności związane z przekazaniem nadmiernej władzy w ręce rektora na mocy ostatniej reformy nauki i szkolnictwa wyższego, kompetencje w zakresie powoływania (i odwoływania) profesorów uczelni należy przekazać senatom uczelni.

Po trzecie, tak wyraźnemu wzrostowi wynagrodzeń powinno jednak towarzyszyć wyeliminowanie możliwości korzystania z ulgi polegającej na zastosowaniu 50% kosztów uzyskania przychodu. Ulga ta jest nieprzejrzysta, mało zrozumiała, podlega rozmaitym interpretacjom i służy obecnie głównie do arbitralnego podwyższenia niskich wynagrodzeń. Nie da się jednak wykluczyć, że zostanie zniesiona w ramach jednej z kolejnych reform systemu podatkowego, a uzależnianie wysokości wynagrodzeń netto

pracowników uczelni od tej ulgi jest rozwiązaniem systemowo nieuzasadnionym. Wyraźny wzrost wynagrodzeń tworzy uzasadnioną przestrzeń do likwidacji tej ulgi.

Tabela 1. Porównanie stawek wynagrodzenia minimalnego brutto i netto (szacunek, bez 50% k.u.p.) dla poszczególnych stanowisk obecnie i po wprowadzeniu zmian (wraz z różnicą netto)

Stanowisko	Obecnie		Po zmianie (bez 50% k.u.p.)		Różnica netto
	Brutto	Netto	Brutto	Netto	
Profesor	9 650,00 zł	7 377,55 zł	18 466,26 zł	12 918,22 zł	5 540,67 zł
Profesor uczelni	8 009,50 zł	6 174,37 zł	15 234,66 zł	10 714,85 zł	4 540,48 zł
Adiunkt	7 044,50 zł	5 464,12 zł	12 003,07 zł	8 512,27 zł	3 048,15 zł
Asystent	4 825,00 zł	3 788,78 zł	8 309,82 zł	5 994,19 zł	2 205,41 zł

Źródło: opracowanie własne

Po czwarte, ze względu na fakt, że osoby na wyższych stanowiskach są w stanie uzyskiwać dodatki funkcyjne oraz inne składniki wynagrodzenia (np. wynagrodzenie za recenzje, pełnienie funkcji promotora itp.), należy rozważyć modyfikację dodatku stażowego (za wysługę lat). Mając na uwadze fakt, że zależy nam na utrzymaniu na uczelniach młodszych pracowników, można skrócić okres objęty swoistą premią z obecnych 20 do 10 lat (wraz z adekwatnym zmniejszeniem wartości dodatku stażowego z maksymalnych 20% do 10% – przy zachowaniu aktualnego mechanizmu 1 rok = 1 p. proc.).

Po piąte wreszcie, tak istotnemu wzrostowi wynagrodzeń powinien towarzyszyć krytyczny przegląd obecnych przywilejów nauczycieli akademickich (innych niż wspomniana wyżej możliwość stosowania 50% kosztów uzyskania przychodu oraz dodatek stażowy).

Obecnie katalog tych przywilejów, wynikający z ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz. 1668), prezentuje się w następujący sposób:

- wydłużony urlop wypoczynkowy – 36 dni roboczych rocznie;
- płatny urlop naukowy (dla osoby ze stopniem doktora) – łącznie do roku w każdym 7-leciu zatrudnienia;
- urlop dla poratowania zdrowia – po 10 latach zatrudnienia w uczelni, przed 65. rokiem życia; kolejny nie wcześniej niż po 3 latach, łącznie do 3 lat w całej karierze;

- nagroda jubileuszowa – od 75% wynagrodzenia miesięcznego za 20 lat pracy do 400% za 45 lat;
- „trzynastka";
- odprawa emerytalno-rentowa – 300% wynagrodzenia zasadniczego z ostatniego pełnego miesiąca w podstawowym miejscu pracy; przysługuje tylko raz.

Proponujemy likwidację płatnego urlopu naukowego oraz urlopu dla poratowania zdrowia. Do dyskusji pozostaje kwestia wydłużonego urlopu wypoczynkowego – warto jednak pamiętać, że nauczyciele akademiccy mają pewne ograniczenia związane z możliwością korzystania z urlopu (zajęcia dydaktyczne, sesje egzaminacyjne). Dodatkowo muszą pracować w weekendy (jeśli wynika to z planu zajęć) i nie mogą odebrać dnia wolnego za przepracowane soboty i niedziele. Dlatego naszym zdaniem istnieje uzasadnienie dla utrzymania tego przywileju, podobnie jak pozostałych przywilejów, z których korzystają pracownicy sektora publicznego.

Podsumowując, w zamian za wzrost wynagrodzeń brutto dla pracowników uczelni proponujemy likwidację części przywilejów w postaci:

- możliwości korzystania z 50% kosztów uzyskania przychodu;
- płatnego urlopu naukowego;
- urlopu dla poratowania zdrowia;
- modyfikację dodatku stażowego.

5. Koszt reformy

Ponadto warto wprowadzić dodatkowe rozróżnienie kategorii pracowników uczelni, zgodnie z rozwiązaniami przyjętymi w statutach poszczególnych szkół wyższych. Podział ten mógłby wyglądać w następujący sposób, wraz z odpowiadającymi im stawkami minimalnego wynagrodzenia:

- nauczyciele akademiccy na stanowisku profesora, profesora uczelni, adiunkta lub asystenta – od 90 do 200% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (zgodnie z rozkładem przedstawionym powyżej)
- inni nauczyciele akademiccy (wykładowcy, lektorzy, itp.) – 75%
- administracja – 65%
- personel techniczny – wynagrodzenie minimalne (ustawowe)

Istnieje oczywiście realny problem z pozyskiwaniem wysoko wykwalifikowanych kadr na określone stanowiska w administracji wymagające specjalistycznych kompetencji (np. w zakresie pozyskiwania i rozliczania krajowych oraz międzynarodowych grantów naukowych). Trudno jednak wprowadzić sztywne kategorie zaszeregowania, dlatego należy w tym względzie pozostawić autonomię władzom uczelni, przy jednoczesnym wprowadzeniu minimalnych stawek wynagrodzeń (odpowiednio 75% dla innych nauczycieli akademickich oraz 65% dla administracji uczelni).

Powyższe zmiany generują koszty dla budżetu państwa, choć należy podkreślić, że koszt wzrostu wynagrodzeń jest częściowo kompensowany przez proponowaną likwidację części przywilejów, w tym przede wszystkim możliwości stosowania 50% kosztów uzyskania przychodu.

Bez uwzględnienia w szacunku podwyżek dla innych stanowisk (wykładowcy, lektorzy, itp.), których udział wśród nauczycieli akademickich wynosi ok. 10%, wzrost wynagrodzeń profesorów, profesorów uczelni, adiunktów i asystentów oznaczałby zwiększenie obciążeń budżetu o ponad 7,5 mld PLN rocznie (przy uwzględnieniu tzw. „trzynastki")

Tabela 2. Szacunkowy roczny koszt proponowanych zmian dla budżetu państwa

Stanowisko	Koszt pracodawcy obecnie	Koszt pracodawcy po zmianie	Różnica	Liczba etatów	Koszt
Profesor	11 626,33 zł	22 247,84 zł	10 621,51 zł	9634	1 330 259 155,42 zł
Profesor uczelni	9 649,85 zł	18 354,71 zł	8 704,86 zł	19135	2 165 377 449,30 zł
Adiunkt	8 487,20 zł	14 461,30 zł	5 974,10 zł	43532	3 380 838 775,60 zł
Asystent	5 813,17 zł	10 011,67 zł	4 198,50 zł	15196	829 405 278,00 zł
Razem	—	—	—	—	**7 705 880 658,32 zł**

Źródło: opracowanie własne

Precyzyjny szacunek dodatkowych kosztów dla budżetu państwa wymagałby z jednej strony uwzględnienia zmniejszenia wysokości dodatku stażowego, a z drugiej strony uwzględnienia wzrostu wynagrodzeń innych pracowników uczelni. Bez dostępu do danych (choćby o strukturze zatrudnienia i wynagrodzeń w administracji poszczególnych uczelni) trudno taki dokładny szacunek przeprowadzić,

można jednak przyjąć ostrożne założenie, że ostateczny koszt dla budżetu będzie bliższy 5 mld PLN. Mimo ograniczeń budżetowych i rosnących problemów z długiem wydaje się, że kwota ta jest relatywnie niewielka – mowa o wzroście wydatków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego o mniej niż 20%. To stanowi niewiele ponad 0,1% PKB, a taki wzrost może istotnie podwyższyć atrakcyjność pracy na uczelniach i zachęcić do podejmowania oraz kontynuowania kariery akademickiej w Polsce.

Co dalej?

1. Skontaktuj się z nami
Zachęcamy przedstawicieli branży, media, decydentów i organizacje zainteresowane problematyką niniejszej publikacji do kontaktu. Można to zrobić pisząc na adres biuro@klubjagiellonski.pl.

2. Wesprzyj nas finansowo!
Jeśli doceniasz naszą pracę, wejdź na stronę i dołącz do grona regularnych Darczyńców Klubu Jagiellońskiego. Możesz też po prostu ustawić stałe zlecenie przelewu: Klub Jagielloński, Rynek Główny 34 31-010 Kraków, PKO Bank Polski, **numer konta: 47 1020 2892 0000 5102 0582 9454.**

Niniejsza publikacja powstała na podstawie i przy okazji prac nad stanowiskiem Klubu Jagiellońskiego w konsultacjach „Poselskiego projekt ustawy o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz niektórych innych ustaw” (sygnatura: RPW/22376/2026, nr druku: 2827). Konsultacje społeczne projektu trwały do 31 lipca. Zadanie „Sejm – nowe otwarcie. Monitoring systemu konsultacji społecznych aktów prawnych w Polsce” realizowane jest przez Klub Jagielloński dzięki finansowaniu ze środków Rządowego Programu Rozwoju Organizacji Obywatelskich na lata 2018-2030 PROO Priorytet 3.

KOMITET DO SPRAW POŻYTKU PUBLICZNEGO

NIW Narodowy Instytut Wolności Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego

Rządowy Program Rozwoju Organizacji Obywatelskich na lata 2018–2030 PROO

SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI – CENTRUM ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU ROZWOJU ORGANIZACJI OBYWATELSKICH NA LATA 2018–2030 PROO

STOPKA WYDAWNICZA:
Wydawca: Klub Jagielloński
Zdjęcie na stronie tytułowej: Mint_Images, Envato, Envato Elements License
Opracowanie: dr Marcin Kędzierski
Redakcja: Stanisław Starnawski
Licencja: Ten utwór, z wyłączeniem zdjęcia na stronie tytułowej, jest udostępniony na licencji CC BY 4.0. Zachęcamy do jego przedruku i wykorzystania. Prosimy jednak o podanie linku do strony Klubu Jagiellońskiego.