

# Kryteria konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich

Artykuł omawia kryteria konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich na polskich uczelniach publicznych, ze szczególnym uwzględnieniem prawnych aspektów procedur rekrutacyjnych, w tym standardów unijnych zawartych w kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych [\[zalecenie Komisji w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych z 11 marca 2005 r., Dziennik Urzędowy UE L 75/67 z 22 marca 2005 r., zwane dalej: „zalecenie 2005/251/WE”\]](#). Zweryfikowany zostanie postulat otwartości i konkurencyjności naboru kadry naukowej w praktyce rekrutacyjnej wybranych polskich uczelni (analiza wybranych ogłoszeń konkursowych), z uwzględnieniem sytuacji problematycznych i dyskusyjnych oraz kwestii dyskryminacji osób z zewnątrz, tj. niezwiązanych z uczelnią, na której ubiegają się o zatrudnienie. Artykuł kończy się podsumowaniem z próbą wskazania rekomendacji i postulatów *de lege ferenda*.

Od 1 października 2011 r. uczelnie publiczne mogą zatrudniać nauczycieli akademickich co do zasady wyłącznie po przeprowadzeniu procedury konkursowej. Taki wymóg wprowadziła *Ustawa o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw* z 18 marca 2011 r. [\[DzU nr 84, poz. 455\]](#). Pomimo precyzyjnych przepisów prawnych dotyczących wymogów o fikcyjnych konkursach na polskich uczelniach i powszechnym procederze ich ustawiania oraz manipulowania kryteriami w celu zatrudnienia „swojego” kandydata wciąż bardzo często informują zarówno media, jak i przedstawiciele środowiska akademickiego [\[źródło 1.\]](#). Fundacja „Fundusz Pomocy Studentom” – organizator monitoringu procedur rekrutacyjnych na stanowiska nauczycieli akademickich – podjęła się zbadania tezy o powszechnym procederze ustawiania konkursów. W ramach projektu przewidziano sprawdzenie m.in.: kryteriów konkursowych wpisanych do statutów uczelni; sposobu, czasu i miejsca zamieszczania informacji o konkursach oraz protokołów z posiedzeń komisji konkursowych w co najmniej 55 jednostkach naukowych [\[źródło 2.\]](#). Celem monitoringu była też analiza powiązań pomiędzy komisją i władzami jednostki a konkretnym kandydatem.

## Regulacje prawne

Zgodnie z art. 118a ust. 1 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* z 7 lipca 2005 r. [\[DzU z 2012 r., poz. 572, z późn. zm.\]](#), zwanej dalej: „PSW”, zatrudnianie pracowników naukowych, dydaktycznych i naukowo-dydaktycznych w wymiarze przewyższającym połowę etatu na czas określony lub nieokreślony na uczelni publicznej na stanowiskach, o których mowa w art. 110 PSW, tj. profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego, profesora wizytującego, adiunkta, asystenta, starszego wykładowcy, wykładowcy, lektora lub instruktora, wymaga przeprowadzenia otwartego konkursu. Przy czym przez konkurs otwarty należy rozumieć konkurs nieograniczony np. do własnych pracowników [\[Izdebski i Zieliński, Komentarz do art. 118\(a\)...\]](#). Ponadto przepis ten przewiduje, że tryb i warunki postępowania konkursowego, a więc również kryteria oceny i kwalifikacji kandydatów, powinny zostać określone w statucie uczelni. Należy jednak przyjąć, że brak takich postanowień albo wadliwe uregulowanie tej kwestii w statucie nie spowoduje nieważności umowy (mianowania) zawartej z nauczycielem akademickim, podobnie jak pominięcie procedury konkursowej lub jej niewłaściwe przeprowadzenie [\[Sanetra, Komentarz do art. 118\(a\)...\]](#). Niemniej jednak za dopuszczalną należy

uznać możliwość zakwestionowania sposobu przeprowadzenia konkursu w drodze postępowania sądowego i domagania się ustalenia jego nieważności [\[tamże\]](#).

Jednocześnie należy zauważyć, że stosownie do treści art. 118a ust. 2 PSW uczelnie publiczne mają obowiązek ogłaszać informacje o konkursach na wolne stanowiska pracy na swoich stronach internetowych, a także na stronach internetowych urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i ministra nadzorującego uczelnię oraz w europejskim portalu dla mobilnych naukowców prowadzonym przez Komisję Europejską (dalej: „KE”), a przeznaczonym do publikacji ofert pracy dla naukowców [\[zob. źródło 3.\]](#). Należy zauważyć, że w wyroku z 29 stycznia 2015 r. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Opolu stwierdził, że m.in. obowiązek zamieszczenia na odpowiednich stronach internetowych informacji o konkursie potwierdza, że „informacja dotycząca wyniku konkursu na stanowisko adiunkta w uczelni publicznej jest informacją publiczną” [\[wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Opolu, sygn. akt II SAB/Op 1/15, LEX nr 1649744\]](#). Analogicznie należy przyjąć, że informacją publiczną są również wyniki konkursów na inne stanowiska naukowe i naukowo-dydaktyczne.

Ponadto trzeba podkreślić, że zgodnie z art. 118a ust. 4 PSW przepisów dotyczących postępowania konkursowego nie stosuje się w przypadku zatrudnienia na czas określony nauczyciela akademickiego:

- skierowanego do pracy na podstawie umowy zawartej z zagraniczną instytucją naukową;
- będącego beneficjentem konkursu ogłoszonego przez Narodowe Centrum Nauki albo Narodowe Centrum Badań i Rozwoju lub konkursu międzynarodowego;
- zatrudnianego na czas realizacji projektu finansowanego ze środków Unii Europejskiej przez podmiot przyznający grant;
- na tym samym stanowisku, jeśli poprzednią umowę zawarto na czas nie krótszy niż trzy lata.

Jak zostało wskazane powyżej, przepisy PSW zawierają jedynie wymóg przeprowadzenia konkursu w określonych sytuacjach, natomiast co do trybu i warunków tych konkursów – odsyłają do statutów uczelni. Należy jednak zauważyć, że § 95 ust. 12 statutu Uniwersytetu Wrocławskiego [\[źródło 4.\]](#) w przedmiocie szczegółowych zasad i trybu działania komisji konkursowych ds. zatrudnienia nauczycieli akademickich odsyła do regulaminu wydanego przez rektora w drodze zarządzenia, co wydaje się rozwiązaniem sprzecznym z art. 118a ust. 1 PSW, zgodnie z którym „tryb i warunki postępowania konkursowego określa statut”. Z kolei w przypadku Akademii Górniczo-Hutniczej (zwanej dalej: „A”) kwestie te zostały uregulowane w załączniku nr 2 do statutu *Zasady i tryb przeprowadzania konkursów oraz tryb postępowania poprzedzającego zatrudnienie nauczycieli akademickich w Akademii Górniczo-Hutniczej* [\[źródło 5.\]](#). Zgodnie z § 5 ust. 1 załącznika nr 2 do statutu A wymagane od kandydata kryteria kwalifikacyjne podane w ogłoszeniu ustala właściwa rada.

Natomiast wątpliwości co do zgodności z przepisami PSW budzi § 1 ust. 2 tego dokumentu, zgodnie z którym: „Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa nauczyciela akademickiego w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy na okres łącznie nie dłuższy niż dwa lata, nie przeprowadza się konkursu. Umowa o zastępstwo jest zawierana na wniosek dziekana, dyrektora innej niż wydział podstawowej jednostki organizacyjnej lub kierownika jednostki pozawydziałowej po zasięgnięciu opinii właściwej rady” [\[tamże\]](#). Należy zauważyć, że PSW nie określa ram czasowych trwania umowy zawieranej na czas określony, do zawarcia której wymagane będzie przeprowadzenie konkursu. Podobne wątpliwości co do zgodności z PSW budzi § 61 ust. 5 statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego, zgodnie z którym „rektor, na wniosek dziekana zaopiniowany

przez radę wydziału, może przedłużyć zatrudnienie asystenta i adiunkta na tym samym stanowisku bez ogłaszania konkursu do okresu określonego w Statucie, pracownikom mianowanym przed 1 X 2011 r.” [\[źródło 6.\]](#). Zgodnie z art. 118a ust. 4 pkt 4 PSW takie rozwiązanie będzie możliwe jedynie w przypadku, gdy poprzednia umowa o pracę na tym samym stanowisku zawarta była na czas nie krótszy niż trzy lata. Przepisy art. 118 ust. 3 PSW zwalniają z obowiązku przeprowadzania konkursu w sytuacji zatrudniania w wymiarze przewyższającym połowę etatu nauczyciela akademickiego, który podejmuje zatrudnienie na tej samej uczelni publicznej po nabyciu uprawnień emerytalnych [\[zob. Izdebski i Zieliński, Komentarz...\]](#).

## **Standardy unijne przy rekrutacji pracowników naukowych**

Należy zauważyć, że pewne standardy zatrudniania pracowników naukowych, w tym odnoszące się do kryteriów rekrutacji, określone zostały w zaleceniu 2005/251/WE. Jako załączniki do tego aktu prawnego KE ogłosiła *Europejską Kartę Naukowca* i *Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* (dalej: „kodeks rekrutacji pracowników naukowych”). Wyżej wymienione dokumenty zostały opracowane w Dyrekcji Generalnej ds. Badań w KE i ogłoszone w formie zalecenia, co oznacza, że wprawdzie nie mają one charakteru prawnie wiążącego, jednak nakładają na państwa członkowskie UE zobowiązanie o charakterze politycznym doprowadzenia do stosowania ich postanowień przez podmioty, do których są skierowane, tj. naukowców i ich pracodawców oraz instytucje finansujące badania naukowe. Zasady i reguły określone w zaleceniu 2005/251/WE odnoszą się przede wszystkim do procedur rekrutacji pracowników naukowych oraz do różnych aspektów polityki w zakresie rozwoju kariery naukowej, a ich celem jest uczynienie procedur rekrutacyjnych bardziej przejrzystymi i otwartymi.

Zgodnie z sekcją 1 załącznika do zalecenia 2005/251/WE pracodawcy i grantodawcy powinni m.in. zapewnić, by standardy przyjmowania naukowców do pracy były jasno określone, a także ułatwić dostęp np. naukowcom powracającym do kariery naukowej (zalecenie nie precyzuje, o jakie sytuacje konkretnie chodzi – przyp. I.M.) oraz przestrzegać zasad określonych w kodeksie rekrutacji pracowników naukowych. W sekcji 2 załącznika do zalecenia 2005/251/WE stwierdza się, że kodeks rekrutacji pracowników naukowych obejmuje zasady i wymagania, które „powinny zagwarantować przestrzeganie takich wartości jak przejrzystość procesu rekrutacji oraz równe traktowanie wszystkich kandydatów, w szczególności mając na względzie rozwój atrakcyjnego, otwartego oraz zrównoważonego europejskiego rynku pracy dla naukowców, a także uzupełniają zasady i wymagania określone w Europejskiej Karcie Naukowca” [\[zalecenie 2005/251/WE, s. 75\]](#). Najważniejsze z nich to: przejrzyste procedury rekrutacji, dostosowane do oferowanego stanowiska, informowanie o procedurach konkursowych z odpowiednim wyprzedzeniem, zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego na wszystkich etapach kariery oraz zasada niedyskryminacji, m.in. ze względu na płeć, wiek, pochodzenie, język [\[tamże, s. 72-75\]](#). Ponadto „ogłoszenia w sprawie zatrudnienia powinny zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji oraz nie być na tyle specjalistyczne, by zniechęcić odpowiednich kandydatów. Pracodawcy powinni zamieścić również opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego” [\[tamże, s. 75\]](#).

W odniesieniu do zasady przejrzystości kodeks rekrutacji pracowników naukowych formułuje obowiązek poinformowania kandydatów o procesie rekrutacji i kryteriach wyboru pracownika, a także o liczbie dostępnych stanowisk i perspektywach rozwoju zawodowego [\[tamże, s. 76\]](#). Jednocześnie, po zakończeniu procesu naboru,

kandydatów należy powiadomić o mocnych i słabych stronach ich aplikacji. W odniesieniu do kryteriów rekrutacji pracowników istotna jest wytyczna KE, aby uwzględnić cały zakres doświadczenia kandydatów, zaś oprócz oceny ich potencjału jako naukowców należy również wziąć pod uwagę ich kreatywność oraz poziom niezależności, co zdaniem KE jednocześnie oznacza, że oceny zasług należy dokonywać zarówno w sposób ilościowy, jak i jakościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji kandydata, ale także na jego wybitnych osiągnięciach podczas kariery naukowej [tamże]. Ponadto według KE należy stosować różnorodne techniki doboru kadry naukowej, w tym np. bezpośrednie rozmowy z kandydatem oraz ocenę zewnętrznego eksperta [tamże, s. 76].

W kwietniu 2015 r. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (dalej: „MNiSW”) rozpoczęło działania promujące i wdrażające zasady *Europejskiej Karty Naukowca* oraz *Kodeksu rekrutacji pracowników naukowych* na polskich uczelniach i w instytutach badawczych [źródło 7.]. Instytucje, które wdrożą zasady wymienionych dokumentów zgodnie z procedurą KE, otrzymują logo HR Excellence in Research. Wykaz tych instytucji zamieszczony jest w administrowanej przez służby KE bazie Euraxess [źródło 8.]. Pomimo popularności karty i kodeksu w wielu państwach członkowskich UE polskie uczelnie wciąż niechętnie podpisują te dokumenty – po przeszło jedenastu latach ich obowiązywania obecnie w wyżej wymienionym wykazie znajduje się jedynie dziesięć polskich jednostek naukowych [źródło 7.]. Równie niedobrze jest ze stosowaniem w praktyce zasad przejrzystości i otwartości konkursów, co potwierdzają przypadki opisane poniżej.

### **Konkursy na polskich uczelniach – otwarte, uczciwe i konkurencyjne?**

Najgłośniejszy medialnie i jednocześnie precedensowy przypadek związany z dostępem do dokumentacji rekrutacyjnej dotyczył dr Miłosławy Stępień, która wystartowała w otwartym konkursie na stanowisko adiunkta i po zakończeniu rekrutacji chciała dowiedzieć się, dlaczego jej nie przyjęto. Złożyła skargę do wojewódzkiego sądu administracyjnego, ponieważ Wydział Anglistyki Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu nie chciał udostępnić jej protokołu z obrad komisji rekrutacyjnej z uwagi na zapisaną w statucie uczelni zasadę tajności głosowania [źródło 9.]. Natomiast dr Stępień powołała się na ustawę o dostępie do informacji publicznej i WSA zgodził się z jej argumentami [wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Opolu, sygn. akt II SAB/Op 1/15, LEX nr 1649744]. Podobna sytuacja spotkała dr Karolinę Jankowską z Uniwersytetu Wrocławskiego, której władze Wydziału Nauk Społecznych niechętnie tłumaczyły się z podjętych decyzji dotyczących rozstrzygnięcia konkursu na stanowisko adiunkta w Zakładzie Systemów Politycznych i Administracyjnych w Instytucie Politologii. W ponownie przeprowadzonym konkursie zarządzono tajne głosowanie, w wyniku którego zatrudniono osobę związaną z tą jednostką przed przeprowadzeniem konkursu, pomimo iż wcześniej w postępowaniu rekrutacyjnym nie uzyskała ona największej liczby punktów [źródło 1.]. W pierwszym konkursie to właśnie dr Jankowska uzyskała najwyższą liczbę punktów, natomiast w ponownie przeprowadzonym w wyniku głosowania tajnego otrzymała 0 głosów za, zaś aż 9 głosów przeciw.

Też o ugruntowanej praktyce organizowania ustawionych konkursów, które wyłaniają „swojego” kandydata, niekoniecznie najlepszego merytorycznie, potwierdziła nawet prof. Barbara Kudrycka, minister nauki i szkolnictwa wyższego w latach 2007-2013, stwierdzając, że wciąż zdarzają się konkursy będące fikcją, w których kryteria ustalane są tak, aby wygrały konkretne osoby [źródło 10.]. Faktycznie, już po treści niektórych ogłoszeń konkursowych zamieszczonych w oficjalnej bazie MNiSW od razu widać, że grono kandydatów spełniających kryteria zatrudnienia będzie bardzo wąskie, jeśli nawet nie jednoosobowe, jak w przypadku

Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, który poszukiwał osoby legitymującej się jednocześnie dyplomem z psychologii oraz z nauk o bezpieczeństwie [źródło 1.]. Podobnie było w przypadku konkursu na adiunkta w Instytucie Filozofii Uniwersytetu Rzeszowskiego (dalej: „IF”) – w ogłoszeniu określono trzy kryteria kwalifikacyjne: stopień naukowy doktora nauk humanistycznych w zakresie filozofii; dorobek naukowy w zakresie filozofii współczesnej oraz doświadczenie w prowadzeniu zajęć z *life coachingu* [źródło 11.]. Trzecie kryterium wydawałoby się niezbyt merytoryczne, jednak w okresie publikacji ogłoszenia (marzec 2013 r.) w IF zatrudniony był doktor, który spełniał je w stu procentach, ponieważ miał doświadczenie dydaktyczne w zakresie *life coachingu*, a nie np. publikacje w tej materii [tamże].

Z kolei do konkursu na stanowisko profesora nadzwyczajnego na Wydziale Artes Liberales Uniwersytetu Warszawskiego przystąpić mogły osoby, które m.in. posiadają kompetencje historyka sztuki i teologa oraz dorobek w zakresie kultury bizantyńskiej [źródło 12.]. Jeszcze węższe wymagania określono w stosunku do kandydatów na stanowisko adiunkta na Wydziale Zarządzania Kulturą Wizualną w Akademii Sztuk Pięknych w Warszawie – wymagane kwalifikacje to m.in. „posiadanie minimum 8-letniej praktyki dydaktycznej w prowadzeniu zajęć na uczelni wyższej w zakresie historii sztuki, historii grafiki i historii grafiki polskiej, historii rzeźb, judaiki i ikonografii” [źródło 13.]. Ponadto należy zauważyć, że ogłoszenie to zostało zamieszczone w bazie MNiSW 8 marca 2016 r., natomiast termin składania aplikacji upływa z 21 marca 2016 r., w związku z czym wydaje się, że nie można uznać, że ogłoszenie to zostało opublikowane „z wystarczającym wyprzedzeniem” w rozumieniu zalecenia 2005/251/WE, w którym wprost stwierdza się, że „należy realistycznie oszacować czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań” [zalecenie 2005/251/WE, s. 75]. Również z jedynie dwutygodniowym wyprzedzeniem zostało opublikowane ogłoszenie o konkursie na stanowisko profesora nadzwyczajnego na Wydziale Nauk Ścisłych Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach (dalej „UH”), zgodnie z którym kandydaci na to stanowisko powinni spełniać warunki określone w PSW i w statucie UH oraz posiadać m.in.: doświadczenie badawcze w obszarze chemii medycznej i chemii organicznej, a w szczególności syntezy biologicznie czynnych związków heterocyklicznych [źródło 14.].

Wątpliwości co do spełniania kryterium otwartości konkursu oraz zapewnienia konkurencyjności może budzić również treść ogłoszenia na stanowisko adiunkta w Zakładzie Glottodydaktyki i Translatoryki w Instytucie Filologii Germańskiej na Wydziale Filologicznym Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach (dalej: „UK”) [źródło 15.]. O ile wymaganie posiadania tytułu zawodowego magistra z zakresu filologii germańskiej jest jak najbardziej na tym stanowisku uzasadnione, o tyle pozostałe kryteria kwalifikacyjne w postaci wymogów posiadania „stopnia naukowego doktora w dyscyplinie językoznawstwo (dyplom uzyskany w ciągu ostatnich 5 lat), posiadanie odpowiedniego dorobku naukowego z zakresu pragmatyki językowej, stosunków niemiecko-polskich oraz monografii (przynajmniej złożonej do druku)” [tamże] sprawiają wrażenie ustawionych pod konkretną osobę. Podobnie jest w przypadku ogłoszenia konkursowego na stanowisko adiunkta w Zakładzie Socjologii Organizacji, Gospodarki i Metodologii Badań Społecznych w Instytucie Socjologii UK, w którym określono m.in. następujące wymagania kwalifikacyjne [źródło 16.]:

- odpowiedni dorobek naukowy, w tym monografie, artykuły i zredagowane publikacje dotyczące ruchu związkowego w Polsce po 1989 roku;

- udokumentowany dorobek naukowy, w tym monografie, artykuły i zredagowane publikacje skoncentrowane na problemach pracowniczych kobiet, ze szczególnym uwzględnieniem ich sytuacji w województwie śląskim;
- doświadczenie dydaktyczne, w tym w roli wykładowcy z zakresu problematyki socjologii pracy, organizacji i zarządzania zasobami ludzkimi, najlepiej udokumentowane skryptami dla studentów z zakresu poruszanej problematyki.

Również dosyć szczegółowo zostały sprecyzowane wymagania dla kandydatów na stanowisko profesora zwyczajnego (dziedzina nauki ekonomiczne) w Instytucie Przedsiębiorstwa w Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Kandydaci na to stanowisko powinni mieć m.in.: zainteresowania naukowe zgodne z profilem naukowo-dydaktycznym Zakładu Otoczenia Biznesu Instytutu Przedsiębiorstwa oraz publikowany dorobek naukowy w zakresie przedsiębiorczości, zarządzania i regionalnych uwarunkowań działalności gospodarczej, a także udokumentowane doświadczenie w prowadzeniu badań naukowych, a w szczególności badań empirycznych przedsiębiorstw [\[źródło 17.\]](#).

Problem nieprawidłowej organizacji konkursów na stanowiska pracowników naukowych został podjęty również przez organizacje funkcjonujące wewnątrz środowiska akademickiego. Zgodnie z propozycją Komitetu Kryzysowego Humanistyki Polskiej w sprawie nowych zatrudnień poprzez konkursy „konkursy na stanowiska powinny być ogłaszane jedynie w przypadku rzeczywistego zwolnienia danego stanowiska. Nie mają sensu konkursy wtedy, gdy ktoś awansuje po doktoracie lub habilitacji, a także gdy ktoś przechodzi z umowy czasowej na bezterminową. W takich sytuacjach rozsądny przełożony zrobi wszystko, by jego pracownik, z którego jest zadowolony, nie przepadł w konkursie i nie poniósł kary za złe przepisy” [\[źródło 18.\]](#). Natomiast zdaniem dr. Macieja Malickiego, przedstawiciela inicjatywy Obywatele Nauki, brakuje wymogu albo zalecenia, aby w komisji konkursowej zasiadała przynajmniej jedna osoba spoza instytucji zatrudniającej, co przyczyniłoby się do większej otwartości i transparentności procedur zatrudnienia [\[źródło 19.\]](#). Niewątpliwie są to słuszne postulaty zmierzające do wypracowania uczciwych i konkurencyjnych zasad zatrudniania pracowników naukowych.

Remedium na wyżej wymienione problemy miała być nowelizacja PSW, której celem jest również ukrócenie nepotyzmu na polskich uczelniach publicznych. Z art. 118 ust. 7 PSW wynika, że pomiędzy nauczycielem akademickim albo pracownikiem uczelni a jego małżonkiem lub krewnym zatrudnionym na tej samej uczelni nie może zaistnieć bezpośrednia podległość służbowa. Jednakże uczelnie wciąż mają kłopot z interpretacją, a przede wszystkim z egzekwowaniem tych przepisów, które stosunkowo łatwo jest obejść [\[zob. źródło 20.\]](#). Należy zauważyć, że nie ma podstaw prawnych do uzyskania od pracownika informacji o jego ewentualnym pokrewieństwie lub powinowactwie z przełożonym oraz żaden przepis nie upoważnia rektora do rozwiązania stosunku pracy z powodu bezpośredniej podległości służbowej. Przepisy nie przewidują również możliwości przeniesienia pracownika bez jego zgody do innej jednostki na uczelni.

## Podsumowanie

Konkursy na stanowiska nauczycieli akademickich budzą zainteresowanie nie tylko wśród społeczności akademickiej, ale również mediów i opinii publicznej. W kontekście postulatu otwartości procedur konkursowych wyzwaniem w praktyce jest faktyczna dostępność zatrudnienia dla osób spoza środowiska danej uczelni czy instytutu. Przytoczone powyżej przykłady konkursów pokazują, że poprzez odpowiednie

sformułowanie kryteriów kwalifikacji oraz późne publikowanie ogłoszenia i krótki termin na składanie aplikacji można skutecznie blokować pożądane stanowiska i uniemożliwiać fluktuację kadry naukowej.

W związku z zauważonymi nieprawidłowościami należałoby wzmocnić kontrolę ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego w odniesieniu do ogłaszania i przeprowadzania konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich na uczelniach publicznych. Niezbędna wydaje się weryfikacja samych ogłoszeń, zwłaszcza pod kątem ich zgodności z PSW oraz spełniania przez nie wymagań określonych w kodeksie rekrutacji pracowników naukowych. Niewątpliwie fikcyjność konkursów oraz proceder ich ustawiania mogłyby również zostać zmniejszone dzięki wprowadzeniu ustawowego obowiązku powoływania do poszczególnych konkursów komisji, w skład których wchodziłyby osoby spoza instytucji zatrudniającej, np. przedstawiciel MNiSW. Być może komisja powinna składać pisemne oświadczenie, podawane do wiadomości publicznej, z uzasadnieniem dlaczego rekomenduje wybraną osobę na dane stanowisko. Należy również zwrócić uwagę, że publikacja ogłoszenia konkursowego z jedynie dwutygodniowym wyprzedzeniem wydaje się niewystarczająca – krótki termin uniemożliwia potencjalnym kandydatom nie tylko samo złożenie aplikacji, ale również dowiedzenie się o wolnym stanowisku. Być może do PSW należałoby wprowadzić wymóg publikowania ogłoszeń konkursowych z minimum miesięcznym wyprzedzeniem, jednocześnie ustanawiając sankcję za omijanie lub niewłaściwe stosowanie przepisów. Dzięki tym postulatom procedury zatrudnienia mogłyby stać się bardziej otwarte i transparentne.

Iwona Miedzińska

## Bibliografia

- Izdebski H., Zieliński J., *Komentarz do art. 118(a) ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym* w: Izdebski H., Zieliński J., *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, LEX, 2015.
- Sanetra W., *Komentarz do art. 118(a) ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym* w: Sanetra W. (red.), Wierzbowski M. (red.), Kubiak M., Kudrycka B., Kurkiewicz A., Lenard M., Miaskiewicz M., Orzeszko P., Róg J., Sieczek E., Suwaj P.J., Szymańska A., Ura E., Wajda P., Wiktorowska A., Winiarz G., *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, WKP, 2013.

## Źródła internetowe

- źródło 1. = Helak M., *Nieprawidłowości w procedurach zatrudnienia naukowców w Polsce sygnalizowane w mediach*, <http://www.aktualnosci.edu.pl/aktualnosci/analiza-media-o-konkurach-na-uczelniach.html>, dostęp: 1 marca 2016.
- źródło 2. = <http://konkursy.polska.edu.pl>, dostęp: 18 lutego 2016.
- źródło 3. = <http://ec.europa.eu/euraxess>, dostęp: 1 marca 2016.
- źródło 4. = [www.bip.uni.wroc.pl](http://www.bip.uni.wroc.pl), dostęp: 1 marca 2016.
- źródło 5. = [http://www.agh.edu.pl/fileadmin/default/templates/images/dokumenty/misja\\_statut\\_strategia/Statut\\_AGH\\_24\\_czerwca\\_2015.pdf](http://www.agh.edu.pl/fileadmin/default/templates/images/dokumenty/misja_statut_strategia/Statut_AGH_24_czerwca_2015.pdf), dostęp: 1 marca 2016.
- źródło 6. = <http://www.ur.edu.pl/universytet/uczelnia/statut>, dostęp: 1 marca 2016.
- źródło 7. = <http://www.nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/ministerstwo-nauki-rozpoczyna-plan-wdrazania-na-polskich-uczelniach-europejskiej-karty-naukowca-i-kodeksu-postepowania-przy-rekrutacji-pracownikow-naukowych.html>, dostęp: 5 marca 2016.
- źródło 8. = <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4ResearcherOrgs%20>, dostęp: 5 marca 2016.
- źródło 9. = Szostak V., *Milka Stepień: idolka młodych naukowców*, [http://wyborcza.pl/duzyformat/1,144489,17692504,Milka\\_Stepien\\_idolka\\_mlodych\\_naukowcow.html?disableRedirects=true](http://wyborcza.pl/duzyformat/1,144489,17692504,Milka_Stepien_idolka_mlodych_naukowcow.html?disableRedirects=true), dostęp: 18 lutego 2016.
- źródło 10. = Mirowska-Łoskot U., *Na uczelniach wciąż rządzi układy. Zamiast dobrego kandydata lepszy jest krewny*, <http://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/705945,na-uczelniach-wciaz-rzadza-uklady-zamiast-dobrego-kandydata-lepszy-jest-krewny.html>, dostęp: 18 lutego 2016.
- źródło 11. = *Dziwne konkursy w naszej III RP*, <http://przegladidei.salon24.pl/493001,dziwne-konkursy-w-naszej-iiirp>, dostęp: 12 marca 2016.
- źródło 12. = <http://www.bazaogloszen.nauka.gov.pl/akcja,podglad,strona,2.html?criteria-wojewo-dztwo=8&ogloszenie=27809>, dostęp: 12 marca 2016.
- źródło 13. = <http://www.bazaogloszen.nauka.gov.pl/akcja,podglad,strona,2.html?criteria-wojewo-dztwo=8&ogloszenie=28226>, dostęp: 12 marca 2016.
- źródło 14. = [http://www.bazaogloszen.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2016\\_03/4ade4c462c7c97052c843fbd6db5f0f4.pdf](http://www.bazaogloszen.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2016_03/4ade4c462c7c97052c843fbd6db5f0f4.pdf), dostęp: 12 marca 2016.

- źródło 15. = [http://www.bazaogloszen.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2016\\_03/80939cff379a1cf3592387e42ac6b697.pdf](http://www.bazaogloszen.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2016_03/80939cff379a1cf3592387e42ac6b697.pdf), dostęp: 12 marca 2016.
- źródło 16. = [http://www.bazaogloszen.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2016\\_03/9759a5c2bd3a48515c6b82ab89c729df.pdf](http://www.bazaogloszen.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2016_03/9759a5c2bd3a48515c6b82ab89c729df.pdf), dostęp: 12 marca 2016.
- źródło 17. = [http://www.bazaogloszen.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2016\\_02/295a1687131218cddc40adba72904644.pdf](http://www.bazaogloszen.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2016_02/295a1687131218cddc40adba72904644.pdf), dostęp: 12 marca 2016.
- źródło 18. = *Stanowisko Komitetu Kryzysowego Humanistyki Polskiej w sprawie jawności, otwartości i transparentności w nauce*, <http://komitethumanistyki.pl/program/stanowisko-komitetu-kryzysowego-humanistyki-polskiej-w-sprawie-jawnosci-otwartosci-i-transparentnosci-w-nauce>, dostęp: 20 lutego 2016.
- źródło 19. = *Przejrzyste konkursy na uczelniach – zgłaszanie wątpliwych przypadków*, [http://ekulczycki.pl/warsztat\\_badacza/przejrzyste-konkursy-na-uczelniach-zglaszanie-watpliwych-przypadkow/](http://ekulczycki.pl/warsztat_badacza/przejrzyste-konkursy-na-uczelniach-zglaszanie-watpliwych-przypadkow/), dostęp: 20 lutego 2016.
- źródło 20. = Hołdyńska E., *Ustawa nie zmniejszyła nepotyzmu na uczelniach wyższych*, <http://www.rp.pl/artykul/1078268-Ustawa-nie-zmniejszyla-nepotyzmu-na-uczelniach-wyzszych.html#ap-1>, dostęp: 20 lutego 2016.

**Opracowanie przygotowano na potrzeby projektu pod nazwą:**

**„Monitoring otwartych konkursów na zatrudnienie nauczycieli akademickich”.**

Tekst wykorzystano w publikacji: *Watchdog.edu.pl #5. Otwarte i uczciwe konkursy na stanowiska nauczycieli akademickich – reguła czy wyjątek?*, R. Pawłowski i D. Rafalska (red.), Fundacja FPS, Warszawa 2016, ISBN 978-83-931991-9-8, Uznanie autorstwa – na tych samych warunkach 3.0 Polska

WATCHDOG.EDU.PL

Monitoring otwartych konkursów  
na zatrudnienie nauczycieli akademickich





FUNDUSZ POMOCY  
STUDENTOM

Monitoring jest współfinansowany z Funduszy EOG  
w ramach programu Obywatele dla Demokracji



eea  
grants



FUNDACJA  
BATOREGO



POLNAW PROGRAM  
DEDY I MISTRZY