

WALDEMAR WALCZAK

Uniwersytet Łódzki

ANALIZA METODYKI POSTĘPOWANIA W PROCESACH REKRUTACJI PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH

ABSTRACT. Walczak Waldemar, *Analiza metodyki postępowania w procesach rekrutacji pracowników naukowych* [Analysis of Methodology in Recruitment of Researchers]. *Studia Edukacyjne* nr 46, 2017, Poznań 2017, pp. 325-345. Adam Mickiewicz University Press. ISSN 1233-6688. DOI: 10.14746/SE.2017.46.21

The purpose of this article is to present a multifaceted analysis concerning methodology proceedings in recruitment procedures for researchers. Theoretical considerations are complemented by conclusions of an empirical study. The role of scientific institutions and values applicable in the scientific community in light of popularized theories are analyzed first. Additionally, reference is made to the principles enshrined in the code of ethics of Poland's National Research and Development Centre.

Then are discussed recommended patterns of conduct which have been recorded in the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, paying particular attention to issues relating to openness and fairness of proceedings and equal treatment.

The next part of the work discusses legal regulations applicable to the employment of academics at Polish universities. It looks closely into the differences that apply to employees at public and private universities, which can be considered from the point of view of legal provisions relating to the principle of equal treatment enshrined in the Constitution of the Republic of Poland.

The subsequent part of study is devoted to the conclusions of an empirical study covering the competition proceedings relating to the employment of academic staff at public universities. The methodology of the examination procedure is thoroughly explained and interim research questions concerning the specific issues and problems closely related to the analyzed subject are presented.

Key words: higher education, European Charter for Researchers, open competition procedures, recruitment processes, logo Human Resources Excellence in Research, academic values

Problematyka dotycząca uwarunkowań funkcjonowania szkolnictwa wyższego w Polsce jest przedmiotem wielu ożywionych dyskusji w przestrzeni publicznej, a także znajduje swoje poczytne miejsce w licznych opracowaniach naukowych. Do najczęściej poruszanych tematów zalicza się między innymi kwestie zasad finansowania nauki, określania programów i efektów

kształcenia, warunków uruchamiania nowych kierunków studiów, stosowania nowych metod nauczania w formie e-learningu, jakości procesów dydaktycznych w kontekście oczekiwań rynku pracy, kryteriów parametryzacji jednostek w aspekcie działalności badawczo-naukowej i tym podobne. Jest jednak inne, bardzo ważne zagadnienie, które wydaje się świadomie ignorowane i pomijane milczeniem w pracach naukowych. Chodzi mianowicie o rzeczywiste (a nie iluzoryczne) aspekty i przesłanki rzutujące na procesy doboru kadr wyższych uczelni w Polsce. Celem referatu jest przedstawienie kompleksowych rozważań poświęconych analizie procesów związanych z uzyskiwaniem etatowego zatrudnienia na wyższych uczelniach. Szczególną uwagę poświęcono zdiagnozowaniu dychotomicznej relacji pomiędzy teorią a praktyką, co zostało wykazane na podstawie wyników prowadzonych badań naukowych z przedmiotowego zakresu.

Rola instytucji naukowych i wartości akademickie na gruncie popularyzowanych teorii

Powszechną akceptację zyskują szeroko upowszechniane poglądy, że ośrodki akademickie spełniają doniosłą rolę w procesach budowania gospodarki opartej na wiedzy. Podkreśla się przy tym, że współcześnie

misja uniwersytetów nie ogranicza się jedynie do prowadzenia działalności edukacyjnej oraz naukowo-badawczej. Obecnie jest ona rozumiana znacznie szerzej: jako przyczynianie się do wzrostu potencjału ekonomicznego regionu, w którym dana uczelnia jest zlokalizowana¹.

Zasygnalizowane tematy są postrzegane jako kluczowe wyzwania dla systemu szkolnictwa wyższego w powiązaniu z rozwojem gospodarki w XXI wieku. Przytoczone refleksje pozostają niekwestionowane, bowiem są logiczne, trafne i w pełni zasadne.

Kazimierz Denek wyraża cenne i wartościowe opinie na temat pożądaných wartości, jakie winny obowiązywać w szkolnictwie wyższym. Według Autora, „nie można ich kupić – trzeba samemu je tworzyć i umieć przekonać do nich społeczeństwo”². Z takiego sformułowania wynika, że to reprezentanci szeroko rozumianego środowiska naukowego są odpowiedzialni za kreowanie wzorców zachowań i norm etyczno-moralnych, które wyznaczają zbiór zasad postępowania w szkolnictwie oraz konstytuują znaczenie wiedzy i poszanowanie

¹ A. Marszałek, *Uwarunkowania determinujące funkcjonowanie szkół wyższych w XXI wieku*, Nauka i Szkolnictwo Wyższe, 2010, 1-2, s. 17.

² K. Denek, *Transformacja systemowa szkolnictwa wyższego*, [w:] *Media. Edukacja. Kultura*, red. W. Skrzydlewski, S. Dylak, Rzeszów 2012, s. 53.

dla systemu nauki w ocenie społeczeństwa. Uczelnie wyższe odgrywają istotną rolę w realizacji polityki spójności, a zarazem postrzegane są jako „instytucjonalny autorytet społeczny”³. Na szczególne podkreślenie zasługują dwie fundamentalne i ponadczasowe wartości, na których winno opierać się funkcjonowanie instytucji naukowych. Tymi wartościami są „prawda i wiedza”, które muszą być respektowane oraz przestrzegane w codziennej praktyce w sposób nierozłączny. Nie można ich relatywizować oraz postrzegać wybiórczo i selektywnie dla doraźnych interesów, a tym bardziej traktować w sposób koniunkturalny. Zdaniem K. Denka, do podstawowych zadań uniwersytetu należy poszukiwanie, głoszenie i obrona prawdy, bez względu na to, jakie wokół niej są toczony spory. To właśnie prawda zajmuje centralną pozycję w systemie zasad i norm, a „poszukiwania naukowe i kształcenie niepodporządkowane prawdzie tracą głębszy sens”⁴. Według tegoż autora,

szkoły wyższe, zwłaszcza uniwersytety powołane jako świątynie „prawdy i wiedzy”, działające dla tych wartości, podlegają coraz większej komercjalizacji w zakresie funkcji kształcenia i badań naukowych⁵.

Bez wątpienia, spostrzeżenia te i uwagi są w pełni uzasadnione, niemniej nie można ich interpretować w ten sposób, że owa komercjalizacja ma prowadzić do totalnego podważania oraz zanegowania znaczenia fundamentalnych zasad, jakie powinny przyświecać działalności akademickich ośrodków edukacyjno-naukowych. W nawiązaniu do tych rozważań niezwykle trafne poglądy prezentuje Marcin Dąbrowski, który stwierdza, że „należy jednak spojrzeć na etos akademicki szerzej, jako na zbiór nie tyle spisanych, co rzeczywiście uznawanych wartości”⁶. Oznacza to, że nie można jedynie zauważać tego co pozostaje w sferze deklaratywnej, co jest zapisane na przykład w różnych kodeksach i popularyzowane na konferencjach bądź w publikacjach; liczą się bowiem konkretne wzorce postępowania – niepodważalne fakty i zdarzenia mające swoje potwierdzenie w rzeczywistości. A zatem, dla dokonania rzetelnej, obiektywnej i bezstronnej oceny badanych zjawisk nie można wyłącznie odwoływać się do szczytnych założeń i haseł znajdujących się w dokumentach programowych, lecz konieczna jest weryfikacja, w jakim stopniu znajdują one swoje odzwierciedlenie w codziennej praktyce zarządzania.

³ T. Kowalewski, *Kultura organizacyjna uczelni jako wyzwanie dla polityki spójności w procesie modernizacji społeczeństwa*, *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 2010, 16, s. 291.

⁴ K. Denek, *Uniwersytet. Między tradycją a wyzwaniami współczesności i przyszłości*, *Edukacja Humanistyczna*, 2013, 1, s. 8.

⁵ K. Denek, *Transformacja systemowa szkolnictwa wyższego*, s. 54.

⁶ M. Dąbrowski, *Kultura organizacyjna oraz zasady dobrych praktyk w korporacjach a etos akademicki*, *E-mentor*, 2006, 1, źródło <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/14/id/263> [data odsłony: 20.10.2016].

W literaturze przedmiotu sporo uwagi poświęca się tematyce przybliżającej reguły funkcjonowania uniwersytetu w warunkach rynkowych⁷, uwarunkowania konkurencyjności na rynku usług edukacyjnych⁸, wdrażane strategie rozwoju⁹, akcentuje się potrzebę aktywności przedsiębiorczej¹⁰, społecznej odpowiedzialności¹¹, natomiast metodyka doboru akademickich kadr jest traktowana jako swoisty temat tabu – zagadnienie, które nie jest warte zainteresowania i poznania naukowego. Nie ulega najmniejszej wątpliwości fakt, że nie można ignorować i deprecjonować znaczenia tej problematyki, zwłaszcza w kontekście wartości, jakie winny mieć realne miejsce w systemie szkolnictwa wyższego. Co więcej, nakreślony obszar badawczy pozostaje w ścisłym związku z zagadnieniem postrzegania obrazu uniwersytetu w opinii mieszkańców Polski¹². Należy w tym miejscu zaznaczyć, iż to właśnie stosowane praktyki rekrutacyjne w zasadniczej mierze determinują i przesądzają o możliwości otrzymania etatowego zatrudnienia na polskich uczelniach i w instytucjach naukowych.

Dla poparcia słuszności wyrażonej konstatacji zasadne jest odwołanie się do zbioru reguł postępowania, jakie zostały zapisane w kodeksie etyki Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. W analizowanym dokumencie akcentuje się między innymi następujące zasady i wartości:

– nadrzędnym celem działalności Centrum – zgodnie z przyjętą misją – jest służenie *dobru publicznemu*;

– *wszelkie działania są prowadzone w sposób transparentny, przy zapewnieniu ochrony informacji niejawnych, a decyzje dotyczące finansowania projektów są podejmowane na podstawie przejrzystych zasad i podawane do wiadomości publicznej*;

– *zasada bezstronności: nie ulegamy naciskom i wpływowi powodującym naruszenie zasady celowości, praworządności lub profesjonalizmu oraz równo traktujemy wszystkich Beneficjentów*;

– *neutralność cechuje również nasze działania w obszarze polityki rekrutacji i rozwoju zawodowego*;

⁷ K. Biały, *Uniwersytet w warunkach rynkowych – z punktu widzenia krytycznej analizy dyskursu*, *Annales. Etyka w życiu gospodarczym*, 2007, 2, s. 147-157.

⁸ M. Majchrzak, P. Zygarłowski, *The contexts of the competitiveness in the higher education*, *Central European Review of Economics & Finance*, 2014, 2, s. 35-50.

⁹ A. Dziedziczak-Foltyn, *Strategie uczelniane – antycypacja, translacja czy pseudokonformizacja celów polityki rozwoju szkolnictwa wyższego?* *Prace Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku*, 2011, 14, s. 183-202.

¹⁰ F. Nowacki, *Aktywność przedsiębiorcza uniwersytetu trzeciej generacji – uniwersytet czy przedsiębiorstwo?* [w:] *Uniwersytet trzeciej generacji. Stan obecny i perspektywy rozwoju*, red. D. Burowski, Poznań 2013, s. 25-38.

¹¹ M. Geryk, *Społeczna odpowiedzialność uczelni*, Warszawa 2012.

¹² M. Grech, *Obraz uniwersytetu w opinii mieszkańców Polski*, Wrocław 2013.

– w Centrum przestrzega się praw pracowniczych i promuje politykę równych szans w zatrudnieniu¹³.

Na podstawie przytoczonych zapisów trzeba uznać, że kluczowe wartości to: praworządność, przejrzystość działań, transparentność w dysponowaniu środkami publicznymi, bezstronność, równe traktowanie, przestrzeganie równych szans w zatrudnieniu. Jednakowo, to jest identycznie ważne wzorce postępowania dotyczą relacji pomiędzy pracownikami a kierownictwem, które „powinny być oparte na poszanowaniu prawa, uczciwości, bezstronności i życzliwości”¹⁴. Zgadzając się w pełni z zacytowanym zbiorem rekomendowanych norm postępowania, godzi się jednocześnie zauważyć i dodać, że winny one mieć bezwzględne zastosowanie w praktyce funkcjonowania wszystkich uczelni wyższych (zarówno publicznych, jak również niepublicznych¹⁵) działających w Rzeczypospolitej Polskiej.

Zasady Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

Omawiany dokument zawiera zalecenia Komisji Europejskiej sporządzone 11 marca 2005 roku w Brukseli, a zatem są to postulowane rekomendacje istniejące w Unii Europejskiej już od 11 lat. Ich głównym celem jest *stworzenie przyjaznego, stabilnego i stymulującego środowiska pracy naukowej oraz transparentnych zasad rekrutacji pracowników naukowych*. Owe zalecenia dla pracodawców oraz instytucji finansujących badania naukowe mają charakter dobrowolny, niemniej jednak aktualnie bardzo wiele polskich uczelni publicznych zabiega, aby uzyskać przyznawane przez Komisję Europejską prestiżowe logo „HR Excellence in Research”, które jest potwierdzeniem stosowania zasad rekrutacji zgodnie z europejskimi standardami i stwarzania najlepszych warunków pracy dla naukowców.

¹³ Zob. szerzej: Kodeks etyczny NCBiR, źródło: <http://www.ncbir.pl/o-centrum/kodeks-etyczny/> [data odsłony: 28.10.2016].

¹⁴ Tamże.

¹⁵ Argumentem przemawiającym na rzecz sformułowanej konstatacji jest fakt, że w Europejskiej Karcie Naukowca jest wyraźnie zaznaczone, że jej zapisy skierowane są *do wszystkich naukowców w Unii Europejskiej na wszystkich etapach kariery naukowej i obejmuje swoim zakresem wszystkie dziedziny badań naukowych w sektorze państwowym i prywatnym, niezależnie od charakteru stanowiska i zatrudnienia statusu prawnego pracodawcy lub typu organizacji bądź instytucji, w której prowadzone są badania*. Zob. Europejska Karta Naukowca. Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, European Commission, Bruskeła 2006, s. 9, źródło: <http://www.uni.lodz.pl/aktualnosc/szczegoly/europejska-karta-naukowca-i-kodeks-postepowania-przy-rekrutacji-pracownikow-naukowych-elementem-rozwoju-universytetu-lodzkiego> [data odsłony: 28.10.2016].

Podjmując próbę przybliżenia wybranych zaleceń, warto zwrócić szczególną uwagę na kilka zasadniczych kwestii, które umożliwią dokładne i precyzyjne zrozumienie istoty omawianych zasad postępowania. W pierwszej kolejności trzeba dostrzec, w jaki sposób Komisja Europejska rozumie pojęcie „uznania zawodu” naukowca, precyzyjnie wyjaśniając, od kiedy osoby decydujące się na karierę naukową powinni być uznani za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem. W ocenie Komisji, *powinno to nastąpić w chwili rozpoczęcia kariery naukowej, tzn. na poziomie studiów doktoranckich i odnosić się do wszystkich poziomów, niezależnie od ich klasyfikacji na poziomie krajowym (np. pracownik, doktorant, kandydat na studia doktoranckie, stypendysta po studiach doktoranckich, urzędnik administracji państwowej)*¹⁶. Z cytowanego zapisu wynika, że początek kariery naukowej następuje z chwilą podjęcia studiów doktoranckich, a osoba posiadająca status doktoranta winna być uznawana za profesjonalistę na wstępnym etapie rozwoju naukowego.

Kolejne, bardzo ważne postulaty odnoszą się do procedur związanych z zatrudnieniem, na które koniecznie należy zwrócić uwagę: *powinny zagwarantować przestrzeganie takich wartości jak przejrzystość procesu rekrutacji oraz równe traktowanie wszystkich kandydatów*¹⁷. Te ogólnikowo i lakonicznie brzmiące slogany na temat „przejrzystości procedur” doznają pewnej konkretyzacji i uszczegółowienia w dalszych zaleceniach Komisji Europejskiej: *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*¹⁸. Co więcej, wymagany od kandydatów poziom kwalifikacji *powinien odpowiadać potrzebom stanowiska i nie powinien stanowić bariery w przyjęciu do pracy*¹⁹. Interesująca poznawczo jest także definicja naukowca: *jest to profesjonalista zajmujący się inicjowaniem lub tworzeniem nowej wiedzy, produktów, procesów, metod i systemów oraz zarządzaniem projektami, których to dotyczy*²⁰. Przyjęte podejście jednoznacznie rozstrzyga, że relewantną przesłanką nie jest posiadanie etatowego zatrudnienia w instytucji naukowej lub wyższej uczelni, lecz podejmowanie określonych działań na rzecz generowania nowej wiedzy i realizacja prac o charakterze badawczo-rozwojowym na każdym etapie kariery, niezależnie od przyjętej klasyfikacji.

¹⁶ Europejska Karta Naukowca. Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, s. 16.

¹⁷ Tamże, s. 24.

¹⁸ Tamże, s. 24-25.

¹⁹ Tamże, s. 27.

²⁰ Tamże, s. 28.

Dla rzetelności dalszych rozważań trzeba odnotować, że działania upowszechniające europejską kartę naukowca zostały podjęte przez ówczesną Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego prof. Lenę Kolarską-Bobińską, która skierowała pismo z 9 kwietnia 2015 roku do rektorów uczelni i kierowników jednostek naukowych. W przesłanym dokumencie znalazły się klarowne zwroty o charakterze zasadniczych rekomendacji, wskazujące na potrzebę przestrzegania między innymi następujących wartości: prowadzenia *uczciwych i jasnych procedur rekrutacyjnych*, a także *zakaz dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny*²¹, które są odwzorowaniem poszanowania praw naukowców.

Ponadto, organ administracji publicznej odpowiedzialny za sprawowanie nadzoru nad szkolnictwem wyższym w Polsce zaakcentował istotne przesłanki przemawiające za tym, aby uczelnie i jednostki naukowe podjęły działania zmierzające do przyznania im logo *HR Excellence in Research*. Pierwszy argument odnosi się do faktu, że Komisja Europejska w przypadku niektórych konkursów w Programie Horyzont 2020 przyjmuje zasady wynikające z Karty i Kodeksu jako obowiązkowe (np. Model Grant Agreement stanowiący wzór umów na realizację projektów w ramach H2020, ERA Chairs, granty Marii Skłodowskiej-Curie). Drugim wzmacniającym czynnikiem jest to, że omawiane zalecenia mają być również uwzględniane jako obowiązkowe w konkursach ogłaszanych przez NCN i NCBR oraz Ministra²². Niewątpliwie te zasygnalizowane elementy odnoszące się do rozwiązań instytucjonalnych w znaczący sposób wpłynęły na to, iż obecnie coraz więcej polskich uczelni publicznych podejmuje kroki zmierzające do uzyskania prestiżowego tytułu od Komisji Europejskiej²³. Oczywiście, takie wyróżnienie jest dodatkowo elementem kreowania pozytywnego wizerunku uczelni, może przyczyniać się do podniesienia jakości badań, poziomu kształcenia i konkurencyjności rynkowej.

Na koniec warto wspomnieć, że od stycznia 2017 roku Komisja Europejska zmienia reguły i procedury związane z ubieganiem się o logo *HR Excellence in Research*. Nowe zasady przewidują wprowadzenie określonych ram czasowych dla poszczególnych etapów wdrażania zasad europejskiej karty naukowca, przeprowadzanie wizyt zagranicznych ekspertów mających dokonywać oceny postępów prac w instytucji ubiegającej się o przyznanie wyróżnienia. Zmienione procedury ewaluacji będą kłaść większy nacisk na stosowanie w praktyce otwartych i przejrzystych procesów rekrutacji opartych

²¹ Pismo Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego prof. Leny Kolarskiej-Bobińskiej (DSW.6002.1.2015.4), Warszawa, 9 kwietnia 2015 r., s. 2.

²² Tamże, s. 1-3.

²³ Zob. szerzej: lista instytucji w Polsce, które otrzymały logo Human Resources Excellence in Research, źródło: <http://www.euraxess.pl/indexp/czym-jest-euraxess/euraxess-rights-start=2.htm> [data odsłony: 28.10.2016].

na kwalifikacjach kandydatów. Zakłada się także konieczność wykazania integralności europejskich standardów z zakresu HR z wewnętrzną strategią rozwoju danej instytucji, jak również potrzebę cyklicznej oceny, uwzględniającej jakość podejmowanych w praktyce działań²⁴.

Przepisy prawne regulujące kwestie zatrudniania nauczycieli akademickich

Zgodnie z obowiązującym w Polsce prawem, zasady i procedury zatrudniania pracowników naukowo-dydaktycznych zostały zdefiniowane w art. 118a ust. 1 ustawy z 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym: *nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim w uczelni publicznej, na czas określony lub nieokreślony, w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wymiaru czasu pracy, następuje po przeprowadzeniu otwartego konkursu. Tryb i warunki postępowania konkursowego określa statut*²⁵. Trzeba w tym miejscu zauważyć i szczegółowo omówić kilka ważnych kwestii nawiązujących do wcześniej analizowanych zasad opisywanych w europejskiej karcie naukowca. Po pierwsze, ustawodawca wskazuje na potrzebę obowiązkowego przeprowadzania otwartych postępowań rekrutacyjnych wyłącznie w odniesieniu do uczelni publicznych, co zasadniczo różnicuje sytuację prawną i faktyczną potencjalnych kandydatów ubiegających się o podjęcie zatrudnienia na wyższych uczelniach działających w Polsce. To rozwiązanie prawne należy postrzegać w kontekście takich wartości, jak równość wobec prawa i przestrzeganie zasad sprawiedliwości społecznej, które bezpośrednio wynikają z zapisów art. 2 i art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. W myśl art. 2 *Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej*, a art. 32 ust. 1 stanowi, że *wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne*²⁶. W praktyce okazuje się, że mamy do czynienia z sytuacją prawną, która wyznacza odmienne ramy postępowania dla instytucji prowadzących tożsamą działalność na podstawie tej samej ustawy w zależności od tego, czy dana organizacja – uczelnia jest zaliczana do sektora finansów publicznych bądź funkcjonuje w sektorze prywatnym.

Po drugie, ustawodawca przewiduje możliwość odstąpienia od procedury konkursowej w sytuacji, kiedy zatrudnienie następuje w wymiarze nie-

²⁴ M. Zaremba, *Nowe zasady ubiegania się o europejskie logo „HR Excellence in Research”*, 14 lipca 2016 r., źródło: <http://www.kpk.gov.pl/?p=31786> [data odsłony: 20.01.2017].

²⁵ Ustawa z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU z 2005 r., nr 164, poz. 1365, z późn. zm.).

²⁶ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (DzU z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn. zm.).

przekraczającym połowy pełnego wymiaru czasu pracy. Ponadto, nie występuje w przypadku nauczyciela akademickiego, który nabył uprawnienia emerytalne i ponownie jest zatrudniany na zajmowanym stanowisku w tej samej uczelni (art. 118a ust. 3) oraz w sytuacji nawiązywania stosunku pracy z nauczycielem akademickim na czas określony na tym samym stanowisku w uczelni, jeżeli poprzednie zatrudnienie trwało nie krócej niż trzy lata (art. 118a ust. 4 pkt 4).

Po trzecie, ustawodawca posługuje się terminem „otwarty konkurs”, przy czym owa *otwartość* w myśl obowiązującego prawa *de facto* oznacza wyłącznie to, iż ogłoszenia o konkursach są podawane do publicznej wiadomości poprzez ich umieszczanie na stronach internetowych uczelni, Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, jak również na stronie internetowej Komisji Europejskiej (art. 118a ust. 2). Jest to bardzo istotna uwaga, bowiem użyte przez ustawodawcę słowo *otwartość* w praktyce nie odnosi się do potrzeby przeprowadzania uczciwego, rzetelnego, sprawiedliwego oraz niedyskryminującego postępowania rekrutacyjnego, a jedynie wymusza konieczność upowszechniania informacji na temat konkursów. Z tej racji logiczne i zasadne jest twierdzenie, że „ustawowa określona otwartość” w aspekcie prawnym jest traktowana jako synonim „dostępności” komunikatów informacyjnych na temat pojawiających się ogłoszeń²⁷, na co mało kto zwraca uwagę.

Dodatkowym elementem różnicującym sytuację prawną związaną z zatrudnianiem nauczycieli akademickich jest kwestia wynagrodzeń, bowiem tylko w przypadku uczelni publicznych ustawodawca określa minimalny poziom wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach pracy²⁸. Niestety, w praktyce prowadzi to do sytuacji, kiedy niektóre wyższe szkoły prywatne oferują kadrze naukowej (w szczególności niesamodzielnym pracownikom nauki) stawki i warunki płacowe rażąco niższe od tych, jakie obowiązują w państwowych uczelniach. Niestety, okazuje się, że spora część instytucji edukacyjnych wzorem prywatnych przedsiębiorstw dąży wyłącznie do maksymalizacji zysków dla właścicieli kosztem pracowników, którzy są postrzegani jako najtańszy i łatwo zastępowalny element aktywów niematerialnych organizacji. Dlatego, najbardziej pożądane do pracy w tych podmiotach są osoby o wypracowanych uprawnieniach emerytalnych oraz osoby mające inne etatowe zatrudnienie, które będą traktowały pracę na uczelni prywatnej wyłącznie jako dodatkowe źródło dochodu. Wspomniana kategoria organizacji wykazuje także tak zwaną *kreatywną przedsiębiorczość, zatrudniając na przykład nauczycieli akademickich w podstawowym miejscu pracy jako adiunktów*

²⁷ Zob. szerzej: Baza ogłoszeń Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, źródło: <http://www.bazaogloszen.nauka.gov.pl/> [data odsłony: 20.01.2017].

²⁸ Zob. szerzej: Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 11 grudnia 2013 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej (DzU z 2013 r., poz. 1571).

na pełnym etacie w wymiarze 100 godzin za minimalne wynagrodzenie, aby w ten sposób w ramach jednej normalnej pensji zatrudniać (w zasadzie powinno się używać terminu kupować) dwóch pracowników, których będzie można dwa razy zaliczać do minimum kadrowego, co daje wymierne oszczędności finansowe. Pozostała część kadry to osoby nie posiadające zatrudnienia pracowniczego, lecz będące jedynie wykonawcami umów cywilno-prawnych. Nikt się jednak nie zastanawia, gdzie młodzi naukowcy mają zdobywać doświadczenie, rozwijać się naukowo, wyjeżdżać na zagraniczne staże, mieć możliwość wypracowania emerytury i tym podobne, gdyż liczą się tylko interesy finansowe właścicieli takich szkół. Należy wyjaśnić, że miażdżąca większość prywatnych uczelni są to tak zwane firmy rodzinne, które głównie dbają o korzyści finansowe i osobiste dla najbliższych krewnych oraz bliskich znajomych zajmujących uprzywilejowaną pozycję w strukturze tych uczelni, mają preferencyjne warunki zatrudnienia, możliwości rozwoju i tym podobne. Dzieje się tak, ponieważ osoby te zasiadają we władzach podmiotów, które są organem założycielskim²⁹ danej szkoły wyższej i jednocześnie łączą zajmowane stanowiska z pełnieniem funkcji jednoosobowych organów prywatnej uczelni – rektora, prorektora, kanclerza, dziekana, bądź używają tytułu prezydenta.

Stosowana w praktyce metodyka rekrutacyjna w postępowaniach konkursowych w świetle przeprowadzonych badań

Nadrzędnym celem realizowanych badań naukowych było dogłębne i wnikliwe poznanie, zrozumienie i wyjaśnienie konkretnych zdarzeń oraz procesów ściśle związanych z problematyką ogłaszanych konkursów dotyczących zatrudniania nauczycieli akademickich. Priorytetem dla dokonywanych czynności badawczych było dążenie do prawdy i jej rzetelne, obiektywne uzasadnienie³⁰ na gruncie przesłanek prawnych oraz merytorycznych, które charakteryzuje się jednoznacznym walorem rozstrzygalności i nie daje się zanegować, podważyć. Przyjęte podejście wymagało zastosowania właściwych, to jest adekwatnych metod i procedur postępowania, a także określonej przestrzeni czasowej, aby uzyskane wyniki można było uznać za wiarygodne. Mając na względzie powyższe założenia, zakresem badań objęto

²⁹ Najczęściej są to spółki z o.o. posiadające w nazwie określenia odwołujące się do działalności szkoleniowej bądź naukowej, zawierające takie zwroty, jak: towarzystwo edukacyjne, społeczny instytut, które mogą u niezorientowanych osób wywołać złudne przeświadczenie, że są to organizacje o charakterze społecznym, a nie zwykłe spółki kapitałowe prawa handlowego, czyli zwykłe przedsiębiorstwa.

³⁰ W. Walczak, *Dążenie do poznawania prawdy w naukach o zarządzaniu – dylematy i kontrowersje*, Zeszyty Naukowe Warszawskiej Szkoły Zarządzania-Szkoły Wyższej, 2014, nr 2, s. 5-39.

ogłoszenia dotyczące konkursów opublikowanych na znanej uczelni publicznej z województwa łódzkiego w latach 2012-2016. Dokonując selekcji ogłoszeń wybranych do kompleksowej, jak również bardzo szczegółowej analizy skoncentrowano się na dziedzinie nauk ekonomicznych, z racji rozeznania o tym obszarze tematycznym. W sumie zakresem peregrynacji badawczych objęto ponad 50 postępowań konkursowych, które zostały poddane wnikliwej kontroli i wielowymiarowej ocenie.

Wyodrębnione cząstkowe problemy badawcze miały przybliżyć do udzielenia odpowiedzi na następujące pytania:

- na czym konkretnie polega, tzn. w czym się przejawia otwartość i konkurencyjność prowadzonych postępowań rekrutacyjnych w praktyce?

- czy publikowane ogłoszenia są rzeczywiście autentyczne, otwarte i stwarzają równe szanse dla potencjalnych kandydatów ubiegających się o pracę, czy są z góry ustawione pod konkretnych uprzednio nieformalnie wybranych - wyznaczonych beneficjentów?

- czy przyjęte założenia badawcze dotyczące celowego ustawienia kryteriów pod konkretną osobę, która została wytypowana przez badacza na podstawie treści ogłoszenia jako „beneficjent konkursu”, znajdują swoje potwierdzenie w rozstrzygnięciach kadrowych?

- jakie muszą być spełnione warunki i przesłanki, aby można było mówić o faktycznej przejrzystości procesu rekrutacyjnego?

- jakie są stosowane w praktyce metody i sposoby profilowania wymagań formalnych, aby skutecznie wyeliminować oraz zablokować potencjalnych konkurentów oraz faworyzować beneficjenta, który ma zostać wyłoniony jako zwycięzca?

- czy celowe ustawianie kryteriów konkursowych pod z góry ustalonego wybrańca może być interpretowane na gruncie prawnym jako celowe i zamierzone podejmowanie czynności „bezpośrednio wpływających na przebieg postępowania rekrutacyjnego”?

- czy zamierzone ustawianie kryteriów konkursowych pod z góry ustalonego wybrańca jest działaniem mającym na celu *służenie dobru publicznemu*, o którym mowa w przytaczanym wcześniej kodeksie etyki NCBiR?

- czy celowe ustawianie kryteriów konkursowych pod z góry ustalonego wybrańca jest działaniem budującym wiarygodność i prestiż uczelni publicznej w społeczeństwie i stanowi element pogłębiania zaufania do polskiego państwa?

- czy procesy i podejmowane decyzje kadrowe z zakresu zatrudniania pracowników są czynnościami prawnymi dotyczącymi dysponowania finansami publicznymi?

- jaka jest w Polsce faktyczna skala zjawiska dotyczącego publikowania ogłoszeń, których rozstrzygnięcie jest z góry wiadome, gdyż zostały zadedykowane dla faworyzowanych beneficjentów?

- czy świadome i zamierzone ustawianie treści ogłoszeń dla faworyzowanych osób stanowi *de facto* odzwierciedlenie *uczciwych i jasnych procedur rekrutacyjnych*, o których mowa w analizowanym piśmie Ministra ds. Szkolnictwa Wyższego z 9.04.2015 r. w sprawie uzyskiwania przez uczelnie prestiżowego tytułu *HR Excellence in Research*?

- czy świadome i zamierzone ustawianie treści ogłoszeń dla faworyzowanych osób może być na gruncie prawnym traktowane jako jaskrawy i rażący przykład dyskryminacji innych potencjalnych kandydatów już na wstępnym etapie rekrutacji?

- w jaki sposób stosowana metodyka ustawiania konkursów na publicznych uczelniach jest interpretowana i oceniana przez organy kontroli państwowej?

Realizacja założonego celu wymagała podjęcia stosownych działań analityczno-informacyjnych ukierunkowanych na wygenerowanie wiązki cennej wiedzy, która jest istotna i wartościowa z punktu widzenia nakreślonych zamierzeń badawczych. Dlatego, czytając treść poszczególnych ogłoszeń, należało w pierwszej kolejności precyzyjnie rozszyfrować i ustalić, pod kogo zostały wyprofilowane wymagania formalne. To właśnie wnikliwa analiza prowadząca w efekcie do zrozumienia celowości umieszczenia poszczególnych sformułowań zawartych w danym ogłoszeniu stanowi drogowskaz dla prowadzonych poszukiwań, które obejmowały dokładne rozpoznanie między innymi: dotychczas prowadzonych przedmiotów na podstawie informacji z systemu USOS, posiadanego stażu na danej uczelni, tematyki rozpraw naukowych, miejsca pracy zajmowanego przez promotora, okresu uzyskania stopni naukowych wraz z określeniem poszczególnych dyscyplin z dziedziny nauk ekonomicznych, charakteru dorobku naukowego pod kątem zagadnień problemowych i w ujęciu ilościowym, uczestniczenia w konkretnych przedsięwzięciach o charakterze naukowo-badawczym, projektach finansowych ze środków EU, szkoleniach, kursach specjalistycznych, posiadania certyfikatów językowych, a także ukończonych studiów podyplomowych oraz posiadania doświadczenia zawodowego poza światem nauki. Zdobycie wiedzy z przedmiotowego zakresu było fundamentalnym i niezbędnym elementem do tego, aby mieć rzetelną i wiarygodną podstawę do udzielenia odpowiedzi na postawione pytania badawcze.

Należy w tym miejscu dodać, że specyfika realizowanych badań wymuszała potrzebę zastosowania podejścia jakościowego, to znaczy zwracania uwagi na to, co jest faktycznie ważne. Dodatkowym uzupełnieniem dla realizowanych czynności było przeprowadzenie kilkunastu wywiadów bezpośrednich z osobami, które zechciały podzielić się swoją wiedzą na temat okoliczności i uwarunkowań badanych zjawisk, z zastrzeżeniem zachowania całkowitej poufności prowadzonych rozmów. Procesy te znacząco przyczy-

niły się do poszerzenia horyzontów myślowych oraz wzbogacenia wiedzy z przedmiotowego zakresu. Na tym właśnie polega istota badań jakościowych, które kładą szczególny nacisk na rozpoznanie i właściwe zrozumienie zjawisk oraz procesów mających swoje potwierdzenie w rzeczywistości. Takiej wiedzy nigdy nie uzyska się wykorzystując narzędzie w postaci kwestionariusza ankietowego.

Przedstawiając w syntetycznej formie najważniejsze spostrzeżenia i wnioski z badań, należy jednoznacznie stwierdzić, że 100% przebadanych ogłoszeń zostało uznanych za celowo ustawione i w zamierzony sposób zadedykowane konkretnej osobie, co znalazło swoje potwierdzenie w dokonanych następnie rozstrzygnięciach. Powyższe informacje są rzetelnie uzasadnione, udokumentowane i nie dają się w żadnej mierze podważyć. Takie wnioski muszą skłaniać do bardzo poważnych refleksji i przemyśleń na temat wspomnianej „otwartości i uczciwości” prowadzonych postępowań rekrutacyjnych w świetle rekomendowanych przez MNiSW zasad oraz wartości obowiązujących w polskiej nauce. Co więcej, opisane zjawiska należy postrzegać w kontekście praktyk wyznaczających ramy dla akceptowanych w polskiej nauce standardów zachowań, które niekoniecznie zasługują na to, aby być określane mianem pożądanej doskonałości w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim według zaleceń Komisji Europejskiej. Chyba że miałyby to być jedynie kpina i ośmieszanie.

W kwestii „otwartości i konkurencyjności” badanych ogłoszeń, należy jednoznacznie uznać, iż otwartość w praktyce sprowadza się wyłącznie do publicznej dostępności komunikatów informacyjnych³¹, a o konkurencyjności nie może być mowy, gdyż w ogóle nie występuje. Te wartości w praktyce są zwykłą fikcją, niczym więcej. Ogłoszenia stanowią legitymizację prawną uprzednio ustalonych i wyreżyserowanych scenariuszy działań. Trzeba również odnotować, że takie postępowanie może być przez niektórych postrzegane jako zgodne z obowiązującym prawem, gdyż ustawodawca nie precyzuje, że zabronione jest celowe ustawianie ogłoszeń w ten sposób, aby podane warunki mogła spełnić wyłącznie jedna osoba, gdyż jest to rażąco sprzeczne z prawidłowo rozumianym pojęciem otwartości. Zgodnie z zasadą: co nie jest wprost zakazane prawem jest dozwolone, można zatem bez problemu wykreować odpowiednie rozwiązania służące realizacji zamierzonego celu.

O rzeczywistej autentyczności każdego postępowania konkursowego można mówić wyłącznie wówczas, kiedy jego rozstrzygnięcie nie jest z góry wiadome, to znaczy przesądzone i dobrze znane, zanim nastąpią formalne

³¹ W uzupełnieniu trzeba dodać, że ogłoszenia są dostępne tylko w okresie, do którego należy przesłać aplikację, następnie są usuwane ze strony internetowej. Nie ma zatem dostępnej bazy zawierającej wszystkie dotychczas opublikowane, uwzględniające archiwalne postępowania konkursowe.

procedury. W odniesieniu do przeanalizowanych ogłoszeń nie można tego powiedzieć, gdyż celowość ustawienia podanych wymagań formalnych dowodzi, że każda osoba mająca wygrać konkurs od początku występowała w uprzywilejowanej pozycji i była wyraźnie faworyzowana.

Dla zapewnienia faktycznej (a nie tylko pozornej i iluzorycznej) transparentności procesu rekrutacyjnego absolutnie niewystarczające jest ograniczenie się do tego, że potencjalni zainteresowani mogą zapoznać się z treścią ogłoszenia. Prawdziwa przejrzystość w zakresie informacyjnym nakazuje również podać do publicznej wiadomości dane na temat zgłoszonych na konkurs ofert, ujawnienia listy osób, których aplikacje spełniają wymagania formalne, jak również poinformowania o rozstrzygnięciu. W obowiązującym stanie prawnym można jedynie dowiedzieć się o ofercie pracy, natomiast pozostałe informacje są ukrywane, co pozostaje w zasadniczej sprzeczności z semantycznym rozumieniem słowa przejrzystość. Zarówno na stronie internetowej uczelni, a także MNiSW nie podaje się nazwisk kandydatów aplikujących na dane ogłoszenie, a także nie upowszechnia nazwisk beneficjentów. Co więcej, ukrywanie tych informacji przed opinią publiczną musi budzić poważne zastrzeżenia, ponieważ są to biegunowo odmienne procedury niż w przypadku postępowań przetargowych w zamówieniach publicznych, a przecież w obu przypadkach mamy do czynienia z dysponowaniem środkami finansowymi pochodzącymi od podatników.

Kolejna bardzo ważna sprawa dotyczy zamieszczanych w ogłoszeniach informacji, że „wygranie konkursu nie jest gwarancją zatrudnienia”, które może być dwuznacznie odbierane przez potencjalnych kandydatów. Powstaje pytanie, czemu w takim razie służy postępowanie konkursowe, a być może takie zastrzeżenie jest niezbędne na wypadek ewentualności, gdyby komisja się pomyliła i nie wybrała właściwej osoby. Zupełnie czymś innym jest sytuacja, w której postępowanie nie kończy się wyłonieniem kandydata spełniającego oczekiwane podane wymagania formalne. Autentyczna przejrzystość wskazuje także na potrzebę dokonywania obiektywnej i bezstronnej oceny kompetencji wszystkich kandydatów przy zastosowaniu jednakowych, jasno zdefiniowanych kryteriów, które powinny być im znane. Niestety, polskie prawodawstwo nie przewiduje takiej konieczności, a zatem uczelnie mają pełną swobodę interpretacyjną rozumienia przejrzystości w praktyce. Ustawodawca w żadnym punkcie ustawy Prawo o szkolnictwie nie nakazuje, aby wszystkie osoby spełniające wymagania formalne były obowiązkowo dopuszczone do rozmowy kwalifikacyjnej, na co niewiele osób zwraca uwagę. Nie ma takiego problemu wtedy, gdy tylko jedno CV przesłane przez kandydata pokrywa się ze wszystkimi oczekiwaniami podanymi w ogłoszeniu – właśnie temu służy celowe ustawianie kryteriów, aby mieć pewność, że dojdzie do takiej sytuacji.

Innym elementem ściśle związanym z przejrzystością jest skład oraz obrady komisji konkursowej dokonującej oceny i wyboru kandydatów. Gdyby pełna dokumentacja wszystkich ofert, jak również procedury konkursowe były obowiązkowo poddawane kontroli przez niezależnych obserwatorów (ekspertów zewnętrznych spoza grona pracowników danej uczelni) obecnych na posiedzeniu komisji, z pewnością takie rozwiązanie pozytywnie wpływałoby na zwiększenie transparentności podejmowanych decyzji kadrowych.

Na podstawie zbadanych ogłoszeń, do najczęściej stosowanych w praktyce metod profilowania wymagań formalnych, mających na celu faworyzowanie beneficjenta z jednoczesnym zablokowaniem pozostałych potencjalnych kandydatów ubiegających się o zatrudnienie, zalicza się łącznie podawanie między innymi następujących kryteriów:

- wyszczególnienie precyzyjnego brzmienia nazwy przedmiotów (nie tylko tych z grupy obowiązkowych treści programowych dla danego kierunku, lecz również innych uzupełniających zajęć, które są realizowane w ramach wybranej specjalizacji prowadzonej na wydziale danej uczelni), dokładnie pokrywających się z zakresem zajęć dydaktycznych, jakie były realizowane oraz tych, które obecnie prowadzi faworyzowana osoba – wymagane jest np. pięcioletnie doświadczenie w prowadzeniu konkretnie wymienionych z nazwy zajęć dydaktycznych;

- wymaganie określonego bardzo szczegółowo opisanego dorobku naukowego o wąskiej specjalizacji, z precyzyjnym określeniem minimalnej liczby wymaganych publikacji (np. co najmniej 10 w czasopiśmie recenzowanych lub minimum 50), udziału w konferencjach naukowych krajowych i zagranicznych, projektach badawczych finansowanych ze środków UE lub NCN i NCBiR, specjalistycznych szkoleniach, kursach, a także prowadzenia określonych szkoleń i kursów dla danej grupy zawodowej (np. dla przedsiębiorców);

- wymaganie określonego stażu zawodowego związanego z pracą na wyższej uczelni – np. co najmniej piętnaście lat stażu pracy na stanowisku naukowo-dydaktycznym, co najmniej dwudziestoletni staż pracy na stanowisku dydaktycznym lub naukowo-dydaktycznym dla starszego wykładowcy, lub minimum pięć lat stażu pracy na stanowisku adiunkta, co najmniej czteroletni staż pracy na stanowisku adiunkta, ale nie dłuższy niż sześć lat, jako warunki formalne w postępowaniu konkursowym dotyczącym zatrudnienia na stanowisku adiunkta; co najmniej ośmioletni staż pracy na stanowisku naukowo-dydaktycznym na uczelni wyższej, w tym przynajmniej trzyletni staż pracy na stanowisku adiunkta jako warunek formalny w postępowaniu konkursowym na stanowisko adiunkta;

- wymaganie doświadczenia w kierowaniu studiami podyplomowymi, prowadzenia wykładów w uczelniach zagranicznych;

- wymóg posiadania doświadczenia w zakresie prowadzenia zajęć na uczelni wyższej w języku angielskim lub udokumentowane doświadczenie w organizowaniu i prowadzeniu warsztatów dla uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych jako niezbędne, tj. formalne kryterium merytoryczne;

- doświadczenie zawodowe i praktyczne w administracji samorządowej, przedsiębiorstwach komunalnych, organizacjach pozarządowych jako wymagane formalne kryterium merytoryczne, doświadczenie w organizowaniu i prowadzeniu szkoleń integracyjnych i motywacyjnych (*team building*) jako konieczne do spełnienia kryterium merytoryczne;

- wymaganie ukończenia studiów magisterskich na danym kierunku oraz posiadania określonego stopnia naukowego w danej specjalizacji oraz dorobku naukowego z zakresu problematyki ściśle korespondującej, tj. bezpośrednio nawiązującej do tytułu obronionej rozprawy doktorskiej lub habilitacyjnej.

Istota ustawiania treści ogłoszeń konkursowych w praktyce zarządzania sprowadza się do takiego sformułowania zaporowych kryteriów o charakterze formalnym, aby oczekiwane warunki spełniała tylko jedna osoba. Takie rozwiązanie spełnia dwie ważne funkcje. Pierwsza ma charakter odstraszający inne osoby zainteresowane pracą na uczelni, które po przeczytaniu treści ogłoszenia widzą, że nie mają najmniejszych szans, gdyż ich aplikacje zostaną odrzucone „na dzień dobry”. Druga zdecydowanie istotniejsza rola ma związek z tym, aby członkowie wydziałowej komisji rekrutacyjnej nie musieli tracić swojego cennego czasu na niepotrzebne i zbędne rozmowy z innymi osobami. Należy bowiem pamiętać, że w tych konkursach przede wszystkim chodzi o to, aby mieć 100% gwarancji, że uprzednio wskazany kandydat zostanie niekwestionowanym zwycięzcą, bowiem jako jedyny będzie w najwyższym stopniu odpowiadał oczekiwaniom podanym w treści ogłoszenia. Dzięki temu można na gruncie prawnym usankcjonować i zalegalizować przygotowaną wcześniej ustawkę kadrową. System działa w sposób bezwzględny, co oznacza, że nigdy nie może zdarzyć się odstępstwo od ustalonych i zaakceptowanych zasad.

Osoby mające odmienne zdanie na ten temat będą opisywane zjawiska interpretować nieco inaczej. Wszystko odbywa się zgodnie z obowiązującym prawem, a zatem nie ma najmniejszych podstaw do kwestionowania rzetelności prowadzonych postępowań rekrutacyjnych. Nikt dotąd nie zgłaszał zastrzeżeń w przedmiotowym zakresie. Podważanie otwartości, uczciwości i przejrzystości konkursów jest niesłuszne i bezzasadne, bowiem każda zainteresowana pracą osoba miała możliwość przesłania swojej aplikacji. Niestety, na gruncie przesłanek prawnych nie da się zanegować i zaprzeczyć twierdzeniu, że zamierzone profilowanie wymagań formalnych pod konkretnego kandydata jest działaniem wywierającym bezpośredni wpływ na przebieg prowadzonych postępowań rekrutacyjnych związanych z dysponowaniem

środkami publicznymi. Co więcej, opisywane praktyki pozostają w rażącej sprzeczności z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu, jeśli dla równorzędnych stanowisk pracy formułowane są odmienne wymagania formalne, które nie dają się racjonalnie i obiektywnie uzasadnić potrzebami pracodawcy. Odmierna argumentacja będzie starała się dowieść, że spełnianie podanych kryteriów merytorycznych ma związek z zapewnieniem prawidłowej realizacji zadań dydaktycznych i prac naukowych realizowanych na danym wydziale, do czego potrzebne są osoby posiadające odpowiednie doświadczenie i kwalifikacje. Nie powinno zatem dziwić, że pracodawca dbając o dobro uczelni, kieruje się określonymi priorytetami, dlatego ma prawo oczekiwać od kandydatów na pracowników określonych specjalistycznych kompetencji o zróżnicowanym charakterze.

Jednakże, z prawnego punktu widzenia nie ma żadnego przepisu, który daje podstawy do tego, aby pracodawca od osoby ubiegającej się o pracę na stanowisku adiunkta bezwzględnie wymagał posiadania udokumentowanego pięcioletniego stażu na stanowisku adiunkta. Aby w czytelny i klarowny sposób naświetlić analizowaną kwestię, można posłużyć się następującym przykładem. To jest tak, jakby uczelnia wyższa stawiała wymóg formalny dla kandydatów mogących rozpocząć studia wyższe, aby bezwarunkowo musieli się wykazać udokumentowanym trzyletnim stażem zdobytym w trakcie studiowania. Kto miałby wówczas szanse z sukcesem przejść takie postępowanie rekrutacyjne?

Przedstawione odmienne opinie i poglądy na temat oceny analizowanych zjawisk są trafną egzemplifikacją reguły, że to samo zdarzenie będzie różnie postrzegane oraz interpretowane w zależności od tego, kto wyraża swoje sądy wartościujące i jaką przyjmuje perspektywę myślową. Nie może budzić żadnej polemiki konstatacja, że dla beneficjentów omawianych ogłoszeń stosowane przez władze uczelni praktyki są atrakcyjne, korzystne i pożądane. Konkretnie osoby odnoszą dzięki nim określone profity – zyskują wymierne korzyści finansowe i osobiste z racji awansu na wyższe stanowiska w uczelnianej hierarchii służbowej. Dla tej wąskiej grupy wybrańców sposób przeprowadzania konkursów będzie odbierany bardzo pozytywnie. Zupełnie inaczej patrzą na te procesy wszystkie pozostałe jednostki ludzkie, które podejmują działania, aby uzyskać etatowe zatrudnienie na wyższej uczelni. Ta grupa osób zalicza się do tak zwanego „gorszego sortu Polaków”, który jest skutecznie marginalizowany, blokowany i wykluczony z możliwości rozwoju zawodowego i kariery naukowej.

Rozpatrując badaną tematykę z perspektywy dbania o dobro publiczne i budowanie zaufania do państwa, bezsporna pozostaje opinia, że działania osób bezpośrednio zaangażowanych w proceder zamierzonego ustawiania ogłoszeń konkursowych znacząco deprecjonują etos wartości akademickich

w oczach społeczeństwa, podważając tym samym wizerunek oraz wiarygodność danej instytucji.

Dla zaprezentowania bezstronnej i obiektywnej oceny, w jakim stopniu opisywane praktyki rzutują na *otwartość* i *autentyczność* prowadzonych postępowań konkursowych, warto odwołać się do stanowiska i argumentacji zaprezentowanej przez Najwyższą Izbę Kontroli. W ocenie naczelnego organu kontroli państwowej ustalanie wymagań konkursowych tak, aby mógł je spełnić jeden kandydat przeczy otwartemu charakterowi konkursów i oznacza, że takie działania określane są mianem nieprawidłowości³². Merytoryczne wyjaśnienia, jakie działania stosowano w celu ustalania wymagań tak, aby mógł je spełnić jeden kandydat, zawiera się w następujących zdaniach:

Dokonywano tego m.in. poprzez wskazanie konkretnych zajęć dydaktycznych oraz doświadczenia badawczego identycznego z posiadany przez kandydata. Tym samym konkursy te faktycznie nie miały charakteru otwartego³³. Z przebiegu powyższych konkursów wynika, że zwycięstwo w nich było praktycznie z góry przesądzone i były one organizowane dla konkretnej osoby. Procedury konkursowe powinny być otwarte i autentyczne³⁴.

Podane do publicznej wiadomości skonkretyzowane zalecenia po przeprowadzonej kontroli, mające przeciwdziałać stwierdzonym nieprawidłowościom brzmią następująco:

NIK wnosi o niestosowanie w ogłoszeniach konkursowych wymogu prowadzenia konkretnych zajęć dydaktycznych oraz doświadczenia badawczego sformułowanego w sposób ograniczający krąg kandydatów³⁵.

Takie zalecenia NIK korespondują z oczekiwaniami Komisji Europejskiej, które były szczegółowo analizowane we wcześniejszych fragmentach opracowania. Na szczególne podkreślenie zasługuje fakt, że w przypadku omawianej kontroli działalności uczelni publicznej ustawianie treści ogłoszeń pod konkretne osoby zostało zakwalifikowane do kategorii nieprawidłowości naruszających wymagania „otwartego konkursu”, a więc jako ewidentne naruszenie przepisów prawa wynikających z art. 118a ust. 1 ustawy z 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym. W świetle przytoczonych przesłanek prawnych zasadne może być rozpatrywanie takich działań w kategorii celowego i zamierzonego nadużywania władzy dla zapewnienia korzyści finan-

³² Zob. szerzej: Wystąpienie pokontrolne Najwyższej Izby Kontroli: *Gospodarka finansowa Uniwersytetu Zielonogórskiego oraz wybrane zagadnienia polityki kadrowej* (sygn. LZG - 4114-003-01/2014), 30.09.2014 r.

³³ Tamże, s. 21.

³⁴ Tamże, s. 23.

³⁵ Tamże, s. 27.

sowych i dbania o prywatne interesy osób trzecich. Dokonana wykładnia interpretacyjna pojęcia *otwartość* w odniesieniu do postępowań rekrutacyjnych w szkolnictwie wyższym jest logiczna, zrozumiała i wysoce klarowna. Ustawianie kryteriów formalnych w ogłoszeniach konkursowych nie powinno dawać podstawy prawnej dla legitymizowania uprzednio misternie przygotowanych działań służących zapewnieniu korzyści finansowych i osobistych dla faworyzowanego beneficjenta. W przeciwnym razie mamy do czynienia z sytuacją, w której polskie państwo istnieje tylko teoretycznie, jeśli daje przyzwolenie i toleruje takie patologie – skoro są one dopuszczalne i nikt nie ponosi żadnej odpowiedzialności za takie działania.

W kwestii polityki kadrowej warto na koniec przybliżyć bardzo ważną regułę, która nie opiera się na iluzorycznych teoriach zakładających, że wszystko zależy przede wszystkim od nas samych – to jest od posiadanej wiedzy, inteligencji, zdolności, kompetencji, podejmowanego wysiłku oraz zaangażowania na rzecz realizacji wytyczonego celu. W praktyce zawsze kluczowe znaczenie mają tylko układy, powiązania, uwarunkowania oraz działania, na które niestety nie mamy większego wpływu. To bowiem arbitralne, stronnice i wysoce uznaniowe rozstrzygnięcia, to znaczy decyzje podejmowane przez osoby trzecie kształtują sytuację prawną danej jednostki, przesądzają o możliwości otrzymania pracy, rozwoju zawodowego, a także wpływają na akceleracje ścieżki kariery. Trudno nie zgodzić się z tą opinią, gdyż zawiera ona niekwestionowaną prawdę i trzeba mieć dużo złych intencji, aby temu zaprzeczać.

Podsumowanie

Omówione wnioski, będące pokłosiem przeprowadzonych badań naukowych, odnoszą się do konkretnych zdarzeń i faktów mających swoje odzwierciedlenie na jednej uczelni publicznej. A zatem, z uwagi na ich ograniczony zakres nie można z pełną odpowiedzialnością powiedzieć, że zidentyfikowane praktyki są powszechnie stosowane na szeroką skalę w pozostałych instytucjach naukowych w Polsce. Innymi słowy, opisywane badania w żadnej mierze nie upoważniają do formułowania takich nieuprawnionych tez i uogólnień³⁶. Niemniej jednak, trzeba je uznać za solidny fundament oraz punkt wyjścia dla kolejnych dociekań prowadzonych przez innych badaczy, a także cenną inspirację i pomoc metodologiczną. Można bowiem sądzić, że zaproponowa-

³⁶ Wiedza życiowa i doświadczenie skłaniają do przypuszczeń, iż zidentyfikowane zjawiska nie są incydentalne oraz odosobnione. Istnieje zatem duże prawdopodobieństwo, że w ramach benchmarkingu występują również na innych publicznych uczelniach. Na podstawie zrealizowanych badań nie można jednak autorytarnie stwierdzić, że tak jest wszędzie – byłoby to całkowicie nieuprawnione.

na metodyka postępowania badawczego jest przemyślana i logiczna, a przede wszystkim wysoce użyteczna z punktu widzenia sensowności poznania naukowego – dążenia do poznania prawdy i zdobycia wartościowej wiedzy.

Omawiane spostrzeżenia i wnioski dodatkowo mają walory utylitarne i dydaktyczne, w szczególności dla uczestników studiów doktoranckich³⁷, to jest osób będących na progu kariery naukowej, które planują w przyszłości ubiegać się o etatowe zatrudnienie w szkolnictwie wyższym. W pełni zasadne jest, aby programy kształcenia uzupełnić w ramach prowadzonych konserwatoriów bądź wykładów o tematykę dotyczącą organizacyjno-prawnych aspektów związanych z procesami rekrutacji pracowników naukowo-dydaktycznych, warunków zatrudnienia, zasad wynagradzania, możliwości rozwoju naukowego³⁸, wieloletowości³⁹.

Nie powinno budzić najmniejszych wątpliwości, że zaprezentowane w opracowaniu rozważania bezspornie zasługują również, aby stać się przyczynkiem do ogólnopolskiej debaty w środowisku naukowym przy okazji prac nad tak zwaną ustawą 2.0⁴⁰, wzorem publicznych dyskusji na temat umiędzynarodowienia⁴¹.

BIBLIOGRAFIA

Biały K., *Uniwersytet w warunkach rynkowych – z punktu widzenia krytycznej analizy dyskursu*, Annales. Etyka w życiu gospodarczym, 2007, 2.

Dąbrowski M., *Kultura organizacyjna oraz zasady dobrych praktyk w korporacjach a etos akademicki*, E-mentor, 2006, 1, źródło <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/14/id/263>

³⁷ Wypada żałować, że nie poddano analizie, jaki odsetek osób po ukończonych studiach doktoranckich znajduje etatowe zatrudnienie na publicznych uczelniach, *NIK o kształceniu na studiach doktoranckich* 05.01.2016 r., źródło: <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/nik-o-ksztalceniu-na-studiach-doktoranckich.html> [data odsłony: 28.10.2016].

³⁸ W. Walczak, *Postępowania habilitacyjne według znowelizowanych przepisów – analiza wielowymiarowa*, E-mentor, 2013, 4, źródło: <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/51/id/1037> [data odsłony: 20.01.2017].

³⁹ W. Walczak, *Wieloletowość pracowników a zarządzanie kapitałem ludzkim*, E-mentor, 2011, 5, źródło: <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/42/id/877> [data odsłony: 20.01.2017].

⁴⁰ Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w komunikacie z 4.10.2016 na stronie internetowej podaje, że jesienią przyszedłemu roku podczas Narodowego Kongresu Nauki zaprezentowany zostanie projekt nowej ustawy o nauce i szkolnictwie wyższym, tzw. ustawy 2.0. Pracują nad nim trzy niezależne zespoły, wyłonione w konkursie zorganizowanym przez ministerstwo, źródło: <http://www.nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/jaroslaw-gowin-zmiany-beda-glebokie-ale-w-porozumieniu-ze-srodowiskiem.html> [data odsłony: 20.01.2017].

⁴¹ Zob. szerzej: *Naukowcy debatują o umiędzynarodowieniu – pierwsza konferencja Narodowego Kongresu Nauki*, źródło: <http://www.nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/naukowcy-debatuja-o-umiedzynarodowieniu-pierwsza-konferencja-narodowego-kongresu-nauki.html> [data odsłony: 20.01.2017].

- Denek K., *Transformacja systemowa szkolnictwa wyższego*, [w:] Media. Edukacja. Kultura, red. W. Skrzydlewski, S. Dylak, Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2012.
- Denek K., *Uniwersytet. Między tradycją a wyzwaniem współczesności i przyszłości*, Edukacja Humanistyczna, 2013, 1.
- Dziedziczak-Foltyn A., *Strategie uczelniane – antycypacja, translacja czy pseudokonformizacja celów polityki rozwoju szkolnictwa wyższego?* Prace Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku, 2011, nr 14.
- Europejska Karta Naukowca. Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
- Geryk M., *Spółeczna odpowiedzialność uczelni*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2012.
- Grech M., *Obraz uniwersytetu w opinii mieszkańców Polski*, Wydawnictwo Libron, Wrocław 2013.
- Kodeks etyczny Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, źródło: <http://www.ncbir.pl/o-centrum/kodeks-etyczny/>
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (DzU z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn. zm.).
- Kowalewski T., *Kultura organizacyjna uczelni jako wyzwanie dla polityki spójności w procesie modernizacji społeczeństwa*, *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 2010, 16.
- Majchrzak M., Zygarłowski P., *The contexts of the competitiveness in the higher education*, *Central European Review of Economics & Finance*, 2014, 2.
- Marszałek A., *Uwarunkowania determinujące funkcjonowanie szkół wyższych w XXI wieku*, *Nauka i Szkolnictwo Wyższe*, 2010, 1-2.
- Nowacki F., *Aktywność przedsiębiorcza uniwersytetu trzeciej generacji – uniwersytet czy przedsiębiorstwo?* [w:] *Uniwersytet trzeciej generacji. Stan obecny i perspektywy rozwoju*, red. D. Burawski, Europejskie Centrum Wspierania Przedsiębiorczości, Poznań 2013.
- Pismo Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego prof. Leny Kolarskiej-Bobińskiej (DSW.6002.1.2015.4), Warszawa, 9 kwietnia 2015 r.
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 11 grudnia 2013 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej (DzU z 2013 r., poz. 1571).
- Ustawa z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU z 2005 r., nr 164, poz. 1365, z późn. zm.).
- Walczak W., *Dążenie do poznawania prawdy w naukach o zarządzaniu – dylematy i kontrowersje*, *Zeszyty Naukowe Warszawskiej Szkoły Zarządzania-Szkoły Wyższej*, 2014, 2, źródło: http://www.academia.edu/9566521/D%C4%85%C5%BCenie_do_poznawania_prawdy_w_naukach_o_zarz%C4%85dzaniu_-_dylematy_i_kontrowersje
- Walczak W., *Postępowania habilitacyjne według znowelizowanych przepisów – analiza wielowymiarowa*, *E-mentor*, 2013, 4, źródło: <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/51/id/1037>
- Walczak W., *Wieloletowość pracowników a zarządzanie kapitałem ludzkim*, *E-mentor*, 2011, 5, źródło: <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/42/id/877>
- Wystąpienie pokontrolne Najwyższej Izby Kontroli: Gospodarka finansowa Uniwersytetu Zielonogórskiego oraz wybrane zagadnienia polityki kadrowej, (sygn. LZG - 4114-003-01/2014), 30.09.2014 r. <https://www.nik.gov.pl/kontrola/1/14/005/LZG/>
- Zaremba M., *Nowe zasady ubiegania się o europejskie logo „HR Excellence in Research”*, 14 lipca 2016 r., źródło: <http://www.kpk.gov.pl/?p=31786>