

Komisja Europejska
Dyrektor Generalny ds. Badań i Innowacji
Pan Robert-Jan Smits
(drogą mejlową)

Berlin, 11 listopada 2013 r.

Skarga w sprawie wdrożenia w Polsce „procesu bolońskiego” oraz zalecenia Komisji Europejskiej z dnia 11 marca 2005 r. dotyczącego postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych:

dotyczy przypadku postępowania konkursowego na stanowisko adiunkta w Zakładzie Systemów Politycznych i Administracyjnych Instytutu Polotologii (IP) na Wydziale Nauk Społecznych (WNS) Uniwersytetu Wrocławskiego (UWr)

Szanowny Panie,

powołując się na

- „Deklarację bolońską” oraz zapoczątkowany jej podpisaniem w 1999 r. „proces boloński”, w którym Polska bierze udział, w tym przede wszystkim zasadę usuwania barier dla oraz wspierania i promowania mobilności naukowców,
- a także zalecenie z dnia 11 marca 2005 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, w tym zwłaszcza (ale nie wyłącznie) następujących zasad:

Rekrutacja

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni ustalić otwarte (2), efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska.

(2) - Należy wykorzystać wszelkie dostępne narzędzia, w szczególności oparte na sieci internetowej międzynarodowe lub globalnie dostępne zasoby, np. Paneuropejski Portal dla Mobilnych Naukowców: <http://europa.eu.int/eracareers>)

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 bezpośrednio 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 (1) 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.

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.

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.

pragnę zwrócić się do Komisji Europejskiej z prośbą

- a) o sprawdzenie, czy te akty prawne zostały przez Polskę transponowane do systemu prawnego oraz poprawnie wdrożone w praktyce;
- b) wszczęcie procedury o naruszenie prawa wspólnotowego celem zmiany prawa w Polsce, jeśli taki byłby rezultat sprawdzenia (punkt (a)).

Ostatecznym celem interwencji powinno być pełne transponowanie i wdrożenie tych aktów prawnych w Polsce, co obecnie wydaje się nie mieć miejsca.

Poniżej opisuję nieprawidłowości, które moim zdaniem miały miejsce w trakcie postępowania konkursowego na stanowisko adiunkta w Zakładzie Systemów Politycznych i Administracyjnych IP UWr.

9 stycznia br. Dziekan WNS ogłosił konkurs na stanowisko adiunkta w Zakładzie Systemów Politycznych i Administracyjnych IP UWr, w którym wzięłam udział. Informację o konkursie zamieszczono na stronach: IP UWr, Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (patrz załącznik nr 1) oraz, wedle zapewnień, Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców. Jednocześnie na stronie IP UWr umieszczono „Regulamin konkursu” (patrz załącznik nr 2).

Uzyskując, na podstawie wyżej wspomnianego „Regulaminu konkursu”, najwyższą ilość punktów (patrz załącznik nr 3, str. 1), wygrałam konkurs, o czym Dyrektor IP UWr, prof. Sroka, poinformował mnie drogą telefoniczną 29 marca br. Dzień ów był jednocześnie terminem rozstrzygnięcia konkursu, jak podano na stronie IP UWr (patrz załącznik nr 3, str. 3).

W dniu 22 kwietnia br. Komisja Konkursowa konkurs unieważniła (patrz załączniki nr 4 i 5) z powodu „uchybień formalnych, polegających na niedotrzymaniu” przewidzianego terminu rozstrzygnięcia konkursu. Informacja o wszczęciu kolejnego postępowania konkursowego miała zostać ogłoszona w najbliższym możliwym terminie.

Kolejny konkurs został ogłoszony na stronie IP UWr 5 września br. Treść ogłoszenia była taka sama, jak w przypadku konkursu pierwszego, jednak tym razem nie umieszczono na stronie „Regulaminu konkursu” (patrz załącznik nr 6, str. 2). Na moje zapytanie drogą mejlową odnośnie ogłoszenia rankingu kandydatów, jaki przewidywał „Regulamin konkursu”, prof. Sroka odpowiedział 14 października br.: „Zgodnie z opinią radców prawnych i rektora mamy stosować procedury ogólnouniwersyteckie, a te nie przewidują rankingu (...)”.

Wynika z tego, że „Regulamin konkursu” stracił moc prawną, a zastąpiły go „procedury ogólnouniwersyteckie”, których jednak nie podano do wiadomości potencjalnych kandydatów wraz z ogłoszeniem kolejnego konkursu. Kolejny konkurs nie został ogłoszony, zgodnie z polską ustawą „Prawo o szkolnictwie wyższym” (art. 118a, ust. 2), na stronach Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców. Na przygotowanie wszystkich dokumentów aplikacyjnych kandydaci mieli tym razem jedynie ok. jedenastu dni (termin złożenia dokumentów upłynął 16 września br., patrz załącznik nr 6, str. 2), co w porównaniu z pierwszym konkursem (ok. 2 miesiące między ogłoszeniem o konkursie, a złożeniem dokumentów) jest nadzwyczaj krótkim okresem.

Decyzja na temat wyniku kolejnego konkursu została podjęta w głosowaniu tajnym (patrz załącznik nr 7 i 8), co jest radykalną zmianą w stosunku do procedury zastosowanej podczas konkursu pierwszego, polegającej na wzięciu pod uwagę obiektywnych kryteriów oceny i przyznaniu na ich podstawie punktów, zgodnie z podanym uprzednio do wiadomości kandydatów i wspomnianym powyżej „Regulaminem konkursu”.

Pragnę zauważyć, że głosowanie tajne, w dodatku przy braku ustalonych kryteriów oceny nadesłanych zgłoszeń oraz w wypadku, gdy decyzja miała dotyczyć aż 10 zgłoszeń (patrz załącznik nr 8), zatem kandydatów o różnych kwalifikacjach i dorobku naukowym, jest procedurą niegwarantującą obiektywnej i sprawiedliwej oceny.

Konkurs wygrała pani dr Karolina Borońska-Hryniewiecka (patrz załącznik nr 8), była doktorantka prof. dr hab. Jacka Sroki, obecnego dyrektora IP UWr i organizatora konkursu, która w rankingu ogłoszonym po rozstrzygnięciu konkursu pierwszego otrzymała dopiero drugi wynik punktowy (patrz załącznik nr 3, str. 1). Ja natomiast otrzymałam w kolejnym konkursie w wyniku głosowania tajnego zero głosów „za” oraz dziewięć głosów „przeciw” (patrz załącznik nr 8).

W uzasadnieniu wyboru kandydata na stanowisko adiunkta w protokole (patrz załącznik nr 8) wymieniono kryteria, które w większości z dużym prawdopodobieństwem spełniali wszyscy kandydaci (czyli: przedstawienie kompletu wymaganych dokumentów, powiększenie dorobku naukowego, systematyczny wzrost osiągnięć naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych oraz spełnianie wszystkich wymogów konkursowych, z którymi mogą się Państwo zapoznać w załączniku nr 6). Tym bardziej trudno zrozumieć, jak na podstawie tych kryteriów dokonano wyboru odpowiedniego kandydata.

Jedno tylko kryterium, wymienione w uzasadnieniu, nie mogło być spełnione przez wszystkich kandydatów, a mianowicie angażowanie się „w prace organizacyjne instytutu”, gdyż skoro konkurs był otwarty, miały prawo wziąć w nim udział również osoby do tej pory niewspółpracujące z IP UWr.

31 października br. wysłałam do Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego w Polsce, pani prof. dr hab. Barbary Kudryckiej, prośbę o sprawdzenie, czy procedury konkursowe na stanowiska naukowców i nauczycieli akademickich w WNS UWr przeprowadzane są zgodnie z obowiązującym prawem. W odpowiedzi Ministerstwo napisało, że nie posiada kompetencji, aby spełnić moją prośbę (patrz załącznik nr 9).

W razie jakichkolwiek pytań pozostaję do usług.

Z wyrazami szacunku,

