KULAWY TRÓJKĄT

Rozdział 6 statutu zatytułowany "Pracownicy uczelni" będzie krążył w odpisach wśród 2000 zatrudnionych w Politechnice nauczycieli, którzy nie należą (jak ja) do szczęściarzy obdarowanych egzemplarzem ze skąpego nakładu 300 kopii. Pod skromnym tytułem utajniono ważne sekrety akademickiej kariery. Już pierwszy paragraf przynosi rewelację: "Nauczycielami akademickimi są...pracownicy naukowi...zatrudnieni w celu prowadzenia badań naukowych" (m.in.). Statut powtarza tu zaskakujące sformułowanie ustawy. Czy nieznany studentom PT pracownik naukowy zaszyty w hermetycznym laboratorium jest nauczycielem? Przestrzeganie ustawy zgodnie z jej duchem wymagałoby powierzania pracownikom naukowym, skoro mają być nauczycielami, również minimalnych choćby obowiązków dydaktycznych, które uzasadniłyby nauczycielskie przywileje. Statut nie zauważa problemu.

Nauczycielem akademickim od asystenta do profesora można zostać wyłącznie w drodze konkursu. Ideał. Statut podpowiada prędko, by warunki konkursu zawierały nie tylko dyscyplinę i specjalność naukową kandydata, lecz i inne "wymogi kwalifikacyjne". Pierwsze konkursy pokazują, że zaprojektowanie konkursu dla jedynego kandydata nie przedstawia trudności. W krajach gdzie konkursy są praktykowane, konkurs na profesurę i konkurs na asystenta to zupełnie różne zawody. Asystenta poszukuje profesor do specjalnych zadań i on musi mieć głos decydujący. Tego statut nie przewiduje. Profesora poszukuje w drodze konkursu instytucja akademicka aby: (i) zdobyć możliwie najlepszego nauczyciela dla swoich studentów; (ii) zatrudnić osobę zdolną do aktywnego prowadzenia badań naukowych. Precyzowanie bardzo szczegółowego pola badań naukowych kandydata nie jest praktykowane ponieważ dla instytucji korzystne jest przyciąganie możliwie szerokiego grona kandydatów, a tematyka badań bywa z natury rzeczy zmienna. Konkursom z zasady nie podlegają pracownicy już trwale zatrudnieni, których awansowaniem rządzą odrębne zasady. Tak bywa na świecie. Nasz statut natomiast nie odróżnia procesu awansowego już zatrudnionych pracowników od przyjmowania nowych. W obydwu wypadkach wymagany jest konkurs otwarty. W konsekwencji konkurs profesorski traci swój walor. Zamiast zachęcać do poszukiwania najlepszych osiągalnych kandydatów w szerokiej dyscyplinie naukowej, statut zezwala na obwarowanie konkursu przez "wymogi kwalifikacyjne", pod którymi będą kryć się wskazówki, że nie poszukujemy lepszych, chcemy po prostu awansować swoich. Trudno się dziwić.

Obowiązkowy konkurs to nowość w polskiej praktyce akademickiej. W PWr konkurs pachnie rewolucją. Konkursy ogłasza wyłącznie dziekan, a rada wydziału akceptuje zwycięzcę konkursu. Rada instytutu, która ma prawo nadania asystentowi stopnia doktora, nie ma prawa decyzji o jego zatrudnieniu, choć przyjmowany asystent będzie pracownikiem tego właśnie instytutu. Statut nie zabrania dyrektorowi instytutu przedstawiać dziekanowi wnioski w każdej sprawie zatrudnienia lub awansu nauczyciela, od asystentury do profesury belwederskiej. Stanowisko instytutu nie będzie jednak dla dziekana wiążące, nie jest nawet konieczne jako podstawa obrad Rady Wydziału. Pierwsze, zwyczajowo przyjęte głosowanie kandydatur profesorskich przez radę instytutu staje się niepotrzebne. Statut zezwala dziekanowi na swobodne ogłaszanie konkursów w instytutach a radę wydziału zobowiązuje do obrad nad zatrudnieniem i awansowaniem każdego, nawet najmłodszego asystenta. Wykluczając wypadek, że paragrafy przepisano omyłkowo ze statutu innej uczelni dochodzę do wniosku, że statut zezwala na politykę personalną ponad głową dyrektora instytutu, który nie musi być członkiem rady wydziału.

Władza dziekana kończy się na zatwierdzeniu kandydatury, decyzja o zatrudnieniu jest zastrzeżona dla rektora. Rada jednego z wydziałów PWr uchwaliła niedawno konkurs na profesurę. Na pytanie czy rektor wie o tym, dziekan odparował: konkurs jest sprawą dziekana i rady. Wydział stawia rektora w sytuacji przymusowej. Dziekan staje się kluczową osobą decydującą o polityce personalnej nie dysponując ani kasą (którą dzierży rektor), ani zapleczem materialnym pracy naukowej i dydaktycznej (którym zarządzają dyrektorzy instytutów), ani rozeznaniem o stanie personalnym jednostek. Brak wzmianki o niezbędnych mechanizmach współdziałania w trójkącie rektor–dziekan–dyrektor w sprawach personalnych jest rażący.

Osobliwości związane z zatrudnianiem mogą okazać się uciążliwe, lecz prawdziwe polskie piekło szykuje nam statut, gdy przyjdzie do zwalniania z pracy nauczyciela. Na pozór statut proponuje sielankę: od asystenta do profesora nadzwyczajnego każdego zatrudnia się na czas nieokreślony. Statut wymaga, by wszyscy oni byli periodycznie oceniani w instytutach. Niska ocena może być przyczyną zwolnienia. Nie musi. Zwalniamy więc nie tych, których komisja (instytutowa) oceni jako mało przydatnych, lecz których dziekan zwolnić zechce. Znamy? Oczywiście. Kto ma wątpliwości, że zwolnić można każdego (od asystenta do profesora nadzwyczajnego) niezależnie od ocen jakie mu instytut wystawia niech zajrzy do ustawy, którą statut cytuje (art. 93, ust.3): zwolnienie może nastąpić z innych ważnych przyczyn. Czytaj: wtedy, gdy zajdzie potrzeba. Kto będzie zwalniał ? Rektor. Na czyj wniosek ? Dziekana i rady wydziału. Dla akademickich władz instytutu nie przewidziano żadnej roli. Jest to znacznie bardziej dotkliwe ubezwłasnowolnienie niż brak głosu przy zatrudnianiu. O nauczycielu już pracującym w instytucie mają jego władze szczegółowe informacje i wyrobiony pogląd. Jednak nie ich decyzja będzie miarodajna.

Reguły polityki personalnej są w statucie dodatkowo zamazane przez zapisy dotyczące asystentów i adiunktów. Okres ich pracy *nie powinien* przekraczać odpowiednio 8 i 40 lat. Zrezygnowano z wskazania merytorycznych przesłanek dla dożywotniego zatrudniania adiunktów, zapewne pod ciężarem oportunizmu zatrudnionej w PWr rzeszy 1000 pracowników na tym stanowisku. Habilitacji adiunkta statut nie raczy zauważać. A *nie powinien*, wiadomo od czasów Szwejka, oznacza *wolno, lecz nie każdemu.*

(ljk)

dokończenie ze str. 1