

Uchwała Rady Młodych Naukowców nr VI/15
z dnia 27 sierpnia 2018 r.
w sprawie rzetelnych konkursów w nauce

Na podstawie § 3 pkt 1 i 2 zarządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 1 marca 2018 r. w sprawie powołania zespołu doradczego – Rady Młodych Naukowców (Dz. Urz. MNiSW poz. 9) w zw. z art. 52 ust. 4 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki (Dz.U. z 2018 r. poz. 87 t.j.) – Rada Młodych Naukowców uchwala, co następuje:

§ 1

W ocenie Rady Młodych Naukowców jednym z najpoważniejszych problemów zniechęcających młodych naukowców do rozpoczynania kariery nauczyciela akademickiego w Polsce są **nieprzejrzyste zasady naboru na stanowiska naukowe, naukowo-dydaktyczne oraz dydaktyczne**. W związku z tym większość potencjalnych kandydatów rezygnuje z udziału w procesach rekrutacji, obawiając się nieuczciwego rozstrzygnięcia postępowania konkursowego. Jest to jeden z powodów, dla którego absolwenci polskich uczelni preferują podejmowanie pracy w zagranicznych placówkach naukowych albo w przedsiębiorstwach, których procesy rekrutacyjne uważane są za znacznie bardziej transparentne.

Doceniając doniosłą rolę **Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich (KRASP)** w kształtowaniu dyskursu na temat funkcjonowania polskiej nauki, pragniemy przekazać Szanownej Konferencji niniejszą uchwałę z prośbą o jej zaopiniowanie. Wierzymy, że poprzez niniejszą inicjatywę jesteśmy w stanie rozpocząć debatę dotyczącą zmian w procesach zatrudniania młodych naukowców.

§ 2

Powyżej zdefiniowany problem ma swój poważny oddźwięk społeczny. Jest to jeden z powodów, dla których aż **65,4% młodych naukowców w Polsce rozważa wyjazd za granicę**. Jednocześnie **środowisko polskich naukowców sprzeciwia się wprowadzeniu**

zakazu zatrudniania wypromowanych doktorów na uczelniach, na których uzyskali stopień doktora. Sprzeciw ten jest związany z obawami, że ewentualny zakaz nie przystaje do polskich realiów, w których więzi rodzinne pozostają wśród Polaków jednym z najistotniejszych czynników decyzyjnych. Z tych powodów Rada Młodych Naukowców zdaje sobie sprawę, że wprowadzenie tego typu zakazu nie jest możliwe na polskich uczelniach wyższych. Oznacza to jednak, że **społeczność naukowa w Polsce powinna znaleźć inny sposób przeciwdziałania nadużyciom przy obsadzaniu stanowisk w polskim szkolnictwie wyższym.**

§ 3

Rozwinięciem diagnozy problemu nierzetelnych konkursów w nauce jest katalog nieuczciwych praktyk konkursowych. Rada Młodych Naukowców zidentyfikowała problemy dotyczące wymagań konkursów o zatrudnienie naukowców w uczelniach i innych jednostkach badawczych, które przedstawione zostały w Załączniku nr 1 do niniejszej uchwały.

§ 4

Rada Młodych Naukowców uważa, że **oddanie uczelniom publicznym wyłącznego prawa do decydowania o trybie i warunkach przeprowadzania konkursów na stanowiska asystenta i adiunkta** (*vide* art. 119 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce) spowoduje **utrzymanie nieuczciwych praktyk konkursowych**, zniechęcających młodych ludzi do podejmowania pracy w sektorze naukowym i utrudniających budowanie Kadr Przyszłości. Dodatkowo zwracamy uwagę, że rozwiązania dotyczące konkursów przyjmowane w uczelnianych statutach mogą naruszać konstytucyjną zasadę jawności w zakresie działania organów i jednostek wykonujących zadania władzy publicznej (art. 61 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej).

§ 5

Rada Młodych Naukowców proponuje **wypracowanie polskich reguł, podobnych do tych prezentowanych w Europejskiej Karcie Naukowca, które stałyby się podstawą procedur konkursowych na stanowiska pracy w polskich uczelniach wyższych i innych jednostkach**

naukowych. Jesteśmy zdania, że statuty uczelni wyższych w zakresie konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich powinny respektować ogólne zasady, które powinny być wyrażone w formie rozporządzenia. W tej sytuacji koniecznością byłaby **zmiana ustawy** z dnia 20 lipca Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, **polegająca na dodaniu do art. 119 delegacji do wydania stosownego rozporządzenia.**

§ 6

Rada Młodych Naukowców popiera wszystkie działania uczelni i innych jednostek badawczych polegające na wspieraniu jak najszybszego usamodzielniania się młodych pracowników naukowych. W tym celu Rada Młodych Naukowców postuluje **wzmocnienie roli adiunkta jako lidera grupy badawczej**, co odzwierciedlałoby typową ścieżkę kariery młodego zdolnego badacza w najlepszych zagranicznych jednostkach (np. assistant professor w USA lub w Holandii). Proponujemy, aby **adiunkt miał zapewniony swobodny dostęp do infrastruktury uczelni i pełnię praw zasiadania w jej gremiach decyzyjnych na takich samych zasadach, jak inni pracownicy nauki stojący „wyżej w hierarchii”**. Jednocześnie postuluje się całkowitą rezygnację z zatrudniania na tym stanowisku osób, które liderami grup badawczych nie będą.

§ 7

Rada Młodych Naukowców postuluje, aby wymagania na stanowisko adiunkta objęły obowiązek odbycia stażu/ów w zagranicznych placówkach naukowych w łącznym, minimum rocznym wymiarze, co jest rozwiązaniem stosowanym obecnie w najlepszych uczelniach na świecie, takich jak MIT (USA) i ETH (Szwajcaria).

§ 8

Rada Młodych Naukowców podejmuje się wypracowania szczegółowych rozwiązań wobec powyżej zdefiniowanego stanowiska adiunkta w uczelni w zakresie rzetelnych konkursów. Rada Młodych Naukowców będzie podejmować aktywne działania na rzecz wyeliminowania istniejących problemów poprzez:

- 1) proponowanie racjonalnych i transparentnych procedur przeprowadzania konkursów, których stosowanie zapewni pełną rzetelność w zakresie zatrudniania młodych badaczy jako przyszłych liderów grup badawczych;
- 2) uświadamianie wagi strategii rozwoju danej jednostki naukowej oraz struktury zatrudnienia w kontekście jakości badań, innowacyjności, konkurencyjności, a także jej późniejszych wyników naukowych czy też współpracy z przemysłem, itp.;
- 3) promowanie rozwiązań związanych ze strukturą uczelni i jej polityką zatrudnienia, które pozwolą na zatrudnianie najlepszych osób spośród młodych naukowców jako liderów grup badawczych.

Rada Młodych Naukowców zamierza realizować powyższe postulaty poprzez:

- 1) aktywny udział w sympozjach i spotkaniach związanych pośrednio lub bezpośrednio z rozwojem karier naukowych młodych naukowców;
- 2) przygotowywanie opracowań szczegółowych procedur konkursowych związanych z zatrudnianiem młodych pracowników nauki;
- 3) wydawanie opinii w postaci dalszych uchwał wobec zasygnalizowanych przypadków nierzetelności konkursów;
- 4) śledzenie innych podobnych inicjatyw i angażowanie się w dyskusje na temat osiągniętych rezultatów, poczynionych wniosków, proponowanych rozwiązań projakościowych itd.

§ 9

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady Młodych Naukowców



dr Piotr Wojtulek

Załącznik nr 1

do uchwały Rady Młodych Naukowców nr VI/15 z dnia 27 sierpnia 2018 r.

Katalog nieuczciwych praktyk stosowanych podczas konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich

- 1) **Błędnie formułowane ogłoszenia** o pracę, np. brak zakresu obowiązków lub wysokości wynagrodzenia;
- 2) Wymóg dostarczenia **zbyt dużej liczby dokumentów**, np. liczne załączniki do wniosku konkursowego, niejednokrotnie dublujące informacje o kandydacie i jego dorobku, których często komisja konkursowa nie jest w stanie w pełni przeanalizować; natomiast brak/przeoczenie tego typu “nieistotnych” dokumentów stanowi furtkę do odrzucania kandydatów z przyczyn formalnych;
- 3) **Brak informacji zwrotnej** o przyjęciu zgłoszenia w konkursie;
- 4) **Zorientowanie konkursów pod wybraną osobę**, niekoniecznie najlepszą i najbardziej potrzebną w danej jednostce, a raczej typowaną po znajomości lub z innych niewłaściwych przyczyn;
- 5) Zatrudnianie ze środków budżetowych osób do **konkretnych, istniejących grup badawczych lub pracowni / katedr / instytutów**. Praktyka ta jest niekorzystna ze względu na fakt, że tego typu zatrudnienie stanowi swego rodzaju przykrycie dla “asystentury” młodych pracowników naukowych na rzecz profesorów liderujących grupom badawczym. Tymczasem intencją uczelni wyższych powinna być inwestycja w rozwój młodego naukowca i udzielenie mu wsparcia, zamiast sprowadzania go do roli profesorskiego sekretariatu;
- 6) **Niepoprawna konstrukcja komisji konkursowych**: często komisje są złożone z wąskiej grupy pracowników danej jednostki często niekompetentnych i obarczonych konfliktem interesów z osobami startującymi w konkursie;
- 7) **Zbyt szeroki zakres konkursu**: często oficjalnie poszukuje się osób zajmujących się bardzo ogólnie pojętą dyscypliną nauki – np. „chemia”, „prawo”, „socjologia” – co skutkuje znaczną liczbą kandydatów, których ocena jest utrudniona ze względu na

- różnorodność specjalności, podczas gdy faktycznie potrzebne są osoby reprezentujące wąskie specjalności – np. „chemia organiczna”, „prawo konstytucyjne”, „socjologia migracji”;
- 8) **Niejasne kryteria oceny** kandydatów, np. brak protokołów z przesłuchań lub jednostka nie chce ich udostępnić – choć ma taki obowiązek zgodnie z wyrokiem Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 17 listopada 2016 sygn. akt I OSK 1281/15 – lub są one spisywane w momencie wniesienia skargi przez uczestnika konkursu, co umożliwia manipulację;
 - 9) **Kontrowersyjne procedury** konkursowe, np. zbyt krótka rozmowa, nierówne zasady traktowania osób w konkursie (niektórym osobom przedłuża się autoprezentację, innym skraca, jednak bez utrwalenia autoprezentacji w formie nagrania), nienależyta staranność w dokumentowaniu procesu konkursu co utrudnia ewentualne dowodzenie nieprawidłowości, zbyt wysoka waga subiektywnej oceny członków komisji, brak wytycznych, kogo zaprasza się do kolejnych etapów rekrutacji;
 - 10) Brak umiejętności współpracy i **strach przed jakąkolwiek konkurencją wśród dużej części obecnej kadry**; strach przed zmianami, ewaluacją, wysiłkiem itd., a zatem często **popieranie osób naukowo słabszych w poczuciu zagrożenia młodymi zdolnymi osobami**;
 - 11) **Brak jasno zdefiniowanej struktury zatrudnienia** w jednostkach naukowych, a także sprecyzowanych celów strategicznych uczelni, co pozwoliłoby wskazać, jakich osób / specjalistów faktycznie potrzeba, czy też, jaka tematyka badawcza uzupełnia / poszerza profil danej jednostki w tym kontekście;
 - 12) **Mała mobilność wśród absolwentów** uczelni, co powoduje, że osoby najczęściej w jednej jednostce kończą studia magisterskie, doktoryzują się, a później są zatrudniani na etat stały – tzw. „chów wsobny” – jeśli komisja konkursowa składa się wyłącznie lub w większości z osób pracujących w danej jednostce, to automatycznie bezstronność oceny jest obniżona.
 - 13) **Brak należytej promocji ogłoszeń o otwartych konkursach w centralnej bazie (bazaogloszen.nauka.gov.pl)**, co utrudnia wyszukiwanie, czyniąc konkursy w dużej mierze dostępnymi tylko dla poinformowanych osób.