

Zamknięte ścieżki. Nieprawidłowości w procedurach zatrudniania naukowców w Polsce sygnalizowane w mediach

Wśród chorób trapiących polskie szkolnictwo wyższe oraz naukę w ostatnich latach wymienia się między innymi nepotyzm i brak przejrzystości procedur związanych z zatrudnianiem. W dyskursie publicznym panuje niemal powszechna zgoda co do tego, że należy otworzyć ścieżki kariery zwłaszcza dla młodych, ambitnych naukowców. Jednak mimo to polska nauka nie uwolniła się na razie od patologii w procedurach zatrudniania.

To właśnie one stanowią jeden z tematów poruszanych przez media przy okazji dyskusji o polskiej akademii. Warto prześledzić, jakie przypadki nieprzestrzegania procedur zatrudniania zostały zauważone i zdiagnozowane oraz jakie rozwiązania proponowano na przestrzeni lat. Tego typu praktyki drażnią opinię publiczną. Szczególnie istotne wydają się tutaj dwa powody. Po pierwsze, wpisują się one w obraz bolączek trapiących sektor państwowy w ogóle. Po drugie, dotyczą przede wszystkim młodych naukowców, mających z reguły nikłe szanse na stałe zatrudnienie. Oficjalne konkursy na stanowiska akademickie miały być remedium na hermetyczność etatów i feudalne uniwersyteckie hierarchie. Niestety, formuła ta nie sprawdza się i często służy obsadzaniu stanowisk przez konkretne osoby.

Podstawą niniejszej analizy są doniesienia medialne dotyczące tematu i oficjalne komunikaty Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz innych ważnych instytucji naukowych. Można założyć, że w zależności od częstotliwości tego typu praktyk i stopnia ich patologiczności będą one się pojawiać w mediach częściej lub rzadziej – jako sprawy elektryzujące opinię publiczną. Oczywiście nie oznacza to, że należy zaprzestać gruntownego badania poszczególnych przypadków łamania prawa i systematyzowania ich, niemniej funkcję tę spełniają inne teksty w tym raporcie. Niniejszy przegląd obejmuje lata 2009-2016, jako że właśnie ten okres obfitował w największą liczbę artykułów na omawiany temat.

Po pierwsze, konkurencyjność i doskonałość naukowa

Temat otwartości procedur zatrudniania i konieczności zmian dotychczas funkcjonujących praktyk pojawiał się w dyskursie publicznym od dawna – w tej sprawie zobowiązanie składał już Jarosław Kaczyński za czasów swojego premierowania (w latach 2006-2007) [[j.sad., Premier z naukowcami](#)].

Sprawa była podnoszona także przez następny rząd. Barbara Kudrycka, najdłużej urzędująca minister nauki i szkolnictwa wyższego, już na początku swojej kadencji deklarowała: „Nie mam wątpliwości, że zapis [zakazujący służbowej podległości na wydziałach, w instytutach i katedrach między krewnymi i powinowatymi – przyp. M.H.] wzbudzi spore kontrowersje. Jesteśmy jednak zdecydowani, by walczyć z nepotyzmem, bo trudno uwierzyć, że rodzinę zawsze traktuje się tak, jak pozostałych pracowników. Wśród profesorskich dzieci są wybitni naukowcy i nie chcemy blokować ich karier, ale niech nie robią ich pod kierownictwem tatusia czy mamusi” [[Kula i Nowak, Kudrycka rozbija naukowe...](#)].

Problem miał być rozwiązany m.in. przez ustawowy zakaz nepotyzmu. Rozwiązanie budziło wątpliwości – ze względu na tendencję do nadregulacji i obfitość nepotycznych powiązań w świecie nauki. Trzy lata później komunikat na stronie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego głosił, że „resort podejmuje starania, dzięki którym nowy system kariery naukowej będzie bardziej przejrzysty, pozbawiony nepotyzmu, a konkursy na uczelniach staną się bardziej otwarte dla wszystkich pracowników naukowych” [[źródło 1.](#)]. Rok później MNiSW chwalił się wprowadzeniem zakazu nepotyzmu jako jednym z osiągnięć sześciu lat reformy [[źródło 2.](#)]. Zdawać by się mogło, że waga problemu została dostrzeżona, co pociągnęło za sobą konkretne rozwiązania prawne.

Ciągle zmieniana ustawa *Prawo o szkolnictwie wyższym* oraz obecność tematu w dyskursie publicznym jak dotąd nie przyczyniły się jednak do poprawy sytuacji. Także obecne kadry naukowe wskazują istniejące procedury zatrudniania jako co najmniej niewystarczające. Dotyczy to nie tylko uniwersytetów, lecz także innych dużych instytucji badawczych. Istotną w tym kontekście deklarację złożył wybrany 19 marca 2015 r. na prezesa PAN profesor Jerzy Duszyński. Chce on, by „nabór na stanowiska, szczególnie na początkowych etapach kariery naukowej, był prawdziwie otwarty dla wszystkich zdolnych i zmotywowanych osób, bez względu na to skąd przychodzą. Talenty rodzą się wszędzie z tym samym natężeniem. Zatrudnienie jak największej liczby utalentowanych i zmotywowanych osób jest podstawą sukcesu nauki w danym kraju” [źródło 3.].

Nawiasem mówiąc, procedury konkursowe niekiedy chętnie widzi się nie tylko jako rozwiązanie problemów na gruncie prowadzenia badań, zwiększania mobilności i budowania zróżnicowanych, silnych zespołów badawczych, lecz także jako odpowiedź na bolączki ustrojowe uczelni. Powiązania towarzysko-środowiskowe i politykierstwo na uczelniach to temat wymagający osobnego, obszernego opracowania; niemniej warto wspomnieć, że część środowiska naukowego wskazuje właśnie wybór rektora w drodze konkursu jako możliwość uzdrowienia sytuacji politycznej w akademii. Możliwość ta jest zresztą zapisana w obecnej ustawie *Prawo o szkolnictwie wyższym*, jednak uczelnie właściwie w ogóle z niej nie korzystają [Mirowska-Łoskot, *Nowi rektorzy...*].

Konieczność większego otwarcia się na pracowników naukowych z zewnątrz (tj. dotąd niezwiązanych z zatrudniającą instytucją) była także jednym z wniosków firmowanej m.in. przez MNiSW i Fundację na rzecz Nauki Polskiej konferencji Polish Scientific Networks, która odbyła się 21 czerwca 2015 r. [źródło 4.]. Otwarcie się w tej koncepcji ma służyć konkurencyjności i budowaniu tak zwanej doskonałości naukowej, pobudzanej przez obecność wybitnych naukowców, także spoza Polski.

Model kariery naukowej silnie wiąże się z tym, jaki rodzaj nauki się uprawia, dlatego też jest jednym z najbardziej doniosłych (lub dojmujących w przypadku źle prowadzonej polityki naukowej) strukturalnych wyborów w procesie reformowania akademii. W debacie pojawiły się też głosy mówiące o konieczności „uwolnienia” procedur zatrudnienia, zrezygnowania z części długoterminowych etatów i zamienienia ich na krótkoterminowe kontrakty – powiązane z wykonywanymi w ramach grantów projektami badawczymi. Taki rodzaj pracy funkcjonuje zwłaszcza w zespołach badawczych nauk ścisłych, nastawionych na jasno zaprojektowane badania oraz publikację raczej artykułów niż monumentalnych opracowań. Zespoły te powinny ze sobą rywalizować w wykazywaniu jak najlepszych wyników, a dostęp do finansowania mieliby w tym modelu wyłącznie najlepsi. Profesor Maciej Żylicz, doradca prezydenta Bronisława Komorowskiego, był jednym z najbardziej zagorzałych zwolenników tego kierunku reformy. Jak deklarował, „problemem polskiej nauki jest nie tylko jej niedofinansowanie. Wciąż borykamy się z mentalną i strukturalną spuścizną czasów Polski resortowej, w której najważniejsze było, by wszyscy mieli po równo, a konkurencyjność i naukowa ambicja rzadko znajdowały poważanie. Dlatego uważam, że fundusze z kolejnej transzy pomocy europejskiej powinny być w znacznej części zarezerwowane dla wąskiej grupy uczonych, ponadprzeciętnie kreatywnych i naukowo wybitnych, umiejących przełamać stare nawyki oraz stosować najlepsze, uznane na świecie praktyki w swojej pracy naukowej” [Żylicz, *Mam przepis na finansowanie...*].

Po drugie, odmłodzenie nauki

W przypadku modelu nakierowanego w większym stopniu na granty zwiększa się dynamika zatrudnienia, sam naukowiec częściej musi także wykazywać się wynikami. Wpływa to na dużą niestabilność prowadzenia badań. Jednak najbardziej wpływowi decydenci i opiniodawcy w świecie polskiej nauki widzą w finansowaniu grantowym właśnie otwarcie procedur zatrudniania na dotychczas dyskryminowaną grupę młodych naukowców – tak jak wcześniej emancypację widzieli w konkursach. Poprzednia minister nauki Lena Kolarska-Bobińska stwierdziła: „Część osób narzeka, że on [system grantowy – przyp. M.H.] wiąże ręce, nie

pozwała swobodnie biec myśli naukowej. Ale system grantowy jest kluczowy dla młodych ludzi – wielu z nich może składać wnioski o granty poza sztywnym, często feudalnym systemem w swoich uczelniach. (...) To szansa dla młodych ludzi wyjścia ze swojego środowiska naukowego” [źródło 5].

Jednym z problemów jest to, że ustawowy wymóg zatrudniania na uczelniach w drodze konkursów [por. art. 121 ust. 3 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*: „Mianowanie po raz pierwszy w uczelni następuje po zakwalifikowaniu w drodze konkursu. Zasady i tryb przeprowadzania konkursu oraz kryteria kwalifikacyjne określa statut”] nie przyczynia się do większej otwartości na istotne dla młodych przepływy kadry między poszczególnymi placówkami. Jak konstatuje Michał Bilewicz, były członek Rady Młodych Naukowców, „wobec tego bezmiaru patologii, jedynym sposobem na uzdrowienie sytuacji są granty. To dzięki nim najzdolniejsi mogą znaleźć pracę na uczelni – nawet jeśli nie chadzali na piwo z dziekanem i nie są na »ty« z kadrą profesorską. Fakt, że coraz więcej grantów jest recenzowanych za granicą, pozwala nam nieco rozbić feudalne struktury, które rządzą polskimi jednostkami naukowymi. Znam wielu utalentowanych uczonych, którzy wrócili do Polski z zagranicy tylko dlatego, że mogli tu zostać zatrudnieni w ramach grantu. Na normalne etaty w naszym środowisku nie mieliby co liczyć” [Bilewicz, *Dłaczego nie pójdę...*].

Polski system grantowy, często słusznie krytykowany za wspomnianą niestabilność, a także niewystarczającą weryfikację jakości przedstawianych projektów, to materiał na osobne opracowanie. Warto jednak o nim wspomnieć, aby nakreślić kontekst, w którym otwarte konkursy okazują się propozycją niewystarczającą. W obecnych warunkach bowiem uczelnie z powodzeniem mogą organizować ustawione konkursy, po których od razu widać, że grono kandydatów spełniających kryteria będzie najpewniej bardzo wąskie, jeśli nie wręcz jednoosobowe. Tak było chociażby w przypadku Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, który w okresie styczeń-luty 2015 r. poszukiwał kandydata legitymującego się co najmniej (sic!) dyplomem z psychologii oraz nauk o bezpieczeństwie. Co więcej, ogłoszenie można było znaleźć w oficjalnej bazie MNiSW [źródło 6].

Niestety, nie był to odosobniony przypadek. Procedury konkursowe, teoretycznie wymuszające jawność i dostępność dla osób spoza środowiska danej uczelni czy instytutu, w praktyce – tak samo jak wcześniej – uniemożliwiają fluktuację kadr. Nie stają się bardziej przejrzyste w stosunku do *status quo ante*; zmienia się za to jedynie sposób blokowania pożądanych stanowisk.

Ten stan rzeczy potwierdza także raport Krajowej Reprezentacji Doktorantów z września 2014 r., w którym konstatuje się: „Doktoranci wyjeżdżający za granicę często decydują się również na pozostanie w obcym kraju. Przyczyną tego faktu jest brak możliwości rozwoju swoich zainteresowań i kompetencji w Polsce, brak perspektywy zatrudnienia po ukończeniu studiów doktoranckich lub niesatysfakcjonujące wynagrodzenie po podjęciu pracy np. na uczelni” [Diagnoza stanu studiów..., s. 46.]. Bardziej obrazowo kłopoty z zatrudnieniem przez procedury konkursowe i wiążącą się z tym frustrację przedstawiła w swoim tekście Maja Chodzież, świeżo upieczona doktor nauk humanistycznych, która przez dwa lata borykała się z niemożnością zatrudnienia: „Sporządzam listę wszystkich konkursów grantowych i wpisuję je do kalendarza. Jeszcze nie wiem, że w najbliższych dwóch latach złożę ponad 40 różnych aplikacji, propozycji badawczych i zgłoszeń na konkursy. Wszystkie bezskutecznie”. Sama dość szybko diagnozuje powód: „Systematycznie przeglądam ogłoszenia o stanowiskach dla adiunktów. Mamy w Polsce cywilizację i takie anonse są już publikowane nie jak kiedyś na małej tablicy przy sekretariacie, ale na stronie ministerstwa. Tylko co z tego, skoro większość jest wyraźnie pisana pod konkretnych ludzi. Widać to po zestawie wymagań, które łącznie spełniają dwie osoby w kraju (znane mi, bo specjaliści z danej wąskiej działości zawsze się znają). Na przykład: »Wymagany dyplom doktora nauk jazonawstwa ze specjalizacją w żółtkach«; daje go tylko jeden uniwersytet w kraju. Oczywiście ten poszukujący. (...) Uniwersytet ma pewność, że zatrudni tylko własnych doktorantów” [Chodzież, *Będąc młodą doktorką*].

Konkursy niby-otwarte

Zgodnie z ustawą o dostępie do informacji publicznej wszelkie dokumenty związane z funkcjonowaniem publicznych instytucji powinny być jawne i udostępniane na życzenie każdego obywatela. To dotyczy także konkursów na stanowiska akademickie – a więc wszelkich protokołów utrwalanych w trakcie procedury. W praktyce bywa z tym jednak różnie, o czym dobitnie przekonała się dr Miłka Stępień. Wystartowała w konkursie, przeszła pozytywnie etap formalny, ale pracy nie dostała. Gdy wniosła o udostępnienie protokołów z konkursu, gdzie powinno znajdować się uzasadnienie tej decyzji, spotkała się z odmową władz uczelni. Sprawę opisała w kwietniu 2015 r. „Gazeta Wyborcza” i wywołała ona niemałe poruszenie w świecie akademickim [[Szostak, Miłka Stępień: idolka...](#)].

W podobnej sytuacji znalazła się dr Karolina Jankowska z Uniwersytetu Wrocławskiego. Władze wydziału nie chciały wytłumaczyć przyczyn niepomysłnej dla niej decyzji dotyczącej rozstrzygnięcia konkursu na stanowisko adiunkta, a w ponownie przeprowadzonym konkursie zarządziły niespodziewanie tajne głosowanie. W wyniku tego głosowania zatrudniono osobę związaną z jednostką przed przeprowadzeniem konkursu, mimo że uprzednio nie uzyskała najwyższej liczby punktów w postępowaniu rekrutacyjnym. Ministerstwo zapytane przez Jankowską o planowane działania w kwestii zwiększenia jawności procedur konkursowych stwierdziło, że nie jest jego rolą weryfikowanie nieprawidłowości. Gdy Jankowska napisała do MNiSW ponownie, podkreślając swoje intencje, otrzymała odpowiedź, że prowadzone są działania zmierzające do uszczegółowienia możliwości „odstąpienia od wymogu przeprowadzenia konkursu na stanowiska w uczelni” (sic!). List ten został napisany 29 listopada 2013 r. [[źródło 7.](#)]. Jankowska złożyła skargę do Komisji Europejskiej, która wyraziła poparcie dla jej działań, choć nie zdecydowała się na podjęcie interwencji. W imieniu KE odpowiadał Robert-Jan Smits: „W pełni podzielam poglądy, że należy zrobić wszystko, aby rekrutacja naukowców w Europie była otwarta, przejrzysta i opierała się na kwalifikacjach. Komisja Europejska od wielu lat współpracuje z państwami członkowskimi, aby opracować zintegrowane podejście do zasobów ludzkich na uniwersytetach i w instytucjach naukowych. Jak jednak Pani z pewnością wie, *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej* przewiduje podział kompetencji między Unią Europejską a jej państwami członkowskimi. Choć realizujemy wspólne cele, za opracowywanie krajowej polityki w zakresie badań naukowych i edukacji odpowiedzialne są państwa członkowskie. Jestem przekonany, że jest Pani też świadoma faktu, iż za decyzje dotyczące obsadzania stanowisk akademickich odpowiadają państwo członkowskie i dana instytucja naukowa” [[tamże](#)]. Sprawę opisała wrocławska „Gazeta Wyborcza” [[Gołębiowska-Szuchta, Wygrała pani, gratuluję...](#)].

Warto pamiętać, że opisane przypadki stanowią jedynie część nieprawidłowości mających miejsce na polskich uczelniach. Mowa tutaj o naukowcach z pewnym dorobkiem, pracujących w dużych miastach, gdzie z pewnością łatwiej o dotarcie do mediów. Nie wiadomo, jak opisane przypadki przekładają się na statystyki, jednak jeśli sama (ówczesna) minister Kolarska-Bobińska w wywiadzie dla „Gazety Wyborczej” wprost deklarowała, że brakuje przejrzystości procedur zatrudniania, skala musi być odczuwalna [[Uniwersytet psuje się...](#)].

Po trzecie, zgodność z europejskimi standardami

W kwestii otwartości konkursów na stanowiska akademickie powstał zestaw dyrektyw Unii Europejskiej zgromadzonych w dokumencie *Europejska Karta Naukowca. Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* (dalej: EKN). Punktem wyjścia dla dokumentu jest stwierdzenie, że europejski rynek pracy akademickiej nie jest szczególnie atrakcyjny w porównaniu z takimi krajami jak USA czy Japonia. Jednym z jego celów jest „wprowadzenie i wdrożenie nowych narzędzi rozwoju kariery naukowców, aby poprawić perspektywy zawodowe pracowników naukowych w Europie”. By ułatwić jego realizację grantodawcom, w dokumencie przytacza się konkretne rozwiązania do wdrożenia. Oprócz ogólnego, powtarzającego się zalecenia

dotyczącego otwartości i przejrzystości konkursów na stanowiska autorzy dokumentu konstatują: „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. Ponadto, należy realistycznie oszacować czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań”. W EKN zaleca też: „Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy również ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań”. Niestety, pobieżny przegląd ministerialnej bazy ogłoszeń wskazuje, że wiele instytucji firmowanych przez MNiSW może nie spełniać tych wymagań, organizując ewidentnie ustawione konkursy oraz uchylając się od obowiązkowego udzielenia informacji publicznej zainteresowanym stronom [\[źródło 8.\]](#).

Problem ten został zauważony przez środowisko naukowe. O konieczności systematycznego wdrażania EKN napisali m.in. Obywatele Nauki w *Pakcie dla nauki*, a także Komitet Kryzysowy Humanistyki Polskiej w swoich założeniach programowych [\[źródło 9., s. 86; źródło 10.\]](#). Obywatele Nauki postanowili nawet zakroić szerszą akcję i zorganizowali własny monitoring funkcjonowania konkursów na zatrudnienie w polskiej nauce – pod patronatem „Forum Akademickiego”. Pod uruchomiony przez nich adres można zgłaszać przypadki nepotyzmu, braku jawności czy innego łamania procedur konkursowych przez uczelnie [\[źródło 11.\]](#).

Ministerstwo zareagowało na ten postulat komunikatem na swojej stronie internetowej, w którym przytacza się słowa ówczesnej szefowej resortu: „Ważne, by rosła świadomość zasad zawartych w obu tych dokumentach. Przyjazne środowisko pracy w świecie nauki jest kluczowe nie tylko, żeby przestrzegać reguł etycznych, ale też, by nie tracić talentów i promować doskonałość w nauce. Wdrożenie Karty [EKN – przyp. M.H.] i Kodeksu [postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych – przyp. M.H.] może pomóc uczelniom w przygotowaniu własnych strategii dotyczących standardów zatrudniania i rozwoju naukowego – mówi minister nauki. – Same zalecenia etyczne często okazują się niewystarczające, jeżeli pozostają na papierze i nie są skutecznie wdrażane – dodaje prof. Lena Kolarska-Bobińska”.

Konkretną zachętą dla grantodawców mają być narzędzia prawne zastosowane w organizacji największych konkursów grantowych: Narodowego Centrum Nauki oraz Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. Jak wynika z komunikatu, do apelu minister pozytywnie odniósł się NCN (zamierza przyznawać dodatkowe punkty za przestrzeganie w ramach finansowanego projektu EKN), a także Komitet Ewaluacji Jednostek Naukowych, który nagradza jednostki mające logo HR Excellence in Research, przyznawane instytucjom naukowym przez Komisję Europejską za skuteczne wdrażanie EKN [\[źródło 12.\]](#). Strona internetowa Komisji Europejskiej wyróżnia tylko 13 takich instytucji naukowych [\[źródło 13.\]](#), przeważnie pojedynczych instytutów i tylko jeden uniwersytet.

Trzeba jednocześnie odnotować, że nie wszyscy zgadzają się co do tego, że procedury konkursowe mają wszędzie zastosowanie. Czasami stanowią wręcz przeszkodę w rozbudowywaniu zespołu naukowego. Niedobór miejsc pracy dla wysoko wykwalifikowanych specjalistów jest jedną z przyczyn, dla których uczelnie próbują naginać prawo, by mimo wszystko zapewnić „swoim” jakąś stabilizację zatrudnienia. Problem ten był wcześniej zauważany, pisał o nim na swoim blogu chociażby Jan Hartman: „Największą przeszkodą w reformie konkursów jest systemowa fikcja związana z awansowaniem pracownika. Żeby młody doktor z danej uczelni mógł po dwóch latach od doktoratu przejść ze stanowiska asystenta na stanowisko adiunkta albo młody doktor habilitowany awansować z adiunkta na profesora nadzwyczajnego, trzeba urządzić dla tej osoby konkurs. W zasadzie jest on fikcją – jest to po prostu niezbędna formalność, aby móc dać człowiekowi awans, który mu się należy. A co się dzieje, gdy o takim konkursie dowie się ktoś lepszy od naszego awansującego kolegi? Mamy przyjąć tego z zewnątrz, a naszego wyrzucić? Miałby zostać ukarany za to, że się wyhabilitował? Nie ma idealnego rozwiązania. Trzeba by jednak pomyśleć o »bezkursowych« awansach, bo fikcja zawsze psuje instytucje (i nie tylko)” [\[źródło 14.\]](#).

Właśnie w odpowiedzi na takie głosy ministerstwo pod wodzą Jarosława Gowina wśród zapowiadanych głośno zmian w ustawie *Prawo o szkolnictwie wyższym* wymieniło uelastycznienie procedury konkursowej w przypadku awansowania pracownika naukowego: „W projekcie ustawy są też zapisy dotyczące konkursów na stanowiska. »Kiedy pracownik zrobi doktorat albo obroni habilitację, naturalne jest, że awansuje na stanowisko wyższe. A na uczelniach awans naukowy ściśle związany był dotąd z konkursem na stanowisko. Nie mówimy, że takie konkursy są niepotrzebne, ale powinien być zachowany zdrowy rozsądek« – skomentowała Czerwińska. Przyznała, że dużo było takich konkursów ogłaszanych tylko dlatego, że jakaś konkretna osoba zrobiła doktorat. I zdarzało się, że w takim konkursie startował tylko jeden kandydat. Projekt nowelizacji zakłada, że w sytuacji związanej z awansem uczelnia będzie mogła zorganizować konkurs, ale nie będzie do tego zobligowana. Czerwińska, powołując się na raport o mobilności polskich naukowców, oceniła, że »istnienie takich konkursów absolutnie nie poprawiło mobilności naukowców«” [źródło 15.].

Na efekty trzeba będzie jeszcze poczekać. Optymizmem napawa fakt znaczącej widoczności EKN w środowisku naukowym, gdzie tego typu standardy, choć w większości instytucji akademickich nie zostały dotychczas wdrożone, stają się przynajmniej istotnymi punktami odniesienia. Co ważne, taki punkt widzenia dzielą różne grupy z tego środowiska, co pozwala żywić nadzieję na rozpoczęcie procesu faktycznego wdrażania wysokich standardów zatrudnienia w życie. W środowisku panuje też zgoda co do potrzeby istotnych zmian – najlepiej całościowych – w ustawie *Prawo o szkolnictwie wyższym*. Tym bardziej że – na co wskazuje między innymi niedawny apel byłego prorektora Uniwersytetu Wrocławskiego, opublikowany w sprawie nieprawidłowej procedury habilitacyjnej, choć w przypadku ustawianych konkursów równie adekwatny – „potrzebne są bardzo odważne działania. Bez nich wciąż będzie brakowało pieniędzy na badania, ich jakość będzie dalej spadać, opinia o środowisku będzie coraz gorsza, aż w końcu podatnicy uznają, że nie ma sensu nas finansować” [źródło 16.].

Monika Helak

Bibliografia

- Bilewicz M., *Dlaczego nie pójdę w Czarnej Procesji?*, „Nowe Peryferie”, 9 czerwca 2015.
- Chodzież M., *Będąc młodą doktorką*, „Gazeta Wyborcza”, 3 stycznia 2015.
- *Diagnoza stanu studiów doktoranckich 1.0*, praca zbiorowa, Krajowa Reprezentacja Doktorantów.
- Gołębiowska-Szuchta M., *Wygrała pani, gratuluję pracy. A później: Pomyliliśmy się*, „Gazeta Wyborcza”, dodatek wrocławski, 7 listopada 2013.
- j.sad., *Premier z naukowcami*, „Rzeczpospolita”, 20 listopada 2006.
- Kula M., Nowak M., *Kudrycka rozbija naukowe klany*, „Dziennik Polska The Times”, 10 lutego 2009.
- Mirowska-Łoskot U., *Nowi rektorzy ze starych układów. Konkursów na uczelniach nie ma*, „Dziennik Gazeta Prawna”, 10 marca 2016.
- Szostak V., *Miłka Stępień: idolka młodych naukowców*, „Gazeta Wyborcza”, 1 kwietnia 2015.
- *Uniwersytet psuje się od rektora*, wywiad Agnieszki Kublik z Leną Kolarską-Bobińską, „Gazeta Wyborcza”, 7-8 lutego 2015.
- Żylicz M., *Mam przepis na finansowanie polskiej nauki*, „Gazeta Wyborcza”, 31 października 2012.

Źródła internetowe

- źródło 1. = *Minister Kudrycka o efektach reform i priorytetach resortu*, Nauka.gov.pl, dostęp: 21 października 2012.
- źródło 2. = *Prof. Barbara Kudrycka – 6 lat na stanowisku ministra nauki i szkolnictwa wyższego*, Nauka.gov.pl, dostęp: 20 listopada 2013.
- źródło 3. = *Tomala L., Nowy prezes PAN stawia na doskonałość, otwarte konkursy, brak celebry*, Naukawpolsce.pap.pl, dostęp: 30 kwietnia 2015.

- źródło 4. = Wołosowski J., *Chciałam wracać, ale nie miałam dokąd. Jak ściągnąć naukowców-emigrantów do kraju?*, Innpoland.pl, dostęp: 24 czerwca 2015.
- źródło 5. = Kolarska-Bobińska L., *Rozważamy zmiany w finansowaniu uczelni*, Naukawpolsce.pap.pl, dostęp: 9 lipca 2015.
- źródło 6. = http://www.bazaogloszen.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2015_01/f767838fb506c2bcfbe4b93d1b976dd6.pdf.
- źródło 7. = www.karolinajankowska.eu.
- źródło 8. = <http://www.bazaogloszen.nauka.gov.pl/>.
- źródło 9. = *Pakt dla nauki*, Muszewska A., Pieniądz A., Niesiołowski-Spano Ł. (red.), Warszawa 2015, Obywatele Nauki, dostęp: http://obywatelenauki.pl/wp-content/uploads/2015/05/Pakt_dla_Nauki.pdf.
- źródło 10. = Piejko M., *Humaniści żądają reformy*, Niezależna.pl, dostęp: 17 marca 2015.
- źródło 11. = <http://obywatelenauki.pl/2015/10/przejrzyste-i-otwarte-konkursy-na-zatrudnienie-nowa-akcja-on/>, notka z października 2015.
- źródło 12. = *Ministerstwo Nauki rozpoczyna plan wdrażania na polskich uczelniach Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*, Nauka.gov.pl, dostęp: 15 kwietnia 2015.
- źródło 13. = <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4ResearcherOrgs#P>.
- źródło 14. = Hartman J., *Uczciwe konkursy na uczelniach?*, <http://hartman.blog.polityka.pl/2015/04/02/uczciwe-konkursy-na-uczelniach/>, dostęp: 2 kwietnia 2015.
- źródło 15. = komunikat na stronie MNiSW *Resort nauki chce już od jesieni odbiurokratyzować pracę uczelni*, <http://www.nauka.gov.pl/polska-nauka/resort-nauki-chce-juz-od-jesieni-odbiurokratyzowac-prace-uczelni.html>, dostęp: 7 kwietnia 2016.
- źródło 16. = Pacholski L., *Prokurator nas nie wyręczy. O patologiach na polskich uczelniach*, <https://wszystkoconajwazniejsze.pl/prof-leszek-pacholski-prokurator-nas-nie-wyreczy-o-patologiach-na-polskich-uczelniach/>, dostęp: 25 lipca 2015.

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



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

