

Nieprawidłowości w otwartych postępowaniach konkursowych na stanowiska nauczycieli akademickich

Niniejszy artykuł stanowi podsumowanie przeprowadzonego przez zespół ekspertów programu Watchdog.edu.pl monitoringu obywatelskiego otwartych postępowań konkursowych na stanowiska nauczycieli akademickich w szkołach wyższych.

Zatrudnienie nauczyciela akademickiego w myśl art. 118a ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* (dalej: PSW) musi być poprzedzone otwartym konkursem, jeśli jego wymiar przewyższa połowę pełnego wymiaru czasu pracy na danym stanowisku.

W tym miejscu autor pragnie odesłać czytelnika do innego swojego tekstu z raportu, w którym podjął próbę analizy ram prawnych instytucji otwartego konkursu. Wzmiankowane opracowanie koresponduje z niniejszym, stawiającym sobie za cel uwypuklenie praktycznych aspektów otwartego naboru na stanowiska nauczycieli akademickich [Brzuszczyk, *Ramy prawne otwartych...*, s. 18-36]. Przywołany inny tekst autora, traktujący o uwarunkowaniach prawnych instytucji otwartego konkursu, względnie wyczerpująco odsyła do stosownej literatury przedmiotu – choćby za sprawą zawartości przypisów czy spisu pozycji bibliograficznych. Tak więc ponowne przytaczanie np. poglądów doktryny prawa pracy i prawa nauki, rozważania teoretycznoprawne czy też te poświęcone kształtowaniu się fenomenu naboru otwartego jako metody doboru kadr akademickich nie są, jak się zdaje, konieczne. Jedynie dla uporządkowania wywodu warto wspomnieć, że przepisy statuujące w obecnym kształcie wymóg przeprowadzenia otwartego konkursu w przypadku chęci zatrudnienia nauczyciela akademickiego to pokłosie tzw. dużej nowelizacji *Prawa o szkolnictwie wyższym* (przyjęta 18 marca 2011 r., weszła w życie 1 października 2011 r.). Obowiązek ten dotyczy wyłącznie publicznych szkół wyższych. Forma otwartego konkursu jako sposób rekrutacji kadr w instytucjach publicznych jest coraz popularniejszą metodą doboru pracowników, która przynajmniej na pierwszy rzut oka ma sprzyjać wyborowi najlepszych kandydatów – zgodnie z zasadą bezstronności.

Zakres przedmiotowy monitoringu konkursów otwartych

Powołując się na art. 61 *Konstytucji RP* (prawo dostępu do informacji publicznej) oraz przepisy *Ustawy o dostępie do informacji publicznej* (dalej: UDIP), organizatorzy obywatelskiego monitoringu w zakresie konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich poprosili 62 dziekanów wydziałów uczelni publicznych o udostępnienie następujących dokumentów i informacji:

- „1. Statutu uczelni wraz z załącznikami oraz ewentualnie innych uczelnianych lub wydziałowych aktów prawnych, jeżeli regulują one kwestię przeprowadzania otwartych konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich.
2. Treści ogłoszeń o otwartych konkursach na stanowiska nauczycieli akademickich, które zostały opublikowane od 1 stycznia 2014 r. do 25 października 2015 r.
3. Kopii dokumentów powołujących komisje konkursowe do przeprowadzenia postępowań związanych z otwartymi konkursami na stanowiska nauczycieli akademickich, które zostały ogłoszone w okresie między 1 stycznia 2014 r. a 25 października 2015 r. Jeżeli z treści wymienionych dokumentów nie wynikało, na których uczelniach oraz w których podstawowych jednostkach organizacyjnych byli zatrudnieni poszczególni członkowie komisji, poproszono o udostępnienie takiej informacji w postaci osobnego dokumentu.
4. Protokołów z posiedzeń komisji konkursowych, o których mowa w punkcie 3.
5. Listy stanowisk, które w okresie między 1 stycznia 2014 r. a 25 października 2015 r. zostały obsadzone bez przeprowadzenia postępowania konkursowego, w oparciu o art. 118a ust. 3 PSW, wraz z nazwiskami pracowników, którzy zostali na nich zatrudnieni.
6. Informacji wskazanych w formularzu, który stanowił załącznik do pisma z 27 października 2015 r. w odniesieniu do każdego z konkursów (rozstrzygniętych, nierozstrzygniętych i trwających) z okresu od 1 stycznia 2014 r. do 25 października 2015 r. (jeden konkurs to jeden formularz). Jeżeli takich postępowań było więcej niż dziewięć, poproszono o podanie informacji tylko w odniesieniu do dziewięciu ostatnich”.

Na potrzeby monitoringu przyjęto trzy generalne wzorce kontroli uczelni w zakresie realizacji wymogu przeprowadzania otwartego konkursu. W pierwszej kolejności badano treść przepisów wewnątrzuczelnianych regulujących procedurę konkursową. Art. 118a PSW w sposób nader ubogi normuje zagadnienie otwartego

konkursu. W ust. 1 art. 118a PSW wskazuje, że tryb i warunki postępowania określa statut szkoły wyższej. Tym samym analiza uczelnianych rozwiązań prawnych w zakresie postępowania konkursowego jedynie pod kątem kryterium legalności miałyby charakter ułomny. Stąd wynika konieczność przyjrzenia się nade wszystko trafności i celowości wewnątrzuczelnianych przepisów normujących postępowanie konkursowe. Zapewnienie li tylko minimum stosownych procedur, z pominięciem choćby standardów wyznaczonych przez akty prawa miękkiego, nie jest gwarancją rzetelności danego postępowania konkursowego.

Po wtóre – zbadano stosowanie się przez szkoły wyższe do zaleceń wyartykułowanych w różnego rodzaju kodeksach dobrych praktyk, a więc do postanowień prawnie niewiążących, ale wartościowych z punktu widzenia jakości procedury konkursowej. Bodaj najbardziej znanym i modelowym przykładem takich przepisów w interesującym nas zakresie problemowym jest *Europejska Karta Naukowca* i *Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*. Ten zbiór godnych uwagi rekomendacji zestawiono z wyłaniającą się z analizowanych materiałów rutyną procedur konkursowych w szkołach wyższych.

Odrębne miejsce pozostawiono natomiast na inne niż wyżej wzmiankowane zastrzeżenia do praktyki postępowań konkursowych na danej uczelni. Chodzi tu o uchybienia zawarte w konkretnych ogłoszeniach o otwartym konkursie, protokołach z posiedzeń komisji konkursowych, przestrzeganie przepisów prawa, faktyczne nierozszerzanie wymagań określonych w ogłoszeniach o otwartym konkursie czy wystąpienie lub prawdopodobieństwo wystąpienia konfliktu interesów. Wiele z tych nieprawidłowości jest intuicyjnie zauważalnych, w szczególności tych związanych z wątpliwościami natury etycznej.

Przyczyny odmowy udostępnienia przez uczelnie informacji publicznej dotyczącej konkursów otwartych

Jak wskazują poprzednie raporty zespołu ekspertów Watchdog.edu.pl, uczelnie mają trudności z realizacją obowiązku udostępniania wnioskodawcom informacji publicznych [zob. np.: Furman, *Kierunki orzecznictwa sądów administracyjnych w sprawach dotyczących dostępu do informacji...*, s. 80-109; *Kierunki orzecznictwa sądów administracyjnych w sprawach dotyczących informacji...*, s. 82-84]. Poniżej zostaną omówione najczęstsze problemy, które pojawiły się w związku z wnioskami Fundacji „Fundusz Pomocy Studentom” kierowanymi do uczelni w celu pozyskania materiałów do przeprowadzenia monitoringu obywatelskiego konkursów otwartych na stanowiska nauczycieli akademickich. Dla porządku wypada nadmienić, że 49 publicznych szkół wyższych spośród 62 badanych zareagowało na wniosek o udostępnienie informacji publicznych, ale jedynie 30 odpowiedziało w sposób relatywnie satysfakcjonujący dla inicjatorów monitoringu.

1. Wątpliwości na tle rozróżnienia: „zadania publiczne” a „zadania władzy publicznej”

Znacznych komplikacji przysparza uczelniom odpowiedź na pytanie o zakres stosowania przepisów *Kodeksu postępowania administracyjnego* (dalej: k.p.a.) i ustawy o dostępie do informacji publicznej w praktyce funkcjonowania szkół wyższych. W przypadku wniosków o udzielenie informacji publicznej wciąż spotykaną postawą jest kwestionowanie przez uczelnie obowiązku udostępnienia informacji publicznej w ogóle. Bierze się to z przeświadczenia, że wymóg udostępnienia informacji publicznej został nałożony tylko na organy władzy publicznej. Tymczasem art. 4 ust. 1 UDIP zawiera jedynie przykładowy, otwarty, a nie zamknięty katalog podmiotów zobligowanych do udostępnienia informacji publicznej. Uczelnie należy zaliczyć do kategorii „innych podmiotów wykonujących zadania publiczne”. Pojęcie „zadań publicznych” jest sformułowaniem szerszym niż „zadania władzy publicznej”. Na tę okoliczność zwracają uwagę w swoim orzecznictwie sądy administracyjne, czego ilustracją niech będzie wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego (dalej: WSA) w Opolu: „Krąg podmiotów zobligowanych do udzielenia informacji publicznej, wskazany w art. 4 ust. 1 ustawy o dostępie do informacji publicznej, nie jest ograniczony wyłącznie do podmiotów mieszczących się w pojęciu administracji w sensie organizacyjnym. Ustawodawca stworzył w tym przepisie katalog podmiotów zobowiązanych do udostępnienia informacji publicznej, który nie jest zamkniętym katalogiem, z uwagi na użycie w tym przepisie zwrotu »w szczególności«. Podmioty te można w zasadzie podzielić na dwie zasadnicze kategorie, tj. na władze publiczne oraz inne podmioty wykonujące zadania publiczne. Przy czym termin »zadania publiczne« jest pojęciem szerszym od terminu »zadania władzy publicznej«. Rektor uczelni publicznej (uniwersytetu) jest podmiotem reprezentującym jednostkę realizującą zadania publiczne w zakresie oświaty i nauki, dysponuje też funduszami publicznymi, a zatem jest podmiotem zobligowanym do udzielenia informacji, jakie są w jego posiadaniu, a mają charakter informacji publicznej” [wyrok WSA w Opolu z 29 stycznia 2015 r., sygn. akt II SAB/Op 1/15, CBOSA]. Więcej

miejsca poruszonej kwestii autor poświęca w swoim innym tekście w raporcie zespołu ekspertów Watchdog.edu.pl [Brzuszcak, *Kierunki orzecznictwa sądów...*, s. 98-138].

2. Przetworzony charakter informacji publicznej

Zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 1 UDIP prawo do informacji publicznej obejmuje uprawnienia do uzyskania informacji publicznej, w tym uzyskania informacji przetworzonej w takim zakresie, w jakim jest to szczególnie istotne dla interesu publicznego. Pojęcie „informacji przetworzonej” nie ma definicji legalnej – jej rozumienia nie wyjaśnia sama UDIP. Stąd konieczność przywołania stanowiska doktryny i sądownictwa administracyjnego na temat rozumienia publicznej „informacji przetworzonej”. I tak – Naczelny Sąd Administracyjny (dalej: NSA) w jednym z wyroków wskazał, że „informacja przetworzona, w zasadzie, w chwili złożenia wniosku nie istnieje. Jej wytworzenie wymaga przeprowadzenia przez podmiot zobowiązany pewnych czynności analitycznych, organizacyjnych i intelektualnych w oparciu o posiadane informacje proste. W pewnych wypadkach szeroki zakres wniosku wymagający zgromadzenia, przekształcenia (zanonimizowania) i sporządzenia wielu kserokopii określonych dokumentów może wymagać takich działań organizacyjnych i angażowania środków osobowych, które zakłócają normalny tok działania podmiotu zobowiązanego i utrudniają wykonywanie przypisanych mu zadań. Informacja wytworzona w ten sposób, pomimo iż składa się z wielu informacji prostych będących w posiadaniu organu, powinna być uznana za informację przetworzoną, bowiem powstała w wyniku wskazanych wyżej działań zbiór nie istniał w chwili wystąpienia z żądaniem o udostępnienie informacji publicznej. Intencją ustawodawcy nie było przy uchwalaniu ustawy o dostępie do informacji publicznej stworzenie instrumentów pozwalających na utrudnienie funkcjonowania jednostek wykonujących zadania publiczne, lecz zapewnienie każdemu możliwości realizowania jego konstytucyjnego prawa do uzyskania informacji publicznej. Poprzez uznanie informacji za informację przetworzoną wnioskodawca nie jest pozbawiony tego prawa. Jednak konieczność przetworzenia informacji i możliwość jej uzyskania słusznie została uzależniona od istnienia przesłanki szczególnie istotnego interesu publicznego” [wyrok NSA z 23 stycznia 2015 r., sygn. akt I OSK 315/14].

Niektóre uczelnie odmówiły udostępnienia części informacji, o których udzielenie wnioskował zespół ekspertów Watchdog.edu.pl, a które w opinii szkół wyższych miały przetworzony charakter i nie były szczególnie istotne dla interesu publicznego [np. [przypadek uczelni 167-N oraz 131-R](#)]. Dotyczyło to zwłaszcza kwestii poruszonych w punktach 5 i 6 pisma Fundacji „Fundusz Pomocy Studentom” inicjującego postępowanie:

- wskazania listy stanowisk, które w okresie między 1 stycznia 2014 r. a 25 października 2015 r. zostały obsadzone bez przeprowadzenia postępowania konkursowego, w oparciu o art. 118a ust. 3 PSW, wraz z nazwiskami pracowników, którzy zostali na nich zatrudnieni,
- uzupełnienia formularza, który stanowił załącznik do pisma z 27 października 2015 r. w odniesieniu do każdego z konkursów (rozstrzygniętych, nierozstrzygniętych i trwających) z okresu od 1 stycznia 2014 r. do 25 października 2015 r.

Chodziło tu o podanie we wzmiarkowanym formularzu informacji z dziewięciu ostatnich postępowań konkursowych z okresu 1 stycznia 2014 r. – 25 października 2015 r., m.in. nazwisk promotorów prac dyplomowych kandydatów, ostatniego miejsca zatrudnienia czy liczby kandydatów, którzy zgłosili się do danego otwartego konkursu. W przekonaniu autora powyższe informacje są bez wątpienia „szczególnie istotne dla interesu publicznego”. Autor ma nadzieję, że artykuły zamieszczone w niniejszym raporcie skłonią czytelnika do poparcia wyrażonego wyżej zapatrywania.

Przechodząc już do zagadnienia przetworzonego charakteru informacji publicznej, wypada przywołać znamienity dla tych rozważań fragment wyroku WSA w Krakowie: „Fakt, iż w ten sposób ogranicza się dostęp do informacji, mając na uwadze kontekst, iż ustawodawca w sposób szeroki gwarantuje dostęp do informacji, która ma charakter publiczny, przesądza, iż wykładnia pojęcia »informacja przetworzona« nie powinna być wykładnią zawężającą. Sąd w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę stoi na stanowisku, że informacją przetworzoną jest tylko taka informacja publiczna, która polega na wytworzeniu nowego dokumentu (obojętnie w jakiej formie sporządzonego) zawierającego informacje zebrane z wielu dokumentów, jakimi dysponuje podmiot obowiązany do udostępnienia informacji, i przetworzonego według kryterium wskazanego przez wnioskodawcę, tj. tworzenie nowej informacji z danych, jakimi dysponuje ten podmiot. Nie stanowi natomiast informacji przetworzonej proste zebranie danych (bez ich przetwarzania) z wielu dokumentów jakimi dysponuje podmiot obowiązany do udostępnienia informacji publicznej. O tym, czy daną informację należy traktować jako przetworzoną, a nie

prostą, nie może zatem decydować pracochłonność konieczna do jej wytworzenia czy udostępnienia. Za taką wykładnią pojęcia »informacja przetworzona« przemawia także wykładnia językowa, która nakazuje według definicji słownikowej słowo »przetwarzać« rozumieć jako przekształcać coś twórczo, opracować zebrane dane lub informacje (vide: S. Dubisz, Uniwersalny słownik języka polskiego, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003 r., t. 3, str. 1067)” [wyrok WSA w Krakowie z 16 lipca 2015 r., sygn. akt II SA/Kr 603/15].

3. Żądanie opłaty za udostępnienie informacji publicznej

Niepokojącym zjawiskiem, na które natknął się zespół Watchdog.edu.pl przy okazji monitoringu obywatelskiego konkursów otwartych na stanowiska nauczycieli akademickich, jest żądanie od wnioskodawcy opłaty za udzielenie informacji publicznej. UDIP dopuszcza taką możliwość jedynie jako wyjątek od reguły, przy faktycznym spełnieniu stosownych przesłanek ustawowych. Uczelnie błędnie dekodują znaczenie tych przepisów, najczęściej używając ich jako uzasadnienia odmowy udostępnienia informacji publicznej w przypadkach nieuiszczenia przez wnioskodawcę żądanej opłaty. To postawa obliczona na „efekt mrożący”. Konieczność wniesienia często wysokiej opłaty skutecznie odwołuje od zamiaru dalszego dopominania się o udostępnienie wnioskowanej informacji publicznej. W tym kontekście należy wskazać, że co do zasady dostęp do informacji publicznej jest bezpłatny [art. 7 ust. 2 UDIP]. Z ustalonej linii orzeczniczej sądów administracyjnych odnoszącej się do zasad udostępniania informacji publicznej wynika, że nie jest dozwolone żądanie opłaty z tytułu konieczności wykonywania dodatkowej pracy przez pracowników podmiotu zobowiązanego do udzielenia informacji publicznej [zob. wyrok WSA we Wrocławiu z 20 października 2004 r., sygn. akt IV SA/Wr 505/04; wyrok WSA w Szczecinie z 24 stycznia 2008 r., sygn. akt II SA/Sz 1006/07; wyrok WSA w Warszawie z 28 stycznia 2010 r., sygn. akt II SA/Wa 1874/09]. Tymczasem właśnie z tytułu wykonania rzekomo dodatkowej pracy przez administrację uczelni oraz w związku z koniecznością sporządzenia kserokopii jakichś dokumentów szkoły wyższe najczęściej żądają uiszczenia wyliczonej przez nie opłaty. Pierwsza z poruszonych wyżej kwestii zdaje się rozstrzygnięta przez sądy administracyjne, co do drugiej – zaakcentować należy, że koszty usług kserograficznych nie wystąpią, jeśli podmiot zobowiązany do udostępnienia informacji publicznej posłuży się w tym celu środkami komunikacji elektronicznej (na taką możliwość Fundacja „Fundusz Pomocy Studentom” zwróciła uczelniom uwagę w piśmie inicjującym dane postępowanie). Wreszcie, komentując argument o kosztach wykonania kserokopii dokumentów, wypada uwypuklić fakt zazwyczaj niskich kosztów związanych z przekazaniem wnioskodawcy odnośnych kopii materiałów.

4. Czas oczekiwania na odpowiedź na wniosek o udostępnienie informacji publicznej

W odniesieniu do terminowości udzielania odpowiedzi na wniosek o udostępnienie informacji publicznej należy zauważyć, że większość z poddanych monitoringowi 62 szkół wyższych nie dotrzymała terminów, jakie wyznacza UDIP na ustosunkowanie się do wniosku o udostępnienie informacji publicznej. Art. 13 ust. 1 UDIP wskazuje, że „udostępnianie informacji publicznej na wniosek następuje bez zbędnej zwłoki, nie później jednak niż w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku”. Jednocześnie ust. 2 art. 13 UDIP zawiera następujące zastrzeżenie: „Jeżeli informacja publiczna nie może być udostępniona w terminie określonym w ust. 1, podmiot obowiązany do jej udostępnienia powiadamia w tym terminie o powodach opóźnienia oraz o terminie, w jakim udostępni informację, nie dłuższym jednak niż 2 miesiące od dnia złożenia wniosku”. Za nagminne trzeba uznać nierespektowanie przez uczelnie przywołanych przepisów.

5. Adresaci wniosku o udostępnienie informacji publicznej

Inicjujące monitoring obywatelski wnioski o udostępnienie informacji publicznej były adresowane do kierowników podstawowych jednostek organizacyjnych uczelni (podstawowa jednostka organizacyjna to w myśl art. 2 ust. 1 pkt 29 PSW „wydział lub inna jednostka organizacyjna uczelni określona w statucie, prowadząca co najmniej jeden kierunek studiów, studia doktoranckie lub badania co najmniej w jednej dyscyplinie naukowej”) – dziekanów. Niektórzy z nich poinformowali Fundację „Fundusz Pomocy Studentom”, że właściwym organem do rozpatrzenia tego rodzaju wniosków jest rektor uczelni. Uwadze tychże dziekanów umknęła jednak okoliczność obowiązywania przepisu przewidzianego na takie wypadki. Zgodnie bowiem z art. 65 § 1 k.p.a.: „Jeżeli organ administracji publicznej, do którego podanie wniesiono, jest niewłaściwy w sprawie, niezwłocznie przekazuje je do organu

właściwego, zawiadamiając jednocześnie o tym wnoszącego podanie. Zawiadomienie o przekazaniu powinno zawierać uzasadnienie”. Wspomniani dziekani nie uczynili użytku z dyspozycji wskazanej w art. 65 § 1 k.p.a.

6. Protokół z posiedzenia komisji konkursowej jako informacja publiczna

Wciąż częstą praktyką jest odmowa udostępnienia protokołów z posiedzeń komisji konkursowych powoływanych do rozstrzygnięcia konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich. Należy zauważyć, że to właśnie wspomniane protokoły stanowiły nierzadko najbardziej wartościowe materiały spośród tych przekazanych przez monitorowane uczelnie. Ich zawartość pozwala na ocenę przebiegu postępowania konkursowego – kolejnych czynności podejmowanych przez komisje konkursowe. Orzecznictwo sądów administracyjnych w sposób jednoznaczny kategoryzuje protokoły z posiedzeń komisji konkursowych jako informacje publiczne, gwoili przykładu: „Przebieg otwartego konkursu na stanowisko adiunkta na uczelni publicznej winien być przejrzysty, a temu służy udostępnienie jako informacji publicznej protokołu komisji konkursowej. To, że głosowanie komisji odbywa się w trybie tajnym, nie oznacza, że protokół posiedzenia komisji również objęty winien być tajemnicą” [wyrok WSA w Poznaniu z 29 stycznia 2015 r., sygn. akt IV SAB/Po 92/14].

Pewną trudnością okazało się dla szkół wyższych również ustalenie nazwisk promotorów prac magisterskich i doktorskich kandydatów, którzy wygrali konkursy otwarte na stanowiska nauczycieli akademickich. Informacje te trzeba uznać za przydatne w kontekście oceny inkluzywności szkół wyższych w stosunku do kandydatów niezwiązanych uprzednio z uczelnią przeprowadzającą konkurs. Stanowią one także przyczynek do analizy zjawiska konfliktu interesów czy chowu wsobnego. Niekiedy niemożliwe było nawet pozyskanie informacji o miejscu ukończenia studiów magisterskich czy doktoranckich osób wybranych w konkursach.

7. Problem ujawnienia nazwisk kandydatów w konkursach otwartych

Jak pokazuje analiza dokumentów nadesłanych przez uczelnie, najczęściej odmawiano ujawnienia personaliów osób startujących w konkursach otwartych. Dotyczyło to zarówno kandydatów niewybranych w konkursie, jak i tych rekomendowanych przez komisje konkursowe. O ile ujawnienie danych kandydatów zweryfikowanych negatywnie ma istotnie w pewnym stopniu charakter sporny, to zatajenie nazwisk osób wybranych w konkursach otwartych trzeba potraktować jako kontrproduktywne. Wystarczy bowiem niewymagająca nadto wysiłku kwerenda stron internetowych uczelni, by ustalić, czyje zgłoszenie do konkursu okazało się zwycięskie. Odnosząc się zaś do problemu ujawniania personaliów pozostałych kandydatów – w przekonaniu zespołu ekspertów programu Watchdog.edu.pl otwartość konkursu zasadza się m.in. na możliwości zapoznania się przez obywateli z nazwiskami osób aspirujących do podjęcia pracy w podmiotach finansowanych ze środków publicznych. Z drugiej strony pewne racje ma stanowisko, że jawność personaliów kandydatów niewybranych w otwartym konkursie może działać zniechęcająco na osoby potencjalnie zainteresowane uczestnictwem w konkursie. Chodzi przede wszystkim o to, jaką reakcję aktualnego pracodawcy kandydata wywoła wiedza o tym, że ten zamierza zmienić miejsce zatrudnienia. Mimo to autorowi niniejszego opracowania bliższe jest podejście projawnościowe.

Co warte odnotowania – odmowa udzielenia informacji publicznej, także częściowa, wymaga formy decyzji administracyjnej wydanej przez organ uczelni, która jest naturalnie zaskarżalna.

Standardy Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych a praktyka uczelni

Europejska Karta Naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych zostały przyjęte przez Komisję Europejską 11 marca 2005 r. Jest to akt prawa miękkiego (*soft law*), niewiążący prawnie, będący swoistym kodeksem deontologicznym dla środowiska naukowego czy akademickiego. Wdrożenie postanowień tych dokumentów jest dobrowolne, jednak, co naturalne, zalecane. Ich celem jest wzmocnienie standardów etycznych dotyczących różnych aspektów sektora nauki. Podmioty, które zgłoszą zamiar implementacji *Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*, mogą uzyskać certyfikat Komisji Europejskiej. Lista sygnatariuszy obu tych dokumentów jest dostępna na stronach internetowych Komisji.

Rola *Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* została wyjaśniona w dokumencie w następujący sposób: „Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych obejmuje ogólne zasady i wymagania, do których powinni stosować się pracodawcy i/lub grantodawcy przy mianowaniu lub rekrutacji naukowców. Zasady i wymagania, o których mowa, 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. Instytucje oraz pracodawcy przestrzegający Kodeksu Postępowania będą otwarcie wywiązywać się ze zobowiązania do postępowania w sposób odpowiedzialny i godny szacunku oraz zapewnią naukowcom sprawiedliwe warunki ramowe z wyraźnym zamiarem wniesienia wkładu w rozwój Europejskiej Przestrzeni Badawczej”.

Standardy wyznaczone przez *Europejską Kartę Naukowca* i *Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* stanowią punkt odniesienia dla analizy rzetelności procedur konkursowych na uczelniach zawartej w niniejszym artykule. Jako że postanowienia dotyczące rekomendacji w zakresie zatrudnienia pracowników naukowych nie są nadto obszerne, ich przytoczenie poniżej może okazać się przydatne dla czytelnika.

OGÓLNE ZASADY I WYMAGANIA KODEKSU POSTĘPOWANIA

Rekrutacja

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni ustalić otwarte, efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. 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.

Dobór kadr

Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednie rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni.

Przejrzystość

Przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy również ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań.

Ocena zasług

W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności. Oznacza to, że oceny zasług należy dokonywać zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. W rezultacie, znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, np. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie. W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.

Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów

Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie, jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery. Z tego względu należy umożliwić

kandydatom składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę.

Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności

Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.

Uznawanie kwalifikacji

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Powinni oni nawzajem informować się, wszelkimi dostępnymi kanałami komunikacji, o zasadach, procedurach i normach określających uznawanie tego typu kwalifikacji oraz zdobyć ich pełne zrozumienie, a w rezultacie korzystać z obowiązującego prawa krajowego, konwencji i określonych zasad w sprawie uznawania tego typu kwalifikacji.

Staż pracy

Wymagany poziom kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom stanowiska i nie powinien stanowić bariery w przyjęciu do pracy. Przy uznawaniu i ocenie kwalifikacji należy skupić się bardziej na ocenie osiągnięć kandydata niż jego/jej uwarunkowaniach lub reputacji, jaką zdobył w instytucji, w której uzyskał te kwalifikacje. Jako że kwalifikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy także uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.

Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora

Instytucje mianujące naukowców posiadających stopień doktora powinny ustalić jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania. Tego typu wytyczne powinny uwzględniać okres pełnienia wcześniejszych funkcji jako naukowiec ze stopniem doktora w innych instytucjach i brać pod uwagę fakt, że status pracownika ze stopniem doktora jest przejściowy, tak by móc przede wszystkim zapewnić dodatkowe możliwości rozwoju kariery naukowej w kontekście długoterminowej perspektywy rozwoju.

Zastrzeżenia do treści przepisów prawa wewnętrznego uczelni regulujących otwarte postępowanie konkursowe oraz do praktyki postępowań konkursowych

Przypomnieć trzeba, że zgodnie z ust. 1 art. 118a PSW tryb i warunki postępowania konkursowego określa statut uczelni. Ustawodawca pozostawia uczelniom znaczną autonomię w kształtowaniu treści przepisów prawa wewnętrznego. Tym samym wątpliwości co do postanowień wewnątrzuczelnianych, regulujących zagadnienie otwartego konkursu, nie korelują z przekonaniem o konkretnym naruszeniu prawa. Innymi słowy – uwagi autorów monitoringu mają niejako charakter rekomendacji.

Choć w art. 118a ust. 1 PSW jest mowa o statucie uczelni, to w praktyce przepisy normujące procedurę konkursową znajdują się także w różnego rodzaju załącznikach do statutu, zarządzeniach rektora, uchwałach senatu uczelni czy w okólnikach władz uczelni. W statutach niektórych z badanych szkół wyższych dostrzegalne jest szczątkowe unormowanie problematyki otwartego konkursu. W ramach monitoringu eksperci programu Watchdog.edu.pl zalecali uczelniom rozbudowanie postanowień statutowych o niektóre z zagadnień rozproszonych w najrozmaitszych wewnątrzuczelnianych aktach prawnych. W ich przekonaniu co najmniej ogólne ramy otwartych postępowań konkursowych w trybie art. 118a PSW powinny zostać uregulowane wprost na poziomie statutu.

1. Rola komisji konkursowej i praktyka jej funkcjonowania

Istotnym mankamentem postępowań konkursowych jest niewielki liczebnie skład komisji konkursowych oceniających aplikacje kandydatów na stanowiska nauczycieli akademickich. Można zauważyć następującą prawidłowość: im więcej osób wchodzi w skład komisji, tym opinie o kandydatach jawią się jako bardziej zróżnicowane, a ocena zgłoszeń jako bardziej wszechstronna. Dobrą tego ilustracją są uczelnie artystyczne, które w sposób relatywnie wielowymiarowy dokonują oceny kandydatów na stanowiska nauczycieli akademickich. Tamtejsze komisje konkursowe, składające się zazwyczaj z dużej liczby członków,

przeprowadzają rozmowy kwalifikacyjne, organizują przesłuchania kandydatów, a wyartykułowane w protokołach motywy podjętych rozstrzygnięć wydają się przeważnie przekonujące.

Najczęściej jednak ocena kandydatów w konkursach otwartych odbywa się jedynie na podstawie złożonych przez nich dokumentów. Z kolei jeśli już przeprowadza się rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami, przesłuchanie to, zamiast sprawdzać predyspozycje kandydata do pracy zawodowej na danym stanowisku oraz dotyczyć jego planów rozwoju naukowego, zainteresowań badawczych, dotychczasowych osiągnięć, sprowadza się nierzadko do sprawdzenia już zweryfikowanej wcześniej wiedzy (model edukacji pamięciowo-erudycyjnej). Skrajnym przykładem tego rodzaju schematu jest kasus jednej z uczelni, który warto poniżej zilustrować fragmentem z analizy, jaka została przekazana wzmiankowanej szkole wyższej. Przykład zaczerpnięty ze zanonimizowanej analizy wysłanej do jednej z uczelni [\[przypadek uczelni 133-N\]](#):

„Protokoły z posiedzenia komisji konkursowej w dniu (...), powołanej do rozstrzygnięcia konkursów na stanowiska asystenta, wskazują, że rozmowa kwalifikacyjna z kandydatami (5 kandydatów w konkursie na stanowisko asystenta w Zakładzie Biologii (...) oraz 4 kandydatów w konkursie na stanowisko asystenta w Zakładzie Chemii Nieorganicznej i Analitycznej (...)) polegała na zadaniu kandydatom jednego specjalistycznego pytania z zakresu biologii/chemii, na które odpowiedź znał w obu przypadkach tylko jeden z kandydatów. W tym kontekście należy zauważyć, że podczas wzmiankowanych rozmów kwalifikacyjnych – zgodnie z treścią protokołów – nie sprawdzono motywacji kandydatów do udziału w konkursie, ich przygotowania do pracy naukowej i dydaktycznej czy też nie zadano większej liczby pytań niż jedno, co pozwoliłoby na przekrojowe sprawdzenie wiedzy teoretycznej. Wszystkie te okoliczności budzą uzasadnione wątpliwości co do poprawności przebiegu postępowania konkursowego”.

W odniesieniu do charakteru składu komisji konkursowych *Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* sugeruje, że „komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednie rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni”.

W statutach części poddanych monitoringowi uczelni znaleźć można przepisy normujące minimalną liczbę członków komisji konkursowej, co wyraża się poprzez użycie zwrotu „co najmniej”. Nie będzie nader odkrywcza konstatacja, że przyjętą praktyką jest z reguły powoływanie minimalnej liczby członków komisji konkursowej, o której mowa w aktach prawa wewnętrznego uczelni. Z kolei w innej grupie szkół wyższych sprawy tej w ogóle nie uregulowano. W jeszcze innych przypadkach – w przepisach dotyczących otwartego konkursu – nie poprzedzono liczby osób zasiadających w komisji konkursowej wyrażeniem „co najmniej”. Tym samym, jeśli statut określa minimalną liczbę członków komisji np. na trzy, niemożliwe staje się powołanie w jej skład np. czterech osób – rzecz jasna przy założeniu, że inne przepisy wewnątrzuczelniane nie przewidują od tej regulacji jakichś odstępstw. Tak więc, nawiązując do wskazanego wyżej przykładu, uchybieniem formalnym byłoby wyznaczenie do pracy w komisji konkursowej czterech osób. Osobne zagadnienie stanowią możliwe skutki prawne naruszenia przepisów procedury konkursowej (np. możliwość unieważnienia całego postępowania czy wytoczenie powództwa przez kandydatów pozbawionych rekomendacji komisji konkursowej). W kwestii tej opinie doktryny prawa pracy i prawa nauki są podzielone.

2. Ekspert zewnętrzny jako członek komisji konkursowej

Ważką kwestią pozostaje afiliacja członków komisji konkursowych i brak wymogu zaproszenia do pracy w nich ekspertów zewnętrznych. Ów wymóg można określić bez cienia przesady jako międzynarodowy standard. W żadnym z ok. 700 analizowanych przez zespół Watchdog.edu.pl otwartych postępowań konkursowych nie wziął udziału ekspert zewnętrzny. Tymczasem część z poddanych monitoringowi szkół wyższych w wewnątrzuczelnianych aktach prawnych regulujących postępowanie konkursowe wprost zamieszcza przepisy uniemożliwiające powołanie w skład komisji konkursowej eksperta zewnętrznego. Za takiego należy uznać osobę niezwiązaną instytucjonalnie z uczelnią przeprowadzającą dany nabór otwarty na stanowisko nauczyciela akademickiego. Oczywiście trzeba w tym miejscu zastrzec, że prócz braku zależności organizacyjnej niezbędne jest uwzględnienie wszelkich okoliczności, które mogłyby wskazywać na konflikt interesów. Wzmiankowane wyżej regulacje wskazują, że uczelnie zakładają członkostwo w komisji konkursowej jedynie własnych

pracowników naukowych. Gwoli przykładu można przytoczyć fragmenty rzeczonych przepisów: „W składzie komisji powinni znaleźć się nauczyciele akademicki, dla których Uczelnia stanowi podstawowe miejsce zatrudnienia” [przypadek uczelni 155-L] czy „w skład Komisji Konkursowej wchodzi trzech lub pięciu nauczycieli akademickich, dla których Uczelnia stanowi podstawowe miejsce zatrudnienia, w tym przyszły bezpośredni przełożony” [przypadek uczelni 115-K]. „Uczelnia” – pisana z dużej litery – wskazuje wprost na uczelnię przeprowadzającą określony konkurs otwarty. Co za tym idzie – uniemożliwia to powołanie w skład komisji konkursowej ekspertów z innych „uczelni” oraz tych zatrudnionych na „Uczelni”, dla których nie stanowi ona podstawowego miejsca zatrudnienia. W zaleceniach przekazanych uczestniczącym w monitoringu szkołom wyższym zarekomendowano usunięcie z wewnątrzuczelnianych aktów prawnych wzmiankowanych niefortunnym sformułowań.

3. Realizacja wymogu zamieszczania ogłoszeń o konkursach otwartych

Artykuł 118a ust. 2 PSW statuuje obowiązek ogłaszania informacji o otwartych konkursach na stanowiska nauczycieli akademickich na stronach internetowych uczelni, urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego oraz ministra nadzorującego uczelnię, a także na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców, przeznaczonym do publikacji ofert pracy naukowców. Przepis ten nie ustanawia jednak minimalnego odstępu czasu między datą zamieszczenia ogłoszenia o otwartym konkursie a terminem składania zgłoszeń przez kandydatów. Wyznaczenie względnie długiego okresu między tymi dwoma datami sprawia, że o konkursie może się dowiedzieć większa liczba osób potencjalnie zainteresowanych udziałem w otwartym naborze na stanowiska nauczycieli akademickich. Co za tym idzie – zwiększa się prawdopodobieństwo złożenia aplikacji przez większą liczbę kandydatów. Szkoły wyższe zwykle nie doprecyzowują tej materii w prawie wewnątrzuczelnianym, pozostawiając ją uznaniu organizatora konkursu. Bodaj najpopularniejszym zwyczajem jest określanie 14-dniowego okresu pomiędzy datą obwieszczenia informacji o otwartym konkursie a terminem złożenia aplikacji przez kandydatów. To termin zdecydowanie za krótki, ponieważ wypaczający ideę otwartego konkursu. Warto w tym miejscu wspomnieć, że jeśli w przepisach wewnątrzuczelnianych okres między ogłoszeniem otwartego konkursu a terminem złożenia zgłoszeń poprzedza określenie „najpóźniej” albo jemu podobne (np. „ogłoszenie o konkursie zamieszcza się najpóźniej 14 dni przed upływem terminu złożenia zgłoszeń przez kandydatów”), to dominującą postawą jest obwieszczenie informacji o konkursie w ostatnim przewidzianym do tego terminie. W przekonaniu autora za zadowalający można by uznać termin 30-60 dni.

4. Profilowanie treści ogłoszenia o otwartym konkursie pod konkretnego kandydata

Warto przypomnieć, że zgodnie z *Kodeksem postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* „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”.

Wciąż problematycznym zjawiskiem jest proceder profilowania treści ogłoszenia o otwartym konkursie pod konkretnego kandydata. Cel takiego działania jest prosty – wysoko specjalistyczne kryteria, jakie musi spełnić kandydat, uniemożliwiają udział w konkursie innym zainteresowanym pracownikom naukowym. Tym samym do otwartego konkursu zgłasza się jeden kandydat, który go wygrywa. Jednocześnie przyznać trzeba, że zasygnalizowana patologia nie jest już tak nagminną sytuacją jak przed laty. Nie oznacza to jednak, że mimo sformułowania treści ogłoszenia w sposób niewykluczający na wstępie innych kandydatów w otwartym konkursie nie zwycięża osoba *de facto* wytypowana jeszcze przed obwieszczeniem informacji o otwartym naborze na stanowisko nauczyciela akademickiego. Poniżej, w celu zaakcentowania doniosłości zagadnienia, zostaną przywołane bodaj najbardziej wymowne przykłady sygnalizowanego problemu.

Cytaty zaczerpnięte ze zanonimizowanej analizy wysłanej do jednej z uczelni [przypadek uczelni 145-R]: „W ogłoszeniu z (...) o konkursie otwartym na stanowisko starszego wykładowcy w Katedrze Geografii Fizycznej (...) wskazano następujące wymogi: »doświadczenie w kontaktach ze szkołami ponadgimnazjalnymi umożliwiające współpracę w zakresie działań rekrutacyjnych na kierunki prowadzone na (...), doświadczenie we współpracy z instytucjami rządowymi, samorządowymi i innymi podmiotami, umożliwiające uczelni realizację

z nimi projektów edukacyjnych i aplikacyjnych, udokumentowane przygotowanie i doświadczenie w prowadzeniu zajęć z zakresu geografii fizycznej Polski i regionu śląskiego».

„W ogłoszeniu z (...) o konkursie otwartym na stanowisko starszego wykładowcy w Katedrze Geologii Stosowanej (...) wskazano następujące wymogi: »doświadczenie w organizacji studenckich praktyk zawodowych i staży, w tym staży finansowanych z funduszy UE, doświadczenie w zakresie prowadzenia kameralnych i terenowych zajęć dydaktycznych z zakresu geofizyki oraz geologii».

„W ogłoszeniu z (...) o konkursie otwartym na stanowisko adiunkta w Katedrze Hydrogeologii i Geologii Inżynierskiej (...) wskazano następujące wymogi: »posiadanie doświadczenia w modelowaniu przepływu wód podziemnych, transportu i ciepła z wykorzystaniem programów bazujących na obliczeniach metodą elementów skończonych FEFLOW i różnic skończonych Visual MODFLOW, oraz wiedzy z zakresu automatycznej kalibracji z użyciem programów PEST i UCODE, posiadanie doświadczenia w tworzeniu modeli konceptualnych, hydrologicznych i geologiczno-strukturalnych z wykorzystaniem oprogramowania (HydroGeoBuilder, SWAT i EarthVision), wykazanie się umiejętnością pracy z wykorzystaniem różnych programów GIS takich jak QGIS, ArcGIS oraz oprogramowania GIS z aplikacjami dla potrzeb geologicznych i geofizycznych typu GeoGraphix».

„W ogłoszeniu z (...) o konkursie otwartym na stanowisko starszego wykładowcy w Katedrze Geografii Fizycznej (...) wskazano następujące wymogi: »znaczące i twórcze osiągnięcia w pracy naukowej, zwłaszcza w zakresie przemian i kształtowania środowiska w tym regeneracji ekosystemów oraz ochrony przyrody na obszarach odkształconych antropogenicznie, a także z zakresu tafonomii makroszczątków roślinnych i wykorzystania ich analizy do rekonstrukcji zmian zachodzących w środowisku (osiągnięcia te winny być udokumentowane publikacjami w czołowych czasopismach krajowych i międzynarodowych), udokumentowane przygotowanie i doświadczenie w prowadzeniu zajęć z zakresu treści biologicznych w ramach kursów przygotowujących do nauczania przyrody w klasach IV do VI, doświadczenie w prowadzeniu ćwiczeń terenowych z zakresu biogeografii, w tym w zakresie rozpoznawania gatunków krajobrazotwórczych drzew i krzewów oraz rozróżniania podstawowych typów krajobrazów roślinnych (leśnych i nieleśnych), wraz z charakterystycznymi dla nich typami gleb».

Przykład zaczerpnięty ze zanonimizowanej analizy wysłanej do jednej z uczelni [\[przypadek uczelni 165-R\]](#):

„W ogłoszeniu z (...) o konkursie na stanowisko asystenta w Katedrze Prawa Administracyjnego i Nauki o Administracji (...) znajduje się niezrozumiałe, z punktu widzenia pozostałej treści ogłoszenia, kryterium posiadania tytułu magistra zarówno prawa, jak i administracji (w ogłoszeniu jest mowa o »stopniu magistra«, co jest błędne w świetle stosownych aktów prawa powszechnie obowiązującego).

Przykład zaczerpnięty ze zanonimizowanej analizy wysłanej do jednej z uczelni [\[przypadek uczelni 142-L\]](#):

„Ogłoszenie o konkursie na stanowisko profesora nadzwyczajnego w Instytucie Nauk Społecznych i Bezpieczeństwa z (...) nie spełnia standardów wymaganych od ogłoszeń o naborze w ramach otwartego postępowania konkursowego. Wymienione w ogłoszeniu kryteria jawią się jako sprofilowane pod konkretnego kandydata, np. »publikacje w językach mniejszości narodowych uznanych ustawowo w Polsce, dorobek w zakresie redakcji naukowych prac zbiorowych oraz redakcji czasopism naukowych, biegła znajomość języka rosyjskiego».

Rodzajem działania wykluczającego danych kandydatów jest również zastrzeżenie w ogłoszeniach o otwartym konkursie prawa do analizy zgłoszeń pod kątem formalnym i merytorycznym jedynie niektórych kandydatów.

Przykład zaczerpnięty ze zanonimizowanej analizy wysłanej do jednej z uczelni [\[przypadek uczelni 111-P\]](#):

„We wszystkich przedłożonych ogłoszeniach o konkursach znajduje się następująca informacja: »Wydział (...) zastrzega sobie możliwość kontaktu jedynie z wybranymi kandydatami oraz prawo do powiadomienia o podjęciu decyzji w sprawie obsadzenia stanowiska jedynie wybranego kandydata«. Treść tego komunikatu wypacza istotę otwartego postępowania konkursowego – nie istnieje jakakolwiek norma rangi ustawowej, która pozwalałaby na nierozpatrzenie aplikacji danego kandydata pod względem formalnym oraz merytorycznym. W tym kontekście należy również wskazać, że dobrą praktyką jest informowanie osób biorących udział w konkursie o jego wyniku».

5. Wymóg przedłożenia przez kandydata niektórych dokumentów

Zasadniczo obligatoryjne załączniki do zgłoszeń udziału w konkursach otwartych, wskazane w ogłoszeniach, nie budzą większych zastrzeżeń. Można jednak przywołać przykłady uczelni, które w ogłoszeniach o konkursach otwartych czy w swoim statucie umieszczają obowiązek przedłożenia przez kandydata w otwartym konkursie pewnych dokumentów, których okazanie właśnie jawi się jako nadmierny wymóg. Za taki należy uznać żądanie przedstawienia np. pozytywnej oceny pracy dydaktycznej kandydata, przygotowanej przez kierownika jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony był ostatnio kandydat [przypadek uczelni 152-P], „opinii ostatniego zakładu pracy” [przypadek uczelni 132-P] czy „pozytywnej opinii Wydziałowej Komisji ds. Dydaktyki o prowadzonych zajęciach dydaktycznych lub pozytywnej opinii komisji nt. referatu wygłoszonego na seminarium naukowym” [przypadek uczelni 138-R]. Ten ostatni przykład wyraźnie wskazuje, że „otwarty” konkurs jest ograniczony jedynie do kręgu pracowników naukowych tej konkretnej uczelni. Wymóg przedłożenia dokumentów tego rodzaju jest niewątpliwie kłopotliwy dla potencjalnego kandydata. W szczególności może się to okazać problematyczne dla nauczyciela akademickiego chcącego zmienić miejsce pracy, niemniej wciąż zatrudnionego w szkole wyższej, która np. pragnie zatrzymać dobrego pracownika i której przedstawiciel – w związku z tym – odmawia sporządzenia rzeczzonej opinii. Rzecz jasna, przykład ten ma charakter hipotetyczny.

6. Dopuszczalność wniesienia odwołania od rozstrzygnięcia komisji konkursowej

Gros szkół wyższych nie przewidziało w swoich statutach jakiegokolwiek postępowania odwoławczego w związku z określonymi rozstrzygnięciami komisji konkursowej. Niewątpliwie sprzyja to szybkiemu zakończeniu procedury konkursowej. W istocie jednak ta arbitralność werdyktów komisji ma niewiele wspólnego z zasadą sprawiedliwości proceduralnej. Rzetelność postępowania konkursowego zasadza się również na prawie do zakwestionowania decyzji komisji konkursowej, w szczególności gdy dotyczą one formalnych aspektów postępowania. Na gruncie polskim nie przyjął się model umożliwiający ochronę interesów kandydata w konkursie, według którego komisja konkursowa jest zobligowana do uzasadniania każdego ze swoich rozstrzygnięć (zasada przekonywania).

Abstrahując już od prawnych walorów uregulowania na poziomie statutu postępowania odwoławczego, trzeba wskazać, że ujawnianie motywów podejmowanych przez komisję decyzji stanowi swoistą informację zwrotną dla kandydatów niewybranych w konkursie. Za jej sprawą kandydaci mogliby w przyszłości poprawić słabsze strony swoich zgłoszeń do udziału w otwartym konkursie na stanowisko nauczyciela akademickiego [zob. Duraj, *Procedura konkursowego doboru...*, s. 89-91].

7. Problem unieważnienia otwartego konkursu

Rozmaicie w statutach uczelnianych uregulowano kwestię unieważnienia otwartego konkursu. Część statutów nie zawiera odnośnych przepisów. W przypadku pozostałych wyróżnić trzeba zasadniczo dwa wzorce. Pierwszy polega na wskazaniu zamkniętego katalogu przesłanek unieważnienia konkursu. Przykładowo można wśród nich wymienić: naruszenie zasady tajności głosowania w sprawie kandydatów, podjęcie rozstrzygnięcia przez komisję konkursową mimo braku kworum, niepowiadomienie o terminie rozmowy kwalifikacyjnej kandydata, niepowiadomienie przez przewodniczącą komisji konkursowej o terminie jej posiedzenia członka tego gremium, wreszcie – najczęstszy powód unieważnienia konkursu, czyli niezgłoszenie się doń żadnego kandydata. Drugi ze wzmiankowanych wyżej modeli zakłada daleko posunięty woluntaryzm po stronie organizatora konkursu, sprowadzający się do następującej formuły ze statutu uczelni: „rektor może unieważnić konkurs bez podania przyczyny”.

Wśród przykładów przepisów w statutach uczelni, które są ukształtowane w duchu podobnej uznaniowości, można by jeszcze wymienić: „w ogłoszeniu o konkursie rektor może, z ważnych przyczyn, zastrzec sobie prawo odstąpienia od rozstrzygnięcia konkursu” [przypadek uczelni 142-L], „rektor może odstąpić od niektórych ustalonych wyżej zasad [postępowania konkursowego – przyp. P.B.], jeżeli przemawia za tym ważny interes Uczelni. O skorzystaniu z tego prawa rektor powiadamia osoby, które do konkursu przystąpiły” [przypadek uczelni 141-M] czy instytucję wniesienia „uzasadnionego sprzeciwu” przez pracownika naukowego wydziału od rozstrzygnięcia komisji konkursowej – wyboru kandydata w otwartym konkursie [przypadek uczelni 145-R]. W odniesieniu do drugiego przykładu dla porządku trzeba odnotować, że rektor

uczelnii, z której statutu pochodzi przytoczony przepis, skorzystał z tej regulacji raz (na kilkanaście konkursów otwartych), zatrudniając nauczyciela akademickiego na stanowisku profesora zwyczajnego [przypadek uczelni 141-M]. Przywołane wyżej rozwiązania zasługują ze wszech miar na krytykę. Są one oparte na anachronicznym już przeświadczeniu, że to władze szkoły wyższej „wiedzą lepiej” i „odpowiednio zareagują”. Ów prastary motyw dobrego władcy – rektora, rozsądzającego sprawiedliwie, czyli podług własnego uznania, niestety wciąż znajduje wyraz w przepisach prawa wewnętrznego szkół wyższych.

8. Protokół z posiedzenia komisji konkursowej

Protokoły z obrad komisji konkursowych stanowiły z punktu widzenia ekspertów programu Watchdog.edu.pl bodaj najbardziej wartościowe materiały, dzięki którym możliwe było dostrzeżenie wielu uchybień danego postępowania konkursowego. Protokół z posiedzenia komisji powołanej do rozstrzygnięcia konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego jest, jak już wspomniano we wcześniejszych rozważaniach, w świetle orzecznictwa sądów administracyjnych informacją publiczną, która jako taka musi zostać udostępniona przez zobowiązany do tego podmiot. Szkoły wyższe nie praktykują uprząstaczenia protokołów przypuszczalnie zainteresowanym osobom choćby za sprawą stron internetowych poszczególnych wydziałów, na których ma miejsce odnośne postępowanie konkursowe, lub poprzez jedną łatwo dostępną zakładkę na stronie głównej uczelni. Taką postawę szkół wyższych należy ocenić krytycznie.

Na ogół uczelnie materializują wymóg opracowania protokołu dokumentującego poszczególne czynności w ramach procedury konkursowej. Poważne zastrzeżenia wywołuje jednak jakość protokołów. Najczęstsze nieprawidłowości to: lakoniczność protokołów, brak wskazania w nich przynajmniej ogólnych motywów podjęcia danego rozstrzygnięcia, brak uwypuklenia konkretnych atutów wybranej kandydatury w stosunku do pozostałych, pewna mechaniczność ich przygotowywania (zasada „kopiuj-wklej”) poprzez podstawienie stosownych nazwisk, liczb, bez uwzględnienia specyfiki określonego konkursu i wymagań stawianych kandydatom, brak wzmianki o trybie procedowania (głosowanie jawne/tajne). Jeśli w otwartym konkursie uczestniczy większa liczba kandydatów niż jeden, członkowie komisji konkursowych są w zdecydowanej większości przypadków jednomyślni co do oceny osób startujących w konkursie. Może to budzić podejrzenia w odniesieniu do uczciwości oceny. Statystyka ta uwidacznia problem „szklanego sufitu” dla kandydatów niezwiązanych uprzednio z uczelnią przeprowadzającą dane postępowanie konkursowe. Bowiem otwarty konkurs, w przypadku uczestnictwa w nim kandydata, którego Alma Mater jest właśnie uczelnią przeprowadzającą konkurs, wygrywa niemal zawsze ów kandydat.

9. Dyskryminacja pośrednia kandydatów w konkursach otwartych ze względu na wiek i przerwy w karierze

Interesujące zagadnienie, zasługujące na osobne opracowanie, stanowią formy dyskryminacji pośredniej kandydatów w konkursach. Pomijając problem ukierunkowywania treści ogłoszenia o otwartym konkursie pod kątem kryteriów spełnianych przez konkretnego kandydata, w gruncie rzeczy trudno czynić szkołom wyższym zarzut dyskryminacji kandydatów wyrażony w zawartości ogłoszeń o otwartym naborze na stanowiska nauczycieli akademickich. Dopiero analiza protokołów z posiedzeń komisji konkursowych powołanych do rozstrzygnięcia otwartego konkursu na dane stanowisko pracownika naukowego uwydatnia problem nierównego traktowania niektórych osób uczestniczących w postępowaniu konkursowym. Dostrzegalna jest zwłaszcza dyskryminacja ze względu na wiek kandydata i przerwy w karierze akademickiej. Tymczasem *Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* wskazuje: „Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie, jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery. Z tego względu należy umożliwić kandydatom składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę”. By unaocznić okoliczności towarzyszące wzmiankowanemu nierównemu traktowaniu kandydatów w postępowaniach konkursowych, wypada przytoczyć fragmenty z zaleceń przekazanych poddanym monitoringowi szkołom wyższym, odwołujące się do treści protokołów z posiedzeń komisji konkursowych.

Przykład zaczerpnięty ze zanonimizowanej analizy wysłanej do jednej z uczelni [przypadek uczelni 126-N]:

„W protokole z posiedzenia (...) znajduje się niezrozumiały z punktu widzenia kryteriów wyboru kandydatów argument, umniejszający w mniemaniu p. prof. R.Z. zgłoszenie niewybranej w konkursie kandydatki p. mgr B.O.: »(...) zwrócił uwagę [prof. R.Z. – przyp. P.B.], że B.O. nie wywiązała się ze swych obowiązków dyplomanta w terminie – miała przesunięty egzamin końcowy i w tym sensie, nie jest to osoba, z której można by brać przykład«. Wzmiankowana uwaga ma charakter dyskryminujący”.

Przykłady zaczerpnięte ze zanonimizowanej analizy wysłanej do jednej z uczelni [\[przypadek uczelni 109-J\]](#):

„W protokole z posiedzenia komisji konkursowej powołanej do rozstrzygnięcia konkursu na stanowisko asystenta na (...) znajduje się niezrozumiały z punktu widzenia kryteriów wyboru kandydatów argument, umniejszający w mniemaniu komisji zgłoszenie niewybranego w konkursie kandydata: »Wyrażono wątpliwość, czy pan (...) będzie wystarczająco zmotywowany do pracy nad drugim doktoratem w zakresie informatyki«. Wszczęty drugi przewód doktorski (w przedmiotowym przypadku – z zakresu elektrotechniki) powinien być wręcz traktowany jako dodatkowy atut kandydata, wskazujący na wszechstronność jego zainteresowań badawczych, pasję naukową czy zdolność do prowadzenia badań międzyobszarowych”.

„W protokole z posiedzenia komisji konkursowej powołanej do rozstrzygnięcia konkursu na stanowisko asystenta na (...) znajdują się niezrozumiałe z punktu widzenia kryteriów wyboru kandydatów argumenty, umniejszające w mniemaniu komisji zgłoszenie niewybranego w konkursie kandydata: »Wyrażono wątpliwość, czy pan (...) będzie wystarczająco zmotywowany do pracy nad drugim doktoratem w zakresie informatyki. Ponadto polityka zatrudnienia na Politechnice (...) wymaga szybkiej zmiany stanowiska na adiunkta w przypadku uzyskania stopnia doktora, co w konsekwencji nie prowadziło do pozyskania przez Wydział (...) asystenta informatyka, ale adiunkta ekonomisty«. (...) Dyskryminujący charakter ma następująca uwaga zamieszczona w protokole: »Zauważono, że pan (...) legitymuje się dyplomem doktora w zakresie ekonomii, którego uzyskanie trwało aż 11 lat (2003-2014)«”.

W niektórych ogłoszeniach o konkursach otwartych zawarto formuły pośrednio faworyzujące kandydatów wywodzących się ze środowiska akademickiego uczelni przeprowadzającej dane postępowanie konkursowe, jak np.: „dodatkowych informacji udziela Dyrektor Instytutu (...)” [\[przypadek uczelni 108-K\]](#) czy „dokładnych informacji o pracy na stanowisku przewidzianym konkursem można zasięgnąć u kierownika Katedry (...)” [\[przypadek uczelni 141-M\]](#).

Ad extremum wskazać należy stosowanie przez komisje konkursowe podwójnych standardów w stosunku do kandydatów w otwartym konkursie – dość rygorystyczne podejście do niewielkich uchybień w aplikacji kandydata spoza uczelni przeprowadzającej postępowanie konkursowe przy jednoczesnym liberalnym nastawieniu do poważniejszych mankamentów zgłoszenia kandydata z uczelni, na której odbywa się otwarty konkurs. W tym drugim przypadku mamy wręcz do czynienia z pewną ekwilibrystyką ze strony komisji konkursowych w uzasadnieniu własnych decyzji.

Przykład zaczerpnięty ze zanonimizowanej analizy wysłanej do jednej z uczelni [\[przypadek uczelni 111-P\]](#):

„Zgodnie z protokołem z posiedzenia komisji konkursowej powołanej do rozstrzygnięcia konkursu na stanowisko asystenta w Instytucie Informatyki (...) w konkursie została wybrana kandydatura p. mgr inż. A.W. Kandydat ten nie spełnił jednak warunków formalnych wskazanych w ogłoszeniu w postaci udokumentowania znajomości języka obcego, kopii materiałów konferencyjnych oraz – dokumentu niewskazanego w ogłoszeniu o konkursie, a wzmiankowanego w protokole z posiedzenia komisji konkursowej – »pisemnej zgody kierownika zakładu, do którego ma być przyjęty kandydat«. Wewnątrzuczelniane przepisy dotyczące procedury konkursowej nie przewidują instytucji uzupełnienia braków formalnych wniosku. Jest to istotne – zważywszy na niezwykle restrykcyjne, jak to wynika z protokołów, podejście komisji konkursowych do oceny formalnej zgłoszeń kandydatów (kandydatury osób, które nie załączały do swojej aplikacji jednego z dokumentów, relatywnie mniej istotnego niż wzmiankowane powyżej, były dotychczas odrzucane z przyczyn formalnych). W związku z tym nie znajduje uzasadnienia przeprowadzenie »warunkowego głosowania kandydatury pod warunkiem uzupełnienia dokumentów« oraz żądanie od kandydata przedłożenia dokumentu, o którym nie ma mowy w ogłoszeniu o konkursie (»pisemna zgoda kierownika zakładu, do którego ma być przyjęty kandydat«). Konkurs powinien być pozostać nierozstrzygnięty. Jednocześnie należy zauważyć, że możliwe było ponowne przeprowadzenie konkursu na stanowisko asystenta w Instytucie Informatyki (...), co odpowiadałoby zarówno stosownym przepisom, jak i dobrym praktykom”.

10. Konflikt interesów w postępowaniu konkursowym. Mechanizmy zapobiegania wystąpieniu konfliktu interesów

Trudno w statutach uczelni doszukać się regulacji pozwalających na przeciwdziałanie wystąpieniu konfliktu interesów w otwartym postępowaniu konkursowym. Jest to niezbędne dla zagwarantowania, w miarę możliwości prawnych, bezstronności członków komisji konkursowej w trakcie dokonywania oceny zgłoszeń kandydatów. Można odnieść wrażenie, że szkoły wyższe nawet intuicyjnie nie dostrzegają nic niewłaściwego w zasiadaniu w komisji konkursowej, opiniującej przecież aplikacje kandydatów, opiekunów naukowych tychże kandydatów. Chodzi przede wszystkim o promotorów prac magisterskich i doktorskich autorstwa osób biorących udział w konkursie otwartym.

Przykład zaczerpnięty ze zanonimizowanej analizy wysłanej do jednej z uczelni [\[przypadek uczelni 111-P\]](#):

„Konkurs na stanowisko wykładowcy w Zakładzie (...) winien być unieważniony w związku z rażącymi uchybieniami w przebiegu postępowania konkursowego. W pierwszej kolejności należy wskazać na treść ogłoszenia o konkursie, które wyraźnie uwidacznia, że wymogi w nim wymienione są sprofilowane pod konkretnego kandydata. W protokole z posiedzenia komisji konkursowej w dniu (...) znajduje się natomiast następujący ustęp: »O głos (...) poprosił również Dziekan, który powiedział, że mgr inż. (...) jest jego doktorantem, a stopień zaawansowania rozprawy doktorskiej na dzień dzisiejszy jest oceniony na 90%«. Przywołany fragment protokołu wskazuje niewątpliwie na wystąpienie konfliktu interesów (dziekan nie wyłączył się z prac komisji konkursowej). W składzie komisji konkursowej nie powinien być znaleźć się promotor pracy doktorskiej jednego z kandydatów, żywo zainteresowany pozytywnym rozstrzygnięciem konkursu dla jego podopiecznego. Jednocześnie należy dostrzec naturalny stosunek zależności między członkiem komisji-diekanem Wydziału a pozostałymi członkami komisji konkursowej, dla których dziekan pozostaje przełożonym. Przytoczona wyżej wypowiedź dziekana narzuca w sposób pośredni pozostałym członkom komisji właściwe – z punktu widzenia promotora pracy doktorskiej kandydata – rozstrzygnięcie”.

Monitoring przeprowadzony przez ekspertów programu Watchdog.edu.pl ujawnił także, na szczęście jedynie egzemplaryczne, przypadki uczestnictwa w pracach komisji konkursowej członka najbliższej rodziny kandydata czy też żony promotora pracy dyplomowej jednego z kandydatów.

Przykład zaczerpnięty ze zanonimizowanej analizy wysłanej do jednej z uczelni [\[przypadek uczelni 168-M\]](#):

„Protokół z posiedzenia komisji konkursowej (...) obradującej nad kandydaturami zgłoszonymi do konkursu na stanowisko asystenta w Katedrze (...) zawiera informację o wyborze spośród czterech kandydatów dra inż. P.S. Jednocześnie członkiem komisji konkursowej w randze jej przewodniczącego był prof. R.S. [to samo nazwisko co kandydata – przyp. P.B.]. Zbieżność nazwisk przewodniczącego komisji i wybranego w otwartym konkursie kandydata może wskazywać na konflikt interesów. W protokole nie znajduje się jednak informacja o wyłączeniu się z prac komisji konkursowej jej przewodniczącego w związku z powyższym”.

Przykład zaczerpnięty ze zanonimizowanej analizy wysłanej do jednej z uczelni [\[przypadek uczelni 138-R\]](#):

„Zgodnie z protokołem z posiedzenia komisji konkursowej powołanej do rozstrzygnięcia konkursu na stanowisko asystenta w Katedrze (...) w konkursie została wybrana kandydatura p. dr. inż. (...). Członkinią komisji konkursowej była p. prof. E.B.-F., natomiast promotorem pracy doktorskiej p. dr. inż. (...) był p. prof. Z.F. [to samo nazwisko co członkini komisji konkursowej – przyp. P.B.] z Politechniki (...) [inna uczelnia z tego samego miasta niż ta przeprowadzająca konkurs – przyp. P.B.]. W protokole nie znajduje się jednak informacja o wyłączeniu się z prac komisji konkursowej jej członkini w związku z wyżej wskazanym prawdopodobnym konfliktem interesów”.

Unikaniu tego rodzaju sytuacji jak powyższe służy znana z innych niż PSW regulacji instytucja wyłączenia z prac danego gremium osoby, co do której zachodzi podejrzenie niezachowania bezstronności w ocenie. Wystarczające byłoby, jak się zdaje, wprowadzenie do stosownych aktów prawnych mechanizmu wyłączenia z mocy prawa członka komisji konkursowej w przypadkach ściśle wskazanych w tychże unormowaniach (zamknięty katalog przesłanek wyłączenia) oraz ogólnej formuły, np. „członek komisji konkursowej ulega wyłączeniu, jeżeli istnieje okoliczność tego rodzaju, że mogłaby wywołać uzasadnioną wątpliwość co do jego bezstronności w danej sprawie” – tu akurat autor posiłkował się rozwiązaniem zaczerpniętym *mutatis mutandis* z *Kodeksu postępowania karnego*. Wyłączenie takie następowałoby: z mocy prawa (*ipso iure*), na żądanie samego członka komisji, który mógłby nie być bezstronny, na wniosek kandydata w otwartym konkursie na stanowisko nauczyciela akademickiego lub organizatora konkursu (rektor), lub przewodniczącego komisji konkursowej/innego członka komisji konkursowej. Zaledwie kilka z badanych szkół

wyższych uchwalilo przepisy majace na celu przeciwdzialanie zjawisku konfliktu interesow w postepowaniu konkursowym lub zobowiazalo czlonkow komisji konkursowych do podpisywania stosownych oswiadczen przed przystapieniem do oceny kandydatow, ktorzy zglosili sie do otwartego konkursu.

11. Uwagi na tle kryteriow oceny kandydatow przez komisje konkursowa

Do grona wzlowych problemow postepowania konkursowego zaliczyc mozna mechanizmy zapewniajace dostateczna obiektywizacje oceny kandydatow na stanowiska nauczycieli akademickich. Wszechobecnny fetysz parametryzacji i do pewnego stopnia jego krytyka nie sprzyjaja probie stworzenia czytelnych kryteriow, ktorych spełnienie w najwyzszym stopniu dawaloby rekoiemie wygrania otwartego konkursu przez kandydata i w konsekwencji zatrudnienie na stanowisku nauczyciela akademickiego w szkole wyzszej. Swoisty katalog (o charakterze inkluzywnym) osiagniec naukowych, zawodowych, spolecznych, artystycznych, organizacyjnych czy dydaktycznych, dostosowany do specyfiki uczelni czy jednostki organizacyjnej uczelni, moglyby byc pomocnym narzedziem dla komisji konkursowej ewaluuujacej kandydatow. Otwarta kwestia pozostaje, w jakim stopniu wiazalby on komisje konkursowa przy podejmowaniu rozstrzygnienc – czy mialby przymiot prawa mielkiego, czy tez walor przepisow prawnie wiazacych. Analiza dokumentow udostepnionych przez uczelnie na potrzeby monitoringu wskazuje, ze omawiane wyzej rozwiązanie jest czestym dowiadczaniem zwlaszcza uczelni medycznych (idzie tu przede wszystkim o szerokie stosowanie wskaźników bibliometrycznych). Ciekawa propozycja jest uwzględnienie dzialalnosci popularyzatorskiej czy *pro bono* jako miernikow oceny kandydata w otwartym konkursie. W tym kontekście godzi sie odnotowac, ze wziecie pod uwage dokonanc popularyzatorskich w systemie oceny okresowej pracownika naukowego i w ocenie dorobku pracownika w postepowaniach o nadanie stopnia lub tytulu oraz w procedurach awansowych jest jednym z postulatow ruchu Obywatele Nauki.

Rodzaje argumentacji szkół wyższych wobec budzacych watpliwosci praktyk

wewnatrzuczelnianych

Wszystkim uczelniom, ktore odpowiedzialy na wniosek o udzielenie informacji publicznej Fundacji „Fundusz Pomocy Studentom”, przeslano pisma z analiza udostepnionych przez szkoly wyzsze materialow wraz z rekomendacjami dotyczacyimi postepowan konkursowych w tychze podmiotach. Jednoczesnie poproszono wiekszosc dziekanow wydzialow o ustosunkowanie sie do konstatacji, ze w konkursach otwartych w jednostkach organizacyjnych, ktorymi kieruja, startuje najczestziej jeden kandydat, dotychczas zwiazany z ta jednostka. Z kolei w przypadku wiekszej liczby kandydatow rozstrzygnięcie komisji konkursowej jest korzystne wlasnie dla wskazanego wyzej kandydata (kontynuacja chowu wsobnego) przy jednoczesnym negatywnym rozpatrzeniu aplikacji osob spoza uczelni, na ktorej odbywa sie otwarty konkurs.

Odpowiedzi uczelni na wzmiankowana kwestie mozna w gruncie rzeczy sprowadzic do trzech rodzajow argumentacji, nazwanych umownie przez autora: argumentem z legalizmu, argumentem z pasywnosci, argumentem z autonomii szkół wyższych. Pierwszy zasadza sie na falszywym przekonaniu, ze jesli dotrzymano procedur wskazanych w prawie wewnatrzuczelnianym, to postepowanie konkursowe nalezy ocenic jako rzetelne. Trudno zgodzic sie z takim stanowiskiem, poniewaz w kontekście zwięzlosci aktu prawa powszechnie obowiazujacego – PSW – w zakresie unormowania instytucji otwartego konkursu doniosla role zaczynajac odgrywac rózno rodzaju kodeksy dobrych praktyk akademickich – slowem, normy etyczne. Jak udowadniaja przyklady przytoczone w niniejszym artykule, rózno rodzaju akty prawa mielkiego, majace wydzwiek deontologiczny, wciáz nie odgrywaja znaczej roli w praktyce postepowan konkursowych w szkołach wyższych.

Argument z pasywnosci to mniemanie, ze organizator otwartego konkursu nie ma zadnego wplywu na liczbe kandydatow, ktorzy sie doń zglosza. Niemniej zamieszczanie ogloszen o konkursach otwartych ze znacznym wyprzedzeniem (dlugi okres miedzy data ogloszenia a terminem zlozenia aplikacji), unikanie formułowania treści ogloszen w sposob faworyzujacy konkretnych kandydatow (zjawisko „ustawionych konkursow”) czy tez staranniejsza strategia informacyjna (za sprawa lepszej promocji ogloszen o konkursach otwartych) mogą przyczynic sie do poprawy niepokojaacych wskaźnikow dotyczacych postepowan konkursowych.

Argument z autonomii szkoły wyższej, a precyzyjniej – z konstytucyjnej zasady autonomii szkół wyższych (art. 70 ust. 5 *Konstytucji RP*) – to niekiedy, jak sie zdaje, poczucie, ze autonomia uczelni wyłącza

stosowanie przepisów prawa. W tym miejscu wypada jedynie przypomnieć, że Trybunał Konstytucyjny (dalej: TK) w wyroku z 8 listopada 2000 r. określił autonomię szkół wyższych jako „konstytucyjnie chronioną sferę wolności prowadzenia badań naukowych i kształcenia, w ramach obowiązującego porządku prawnego. Oznacza to, iż Konstytucja zakłada istnienie aktów wewnętrznych tych uczelni i że uczelnie regulują tymi aktami zakładowymi, zgodnymi z prawem – prawa i obowiązki studentów. (...) Prawo do takich regulacji wewnętrznych przysługuje wszystkim szkołom wyższym po to, by mogły one realizować cel publiczny, jakim jest kształcenie studentów i prowadzenia badań naukowych (twórczej pracy artystycznej)” [wyrok TK z 8 listopada 2000 r., sygn. akt SK 18/99; zob. również: Krzywoń, *Konstytucyjne aspekty autonomii...*, s. 46-66; Masternak-Kubiak, *Autonomia szkół wyższych...*; Garlicki, komentarz do art. 70..., s. 11-12].

Rekomendacje na kanwie postępowań konkursowych

Podsumowując powyższe rozważania, autor pragnie wskazać kilkanaście rekomendacji, które mogłyby przyczynić się do poprawy standardów otwartych postępowań konkursowych w szkołach wyższych. Jednocześnie zachęca do lektury tych zaleceń w kontekście wytycznych, które zawierają *Europejska Karta Naukowca* i *Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*.

1. W komisji konkursowej powinien zasiadać co najmniej jeden ekspert zewnętrzny, niezwiązany instytucjonalnie z uczelnią przeprowadzającą dany konkurs otwarty.
2. Statut uczelni powinien przewidywać możliwość wniesienia odwołania od rozstrzygnięcia komisji konkursowej.
3. Statut uczelni powinien zawierać zamknięty katalog przesłanek, których zaistnienie skutkuje unieważnieniem konkursu. Jednocześnie z przepisów prawa wewnątrzuczelnianego należy usunąć – jeśli takie występują – postanowienia umożliwiające unieważnienie konkursu bez podania przyczyny.
4. Rozstrzygnięcia komisji konkursowej powinny mieć możliwie wyczerpujące uzasadnienie.
5. Okres pomiędzy datą zamieszczenia ogłoszenia o otwartym konkursie na stanowisko nauczyciela akademickiego a terminem nadsyłania zgłoszeń przez kandydatów powinien być względnie długi, by umożliwić złożenie aplikacji wszystkim zainteresowanym udziałem w konkursie osobom.
6. Na poziomie statutu uczelni warto ustanowić minimalny termin, o którym mowa w punkcie poprzednim.
7. Ogłoszenie o otwartym konkursie powinno zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji, warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego. Jego treść nie może wskazywać na konieczność wykazania się przez kandydatów wysokospecjalistycznymi kompetencjami – innymi słowy, należy wystrzegać się takiego kształtowania treści ogłoszenia, która mogłaby sugerować, że konkurs został sprofilowany pod konkretnego kandydata.
8. Komisja konkursowa powinna składać się z możliwie dużej liczby osób, posiadających wielorakie doświadczenia i kwalifikacje, przy uwzględnieniu równowagi płci czy stażu zawodowego.
9. W statucie uczelni należy ustalić wysoką minimalną liczbę członków komisji konkursowej.
10. Komisja konkursowa powinna korzystać z różnorodnych metod oceny kandydatów na stanowisko nauczyciela akademickiego. Wydanie opinii jedynie na podstawie złożonych przez kandydatów dokumentów, bez przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej, wydaje się niewystarczające.
11. Rozmowa kwalifikacyjna nie może polegać na sprawdzeniu już zweryfikowanej wcześniej wiedzy kandydata (model edukacji pamięciowo-erudycyjnej). Rozmowa rekrutacyjna powinna sprawdzać predyspozycje kandydata do pracy zawodowej na danym stanowisku nauczyciela akademickiego oraz dotyczyć jego planów rozwoju naukowego, zainteresowań badawczych, dotychczasowych osiągnięć.
12. Ocena kandydatów w otwartym konkursie powinna mieć charakter kompleksowy. Nie można traktować *in minus* przerw w karierze akademickiej czy odstępstw od porządku chronologicznego w życiorysie danego kandydata.
13. Protokoły z posiedzeń komisji konkursowej powinny zostać udostępnione w łatwej do wyszukania, specjalnej zakładce na stronach internetowych uczelni.
14. Protokoły z posiedzeń komisji konkursowej powinny zawierać dokładny opis podejmowanych przez komisję czynności, w szczególności w zakresie opinii na temat kandydatów biorących udział w otwartym konkursie.
15. Za niezbędne należy uznać ustanowienie regulacji umożliwiających zapobiegnięcie wystąpieniu konfliktu interesów, np. poprzez instytucję wyłączenia członka komisji konkursowej z jej prac ze względów wskazanych w przepisach lub za sprawą zobowiązania członków komisji konkursowej do podpisywania specjalnych

oświadczeń o niepozostawianiu z kandydatami w konkursie w relacji, która mogłaby mieć wpływ na zachowanie bezstronności.

16. W przepisach prawa wewnątrzuczelnianego warto ustanowić otwarty katalog osiągnięć naukowych, zawodowych, społecznych, artystycznych, organizacyjnych lub dydaktycznych premiowanych w ramach otwartych konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich (w zależności od profilu szkoły wyższej).

17. Większe znaczenie w ocenie kandydata na stanowisko nauczyciela akademickiego należy przydawać jego aktywności społecznej i organizacyjnej *pro bono* oraz działalności popularyzatorskiej.

Przemysław Brzuszcza

Bibliografia

- Baran K.W. (red.), *Akademickie prawo pracy*, Warszawa 2015.
- Bocheńska A., *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Warszawa 2014.
- Brzuszcza P., *Dystrybucja świadczeń dla doktorantów. Aspekty prawne* w: Pawłowski R., Rafalska D., *Watchdog.edu.pl* #3. *Jak instytucje publiczne wspierają doktorantów*, Warszawa 2016.
- Brzuszcza P., *Kierunki orzecznictwa w sprawach dotyczących otwartego naboru na stanowiska w instytucjach publicznych* w: Pawłowski R., Rafalska D. (red.), *Watchdog.edu.pl* #5. *Otwarte i uczciwe konkursy na stanowiska nauczycieli akademickich – reguła czy wyjątek?*, Warszawa 2016.
- Brzuszcza P., *Ramy prawne otwartego konkursu na stanowiska nauczycieli akademickich* w: Pawłowski R., Rafalska D. (red.), *Watchdog.edu.pl* #5. *Otwarte i uczciwe konkursy na stanowiska nauczycieli akademickich – reguła czy wyjątek?*, Warszawa 2016.
- Brzuszcza P., *Status prawny eksperta w postępowaniu rekrutacyjnym na studia wyższe* w: Pawłowski R., Rafalska D. (red.), *Watchdog.edu.pl* #4. *Czy gorsi kandydaci wypierają lepszych podczas rekrutacji na drugi i trzeci stopień studiów*, Warszawa 2016.
- Czuryk M., Karpiuk M., Kostrubiec J. (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym po nowelizacji. Komentarz praktyczny*, Warszawa 2015.
- Duraj T., *Konkurs na stanowiska kierownicze – wybrane problemy prawne*, „Humanizacja Pracy” 2002, nr 4.
- Duraj T., *Podmioty związane z przeprowadzaniem konkursów na stanowiska kierownicze – problematyka prawna*, „Zeszyty Prawnicze” 2012, nr 12/2.
- Duraj T., *Pojęcia i klasyfikacja konkursów na stanowiska kierownicze*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 12.
- Duraj T., *Procedura konkursowego doboru kadr kierowniczych. Problematyka prawna*, „Zeszyty Prawnicze” 2012, nr 12/3.
- Furman K.J., *Kierunki orzecznictwa sądów administracyjnych w sprawach dotyczących dostępu do informacji publicznej związanej z działalnością podmiotów prowadzących studia wyższe* w: Pawłowski R., Rafalska D. (red.), *Watchdog.edu.pl* #4. *Czy gorsi kandydaci wypierają lepszych podczas rekrutacji na drugi i trzeci stopień studiów?*, Warszawa 2016.
- Garlicki L., komentarz do art. 70 w: Garlicki L. (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. III, Warszawa 2003.
- Izdebski H., Zieliński J.M., *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2015.
- *Kierunki orzecznictwa sądów administracyjnych w sprawach dotyczących informacji publicznej o działalności szkół wyższych* w: Golińska M., Lewiński T., Pawłowski R., Rycko N. (red.), *Watchdog.edu.pl* – edycja 2. *Działania nadzorcze nad dystrybucją świadczeń z pieniędzy publicznych wśród studentów uczelni prywatnych i państwowych uczelni zawodowych*, Warszawa 2012.
- Kijowski D., Suwaj P.J. (red.), *Patologie w administracji publicznej*, Warszawa 2009.
- Knapieńska A., *Raport o mobilności naukowców*, „Forum Akademickie” 2010, nr 12.
- Krzywoń A., *Konstytucyjne aspekty autonomii szkoły wyższej* w: Jakubowski A., Wiktorowska A. (red.), *Prawo nauki. Zagadnienia wybrane*, Warszawa 2014.
- Łętowska E., *Dobro wspólne – władza – korupcja* w: Popławska E. (red.), *Dobro wspólne – władza – korupcja. Konflikt interesów w życiu publicznym*, Warszawa 1997.
- Masternak-Kubiak M., *Autonomia szkół wyższych na gruncie Konstytucji RP* w: Szadok-Bratuń A. (red.), *Nowe prawo o szkolnictwie wyższym a podmiotowość studenta*, Wrocław 2007.
- Mikułowski W., *Faworytyzm i protekcja przy naborze i obsadzaniu stanowisk w polskiej administracji. Przyczyny i konsekwencje* w: Kijowski D., Suwaj P.J. (red.), *Patologie w administracji publicznej*, Warszawa 2009.
- Nowak P., *Hodowanie troglodytów. Uwagi o szkolnictwie wyższym i kulturze masowej człowieka współczesnego*, Warszawa 2014.
- Pyter M. (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2012.
- Reszka P.R., *Ustawiony konkurs na uczelni? Uniwersytet nie zaprzecza*, „Gazeta Wyborcza”, 21 października 2013.
- Sanetra W. (red.), *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, Warszawa 2015.
- Sanetra W., Wierzbowski M. (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Szablowska-Juckiewicz M., *Nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim* w: Sanetra W. (red.), *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, Warszawa 2015.

- Suwaj P.J., *Konflikt interesów w administracji publicznej*, Warszawa 2009.
- Waltoś S., *Perypetie z karierą naukową w Polsce – kilka wstępnych refleksji na tle klasycznych modeli tejże kariery* w: Waltoś S., Rozmus A. (red.), *Kariera naukowa w Polsce. Warunki prawne, społeczne i ekonomiczne*, Warszawa 2012.
- Waltoś S., Rozmus A. (red.), *Kariera naukowa w Polsce. Warunki prawne, społeczne i ekonomiczne*, Warszawa 2012.
- Wyrzykowski M., *Pojęcie interesu społecznego w prawie administracyjnym*, Warszawa 1986.
- Zubik M. (red.), *Zapobieganie konfliktowi interesów w III RP*, Warszawa 2003.

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

