

Received: 27.06.2022
Accepted: 3.09.2022
Published: 30.09.2022

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2022, XXII, z. 3: s. 325-343
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0016.2435
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Justyna Czerniak-Swędziół*
Nr ORCID: 0000-0002-1524-2307

Ewelina Kumor-Jeziarska**
Nr ORCID: 0000-0002-9733-7667

KARIERY AKADEMICKIE KOBIEC, CZYLI O WSPÓŁCZESNYCH WYZWANIACH W SZKOLNICTWIE WYŻSZYM

WOMEN'S ACADEMIC CAREERS, OR CONTEMPORARY CHALLENGES IN HIGHER EDUCATION

Streszczenie: Dochodzenie do kolejnych etapów kariery naukowej niejednokrotnie związane jest z obejmowaniem kolejno coraz wyższych stanowisk w szkolnictwie wyższym. Z tym ze definicja kariery akademickiej pozostaje znacznie szersza i obejmuje swym zakresem nie tylko karierę naukową, ale również zawiera w sobie te elementy, które związane są ze wszelkimi zawodowymi awansami czy pełnionymi funkcjami w środowisku akademickim. Przedmiotem niniejszego artykułu jest zwrócenie uwagi na sytuację kobiet w szkolnictwie wyższym, która wydaje się być lepsza niż kilkanaście lat temu. Niemniej jednak nasuwa się zasadnicze pytanie: czy przebieg kariery akademickiej kobiet i mężczyzn kształtuje się podobnie? Co blokuje rozwój kobiet w środowisku akademickim i jaki wpływ na kariery akademickie kobiet miała sytuacja wywołana pandemią COVID-19? Autorki podejmą próbę odpowiedzi zarówno na to, jak i na wiele innych pytań, starając się jednocześnie wskazać rozwiązania, które mogłyby pomóc w sprostaniu wszelkim wyzwaniom stawianym kobietom w akademickim środowisku pracy.

Słowa kluczowe: kariera akademicka kobiety, szkolnictwo wyższe, praca niewidzialna, work life balance, praca organizacyjna, ocena okresowa

* dr; Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej, Uniwersytet Jagielloński. Źródło finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: justyna.czerniak-swedziol@uj.edu.pl

** dr; Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej, Uniwersytet Jagielloński. Źródło finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: ewelina.kumor-jeziarska@uj.edu.pl

Summary: Reaching the next stages of an academic career is often associated with successively higher positions in higher education. With that said, the definition of an academic career remains much broader and includes in its scope not only an academic career, but also includes those elements that are associated with all professional promotions or functions held in academia. The object of this article is to draw attention to the situation of women in higher education, which seems to be better than it was a dozen years ago. Nevertheless, a fundamental question arises as to whether the course of academic careers of women and men is shaped similarly? What blocks the development of women in academia, and what impact did the situation caused by the Covid-19 pandemic have on women's academic careers? The authors will attempt to answer both this and many other questions while trying to identify solutions that could help address any challenges faced by women in the academic work environment.

Keywords: women's academic career, higher education, invisible work, work life balance, organizational work, periodic evaluation

WSTĘP

Kariera naukowa – jak wskazuje E. Krause¹ – to jednostkowy przebieg życia zawodowego, który dotyczy m.in. osób dążących do zdobywania stopni naukowych: doktora, doktora habilitowanego, a jej zwieńczeniem jest uzyskanie tytułu naukowego profesora (z jego osiągnięciem nie kończy się jednak rozwój naukowy). To proces, podczas którego pracując naukowo/badawczo (naukowiec/badacz, pracownik naukowy/badawczy) bądź naukowo-dydaktycznie/badawczo-dydaktycznie (pracownik naukowo-dydaktyczny/badawczo-dydaktyczny) gromadzi się przede wszystkim osiągnięcia naukowo-badawcze, ale także osiągnięcia w pracy dydaktycznej i organizacyjnej, niezbędne do uzyskania wskazanych stopni i tytułu naukowego. Dochodzenie do kolejnych etapów kariery naukowej niejednokrotnie związane jest z obejmowaniem kolejno coraz wyższych stanowisk w szkolnictwie wyższym. Z tym że definicja kariery akademickiej pozostaje znacznie szersza i obejmuje swym zakresem nie tylko karierę naukową, ale również zawiera w sobie te elementy, które związane są ze wszelkimi zawodowymi awansami czy pełnionymi funkcjami w środowisku akademickim. Przedmiotem niniejszego artykułu jest zwrócenie uwagi na sytuację kobiet w szkolnictwie wyższym, która wydaje się być lepsza niż kilkanaście lat temu. Niemniej jednak nasuwa się zasadnicze pytanie: czy przebieg kariery akademickiej kobiet i mężczyzn kształtuje się podobnie? Co blokuje rozwój kobiet w środowisku akademickim i jaki wpływ na kariery akademickie kobiet miała sytuacja wywołana pandemią COVID-19? Autorki podejmą próbę odpowiedzi zarówno na to, jak i na wiele innych pytań, starając się jednocześnie wskazać rozwiązania, które mogłyby pomóc w sprostaniu wszelkim wyzwaniom stawianym kobietom w akademickim środowisku pracy.

¹ E. Krauze, *Kariera naukowa kobiet*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2019, nr 1, s. 73-74.

Zasady zatrudniania nauczyciela akademickiego uregulowane są przepisami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce², które mają charakter szczególnie w stosunku do przepisów Kodeksu pracy ze względu na specyfikę pracy nauczyciela akademickiego. Coraz więcej kobiet uzyskuje stopień naukowy doktora, niemniej z badań wynika, że na późniejszych etapach rozwoju zawodowego kobiety częściej rezygnują z dalszej kariery akademickiej i wybierają pracę w biznesie, gdzie mogą otrzymać lepsze wynagrodzenie i warunki pracy. Socjologowie zjawisko zmniejszającej się liczby kobiet w osiągnięciu kolejnych stopni na dalszych etapach kariery naukowej porównują do wody w dziurawej rurze, płynącej na samym początku pod ciśnieniem, następnie cieknącej po trochu przez kolejne dziury i wreszcie dopływającej małym strumykiem do końca³. Określają je jako „dziurawy rurociąg”, czy też „nieszczelny rurociąg”, ale zaznaczają, że nie w każdej dziedzinie nauki dysproporcje są takie same. Niekorzystne dla kobiet różnice widoczne są w szczególności w naukach ścisłych, np. w fizyce, czy w naukach inżynierskich⁴. Terminem „dziurawy rurociąg” określa się także marnowanie potencjału kobiet w nauce⁵. Ponadto badania pokazują, że kobietom na uczelniach wyższych przydzielane są często czasochłonne zajęcia administracyjne, które odrywają je od głównej ścieżki badawczej. Kobiety muszą też znacznie bardziej się wykazać, ażeby być ocenione na tym samym poziomie co mężczyźni⁶. Istotny wpływ na rozwój karier kobiet ma też fakt, że po osiągnięciu stopnia doktora albo decydują się na posiadanie dzieci, albo mają już małe dzieci, które wymagają opieki, i w związku z tym ograniczają swoją działalność naukową⁷. Oczywiście od wielu lat wskazuje się na potrzebę stworzenia instytucjonalnego wsparcia dla rodziców w postaci np. żłobków na uczelniach, co na pewno w większym stopniu ułatwiłoby kontynuowanie karier akademickich⁸.

² Ustawa z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U.2021.478, t.j. z dnia 16.03.2021 r.); zwana dalej w skrócie u.p.s.w.n.

³ E. Krauze, *Kariera nauk kobiet...*, s. 81-82; M. Tondera, *Berlin: Szczyt Kobiet w Nauce*, Perspektywy. pl, 2015 r., https://perspektywy.pl/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=2454:berlin-szczyt-kobiet-w-nauce&catid=24&Itemid=119 [dostęp: 29.06.2022 r.].

⁴ E. Krzaklewska, *Dziurawy rurociąg wyrzuca kobiety z nauki*, P. Szewiła, „Dziennik Gazeta Prawna” 2018, <https://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/1128740,krzaklewska-o-rownoscip-lci-na-uczelninach.html> [dostęp: 29.06.2022], zob. także Raport opracowany przez dr Annę Knapieńską „Kobiety na politechnikach”, kwiecień 2022, Fundacja Edukacyjna Perspektywy, <http://www.dziewczy-nynapolitechniki.pl/pdfy/raport-kobiety-na-politechnikach-2021.pdf> [dostęp: 29.06.2022].

⁵ Zob. A. Kalińska, *Kobiety w nieszczelnym rurociągu. Marnowanie talentów połowy ludzkości trwa w najlepsze*, money.pl, 2016, 27 listopada, <https://www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/artykul/kobiety-nauka-szklny-sufit,78,0,2206286.html> [dostęp: 1.07.2022].

⁶ E. Krzaklewska, *Dziurawy rurociąg wyrzuca kobiety z nauki*, P. Szewiła, „Dziennik Gazeta Prawna” 2018, <https://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/1128740,krzaklewska-o-rownoscip-lci-na-uczelninach.html> [dostęp: 29.06.2022].

⁷ Zob. E. Krauze, *Dziecko-rodzina a kariera naukowa – kariera kosztem życia rodzinnego?*, [w:] *Dziecko w perspektywie diachronicznej i synchronicznej*, red. M. Nawrot-Borowska, D. Zając, Bydgoszcz 2016, s. 94, 96.

⁸ P. Matusz, *Przebijanie szklanego sufitu w nauce dopiero się zaczyna*, K. Kaczorowska, *Polityka 2020*, <https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/nauka/1962616,1,przebijanie-szklanego-sufitu-w-nauce-dopiero-sie-zaczyna.read> [dostęp: 29.06.2022].

Kobiety zatrudnione w szkolnictwie wyższym podlegają mechanizmom dyskryminacyjnym typowym dla całego rynku pracy, opisywanym w literaturze jako „leпка podłoga”. Zjawisko to polega na tym, że kobiety utożsamiane są z zawodami i stanowiskami mało prestiżowymi i słabo płatnymi. Ponadto w socjologii wskazuje się również na tzw. „szklany sufit”, czyli zjawisko polegające na tym, że choć kobiety dostrzegają możliwość awansu i teoretycznie ją posiadają, to jednak nie mogą go osiągnąć⁹.

Pandemia COVID-19 nie tylko doprowadziła do koniecznej zmiany sposobu wykonywania pracy (dydaktycznej, badawczej i organizacyjnej) na formę zdalną, ale również zachwiała koncepcją work-life balance i uwypukliła istniejące od dawna problemy związane m.in. ze zjawiskiem pracy niewidzialnej również w szkolnictwie wyższym. Jak obrazują najnowsze badania¹⁰, ciężar opieki oraz wykonywanie dodatkowych obowiązków spoczął przede wszystkim na barkach kobiet, co z kolei przełożyło się na liczbę napisanych artykułów, przeprowadzonych badań czy złożonych wniosków grantowych, w efekcie czego kobiety naukowczynie „wypadły z gry”. Jednocześnie znacząco na sile zyskały wątpliwości dotyczące ewaluacji pracy naukowej oraz brak satysfakcjonujących rozwiązań prawnych regulujących kwestie wpływu usprawiedliwionej nieobecności pracownika w świadczeniu pracy (wywołanej urlopami rodzicielskimi, a w dobie pandemii COVID-19 nieobecności wywołanej koniecznością zapewnienia opieki) na ocenę jakości działalności naukowej. Zdaniem socjologów czas pandemii jeszcze bardziej uwidoczniał podział ról i przepaść pomiędzy deklarowaną a realizowaną w praktyce równością kobiet i mężczyzn¹¹.

WORK-LIFE BALANCE W PRACY NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

Odnalezienie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym, a tym bardziej angażowanie się w równym stopniu w obie te sfery życia nie jest prostym zadaniem. Ilość czasu poświęcana aktywności zawodowej i aktywności prywatnej pozostaje przecież zmienna i zależy od wieku, płci, wykształcenia, momentu kariery zawodowej czy sytuacji rodzinnej. Kobiety będące nauczycielkami akademickimi, a jednocześnie piastujące rolę rodzica, opiekuna, współmałżonka czy gospodyni borykają się z istotnymi obciążeniami wynikającymi z konieczności łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi czy domowymi, co z kolei bezpośrednio i niekorzystnie wpływa na dalszy

⁹ A. Tylikowska, *Szklany sufit wśród pracowników naukowych*, Polityka 2017, <https://www.polityka.pl/jamyoni/1693414,1,szklany-sufit-wsrod-pracownikow-naukowych.read> [dostęp: 29.06.2022].

¹⁰ *Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce*, sondaż opracowany przez Zespół ds. Analiz i Ewaluacji NCN oraz Komisji Analiz Aktywności Naukowej Rady NCN, Kraków, luty 2022 r., https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/funkcjonowanie_kobiet_i_mezczyzn_w_nauce_wyniki_sondazu_NCN.pdf [dostęp: 27.04.2022]

¹¹ E. Krause, *Sytuacja kobiet na rynku pracy w czasie pandemii*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2021, nr 1, s. 170 i n., https://edukacjaustawicznadoroslych.eu/images/2021/1/12_1_2021.pdf [dostęp: 27.04.2022].

rozwój ich kariery zawodowej i naukowej¹². Nie ulega wątpliwości, że uniwersalny model równowagi nie istnieje, a dopasowanie wymagań do pracy i rodziny oznacza często zmniejszenie niedopasowań¹³. Ugruntowana już od dawna w prawie pracy koncepcja *work-life balance* opiera się na pewnym wyborze, którego dokonuje pracownik, chcąc pogodzić role (zawodowe i prywatne) realizowane w konkretnym momencie swojego życia. Koncepcja ta została jednak w okresie pandemii sprowadzona do stanu integracji (*work-life integration*)¹⁴ a wręcz wymieszania (*work-life blending*)¹⁵ życia zawodowego z życiem rodzinnym zgodnie z myślą, że podział świata na sferę prywatną i publiczną jest arbitralny i fałszywy, bo jedno nieustannie przenika się z drugim¹⁶.

Przeprowadzone w Polsce¹⁷ badania potwierdzają, że kobiety spędzają więcej czasu niż mężczyźni, wykonując prace domowe oraz sprawując opiekę nad osobami zależnymi, w tym nad dziećmi, co w środowisku naukowym, wysoce konkurencyjnym, stanowi istotny problem. Rzeczywiste obciążenie pracami opiekuńczymi oraz wyobrażenia społeczne dotyczące mniejszej dostępności kobiet wykonujących te funkcje powodują, że kobiety faktycznie tracą znaczną część okazji do rozwoju zawodowego, są mniej mobilne naukowo i w mniejszym stopniu niż mężczyźni uczestniczą we współpracy międzynarodowej¹⁸. Dysproporcje te jeszcze bardziej nasiliły się wraz z pandemią COVID-19. Wraz z zamknięciem placówek opiekuńczo-edukacyjnych i wprowadzeniem edukacji zdalnej oraz utrudnieniami w instytucjonalnej opiece medycznej, to głównie kobiety przejęły obowiązek opieki nad dziećmi oraz chorymi członkami rodziny, co znacznie utrudniało im wykonywanie obowiązków zawodowych. W przypadku kobiet zatrudnionych w instytucjach naukowych oznaczało to przede wszystkim utrudnienia w utrzymaniu pożądanego poziomu produktywności naukowej, brak wystarczającego czasu na badania i działalność naukową¹⁹.

¹² E. Krause, *Dziecko-rodzina a kariera naukowa – kariera kosztem życia rodzinnego?...*

¹³ P. Siemieniak, M. Rembiasz, *Work life balance w życiu kobiet – obecnych i potencjalnych przedsiębiorców*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie” 2018, nr 76, <http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.baztech-b1973638-50fd-4b73-9b18-98ed4a91e313>, [dostęp: 7.04.2022].

¹⁴ B. Godlewska-Bujok, *Work – life balance i koronakryzys. Kilka uwag o procesach i ich konsekwencjach*, PiZS 2020, nr s. 6.

¹⁵ R. Tomaszewska, A. Pawlicka, *Work and life. Balance or Conflict? Theoretical Context vs. Research Results*, „Journal of Education and Social Policy” 2019, nr 6, s. 42-51.

¹⁶ J. Gajda, *Ruchy kobiet i aktywność kobiet jako przedmiot badań – szanse i wyzwania*, [w:] *Ruchy kobiece na ziemiach polskich w XIX i XX w. Stan badań i perspektywy (na tle porównawczym)*, red. M. Dajnowicz, A. Miodowski, Białystok 2020, s. 37 i n., https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/10240/1/J_Gajda_Ruchy_kobiece_i_aktywnosc_kobiet_jako_przedmiot_badan.pdf [dostęp: 27.04.2022].

¹⁷ A. Knapińska, M.J. Szyszko, *Równowaga między życiem zawodowym i osobistym wśród młodych naukowców w Polsce*, „Humanizacja Pracy” 2018, nr 3 (293); I. Wagner, M. Finkielstein, A. Czarnacka, *Being Polish scientists and women – between glorious past and difficult present: The ‘reverse dynamic of equality construction*, „European Educational Research Journal” 2017, nr 16.2-3.

¹⁸ *Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce...*

¹⁹ J. Czerniak-Swędzioł, E. Kumor-Jezińska, P. Sekuła, E. Krzaklewska, M. Warat, *Academic teacher’s work in the face of contemporary challenges – interdisciplinary considerations*, PiZS 2021, nr 10, s. 3-13.

Zarówno Polska, jak i inne państwa członkowskie Unii Europejskiej zostały zobowiązane do dostosowania swojego ustawodawstwa krajowego do nowego instrumentu prawnego Unii Europejskiej, jakim jest Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20.06.2019 r., w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE²⁰. Głównym celem tej regulacji pozostaje osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i ułatwienie pracującym rodzicom i opiekunom godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Potrzeba wprowadzenia tego typu rozwiązań jest konieczna także w odniesieniu do szkolnictwa wyższego i nauki, gdzie – podobnie jak w całym społeczeństwie – występują znaczące różnice płci chociażby w podziale obowiązków. Wydaje się jednak, że projektowane zmiany nie przełożą się bezpośrednio na sytuację kobiet nauczycieli akademickich, które wciąż z trudem godzą życie zawodowe z prywatnym. W literaturze²¹ zwraca się uwagę m.in. na problem zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn w szkolnictwie wyższym w przypadku wieku emerytalnego postulując jego zrównanie, co niewątpliwie przyczyniłoby się do zmniejszenia deficytu w równouprawnieniu naukowców i naukowiec.

O PRACY NIEWIDZIALNEJ KOBIET W SZKOLNICTWIE WYŻSZYM

Praca naukowa charakteryzuje się przede wszystkim intensywną aktywnością intelektualną, w którą zarówno kobiety, jak i mężczyźni powinni angażować się w równym stopniu, z tym że pełnione przez kobiety i przez mężczyzn role społeczne niejednokrotnie to jednakowe zaangażowanie utrudniają²². Niewątpliwie utrudnieniem takim pozostaje również praca niewidzialna badana już od dawna przez socjologów, którzy wskazując na społeczny kontrakt płci, nie osadzają tego pojęcia w kategoriach prawnych związanych z działalnością zawodową²³. Praca niewidzialna nie generuje dochodu dla gospodarstwa domowego, nie jest wliczana do PKB, a co za tym idzie – nie jest doceniana ani materialnie ani też społecznie. Postrzegana jest jako praca całkowicie dobrowolna, a więc taka, która „wypada” poza wszelkie struktury prawne. Praca niewidzialna, czyli świadczona nieodpłatnie, głównie w przestrzeni domowej, ale również opiekuńczej, wychowawczej oraz edukacyj-

²⁰ Dz.U.UE.L.2019.188.79 z dnia 12.07.2019 r., zgodnie z art. 20 ust. 2 Dyrektywy 2019/1158 jedynie w odniesieniu do wynagrodzenia lub świadczenia w czasie korzystania przez pracowników z urlopu rodzicielskiego państwa członkowskie mogą wprowadzić w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy o dwa lata później, czyli do dnia 2.08.2024 r.

²¹ D. Dajnowicz-Piasecka, *Spoleczne aspekty funkcjonowania kobiety w polskim szkolnictwie wyższym i nauce*, [w:] *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Wolters Kluwer, 2021 r., s. 130; M. Mędrala, *Osiągnięcie wieku emerytalnego a możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w nauce*, [w:] *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Wolters Kluwer, 2021, s. 80 i n.

²² D. Dajnowicz-Piasecka, *Spoleczne aspekty funkcjonowania kobiety...*, s. 126-130.

²³ C. Criado Perez, *Niewidzialne kobiety. Jak dane tworzą świat skrojony pod mężczyzn*, Kraków 2020.

nej²⁴, dotyczy przede wszystkim kobiet i jest traktowana jako naturalny atrybut ich roli społecznej.

Pracy nieodpłatnej (niewidzialnej) nie należy zamykać wyłącznie w strukturach domowych i opiekuńczych, a to dlatego że są nią również czynności, które występują w kontekście płatnego zatrudnienia, które pracownicy wykonują w odpowiedzi na (dorożumiane lub jawne) wymagania pracodawców i które są kluczowe dla generowania dochodu, uzyskania lub utrzymania pracy oraz rozwoju kariery, ale często są pomijane, ignorowane i/lub dewaluowane przez pracodawców, konsumentów, pracowników i ostatecznie przez sam system prawny²⁵.

W kontekście nauki i szkolnictwa wyższego praca niewidzialna obejmuje cały szereg prac, które choć absorbujące, są w niewielkim stopniu doceniane i uwzględniane w procedurach awansowych²⁶. Do prac tych należy m.in. dydaktyka i opieka nad osobami studiującymi, udział w posiedzeniach komisji uczelnianych czy inne prace usługowe na rzecz społeczności akademickiej. Obowiązki te określa się czasem terminem „gospodarowania akademickiego” (*academic housekeeping*)²⁷. To właśnie kobiety mają przeciętnie więcej obowiązków dydaktycznych niż mężczyźni²⁸, i to kobiety właśnie są obciążone tzw. obowiązkami usługowymi w większym stopniu niż mężczyźni. Nauczanie i mentoring kojarzone z opieką są postrzegane jako aktywności bardziej kobiece, natomiast prowadzenie badań i pełnienie funkcji administracyjnych – jako bardziej męskie, gdyż wymagają innowacyjności i zdolności przywódczych.

OCENA OKRESOWA NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

Nauczyciele akademicy są szczególną kategorią zawodową pod względem stosowania wobec nich ocen, które przybierają różnorodne formy i są dokonywane przez różnorodne podmioty. Ocena postępów w pracy naukowej jest stale dokonywana przez promotorów bądź opiekunów naukowych, a także przez autorów recenzji opracowań przeznaczonych do publikacji. Różne są także sposoby oceniania realizacji przez nauczyciela akademickiego zadań dydaktycznych (np. ankiety studenckie)²⁹.

²⁴ Raport Oxfam z dnia 20.01.2020 r., <https://www.oxfam.org/en/research/time-care> [dostęp: 12.04.2022].

²⁵ W.R. Poster, M. Crain, M.A. Cherry, Introduction: *Conceptualizing Invisible Labor*, [w:] M. Crain, W.R. Poster, M. Cherry (red.), *Invisible Labor: Hidden Work in the Contemporary World*, Oakland 2016.

²⁶ L.D. Wang, *Making invisible work in STEM more visible*, „Chemical & Engineering News” 2019, nr 97.26.

²⁷ K. Kaplan, *Academic housekeeping: Women's work?*, <http://blogs.nature.com/naturejobs/2017/05/02/academic-housekeeping-womens-work-2/> [dostęp: 29.06.2022]; S. Kalm, *Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning*, „Sociologisk Forskning” 2019, nr 56.1.

²⁸ J. Misra, J.H. Lundquist, E. Holmes, S. Agiomavritis, *The Ivory Ceiling of Service Work*, *Academe* 2011 r., Volume 97, Number 1, <https://www.aap.org/article/ivory-ceiling-service-work#.YsR-Jzy-pm9Y> [dostęp: 28.06.2022].

²⁹ Z. Góral, *Funkcje ocen okresowych nauczycieli akademickich*, [w:] *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia*, red. A. Bocheńska, A. Musiała, Poznań 2016, s. 111.

Istotnym elementem procesu zarządzania zasobami ludzkimi w uczelniach wyższych jest ocena okresowa nauczycieli akademickich. Podlega jej każdy nauczyciel akademicki, z wyjątkiem rektora, nie rzadziej niż raz na 4 lata. Niemniej na wniosek rektora ocena okresowa może zostać przeprowadzona po upływie krótszego niż cztery lata okresu, z zastrzeżeniem że w przypadku oceny negatywnej kolejna ocena okresowa jest dokonywana nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od dnia zakończenia poprzedniej oceny (art. 128 ust. 2 i ust. 8 u.p.s.w.n.). Ustawodawca przewidział wyjątki od tej ogólnej zasady, kiedy termin dokonania oceny okresowej może ulec przedłużeniu o pewien czas nieobecności, który spowodowany został nieobecnością w pracy wynikającą z przebywania na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim, urlopie wychowawczym lub urlopie dla poratowania zdrowia oraz z odbywania służby wojskowej lub służby zastępczej. Termin oceny w tym przypadku ulega wydłużeniu o czas tej usprawiedliwionej nieobecności. Wyżej wskazane przyczyny nieobecności nie powinny negatywnie oddziaływać na wynik oceny okresowej, w istocie bowiem wyłączają nauczyciela akademickiego z aktywności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej na uczelni. W literaturze podnosi się, że prawne uprzywilejowanie określonej grupy nauczycieli akademickich jest całkowicie uzasadnione. Trudno bowiem uznać, aby pracownik ze względu na korzystanie z ustawowych uprawnień w szczególności związanych z rodzicielstwem oraz realizowanie powinności wobec państwa ponosił tego negatywne konsekwencje. Termin oceny okresowej ulega przedłużeniu o wskazane okresy, aby umożliwić nauczycielowi akademickiemu swobodny powrót do pełnej aktywności zawodowej³⁰. Regulacja ta jest zupełnie inna od tej wprowadzonej w § 17 ust. 10 rozporządzenia w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej³¹. Ocena działalności naukowej nauczyciela akademickiego pozostaje w istotnym związku z oceną uczelni uzyskaną w wyniku ewaluacji dyscypliny, ale nie jest z nią tożsama.

Ocena okresowa dotyczy w szczególności wykonywania podstawowych obowiązków, które zostały określone w sposób zbiorczy i syntetyczny³² w art. 115 u.p.s.w.n., oraz przestrzegania przepisów o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a także o własności przemysłowej. Z przepisów ustawy wynika także, że kryteria oceny nauczycieli akademickich muszą być zróżnicowane w zależności od tego, czy nauczyciel akademicki zatrudniony jest na stanowisku dydaktycznym, badawczym czy badawczo-dydaktycznym. Jednak zakres nie ma charakteru wyczerpującego, o czym świadczy użycie przez ustawodawcę w treści art. 128 zwrotu „w szczególności”³³. Kryteria oceny okresowej dla poszczególnych grup

³⁰ A. Bocheńska, [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, art. 128.

³¹ Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej (Dz.U.2019.392 z dnia 28.02.2019).

³² Por. T. Jędrzejewski, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, red. J. Woźnicki, Warszawa 2019, art. 115.

³³ A. Bocheńska, I. Sierocka, M. Lekston, 20.7.2.3. *Przedmiot i kryteria oceny*, [w:] *System Prawa Pracy*, tom XI: *Pragmatyki pracownicze*, red. K.W. Baran, Z. Góral, Warszawa 2021.

pracowników i rodzajów stanowisk oraz tryb i podmiot dokonujący oceny okresowej określa rektor po zasięgnięciu opinii senatu, związków zawodowych, samorządu studenckiego oraz samorządu doktorantów (art. 128 ust. 3 u.p.s.w.n.). Wskazane podmioty zobowiązane są przedstawić swoje opinie w terminie wskazanym we wniosku o jej wyrażenie, nie krótszym jednak niż 30 dni. W przypadku bezskutecznego upływu tego terminu wymóg zasięgnięcia opinii zostaje spełniony. Ustawodawca zastrzegł wyraźnie w ustawie, że kryteria opracowane przez rektora uczelni i zaopiniowane przez senat, związki zawodowe, samorząd studencki i samorząd doktorantów nie mogą dotyczyć obowiązku uzyskania stopnia doktora, doktora habilitowanego lub tytułu profesora. Kryteria oceny okresowej przedstawia się nauczycielowi akademickiemu przed rozpoczęciem okresu podlegającego ocenie. Ocena okresowa może być pozytywna lub negatywna. Przykładowo w Uniwersytecie Jagiellońskim obowiązuje Zarządzenie nr 1 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 4 stycznia 2021 roku w sprawie okresowych ocen nauczycieli akademickich Uniwersytetu Jagiellońskiego³⁴. Skala oceniania jest pięciostopniowa, w której ocena: A – stanowi ocenę wyróżniającą; B – ocenę bardzo dobrą; C – ocenę dobrą; D – ocenę satysfakcjonującą; E – ocenę negatywną. Za ocenę pozytywną uważa się oceny w skali od A do D, a za negatywną E. Komisja oceniająca wystawia ocenę łączną oraz oceny poszczególnych rodzajów działalności nauczycieli akademickich. W UJ w przypadku nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie pracowników dydaktycznych ocenie podlega działalność dydaktyczna oraz organizacyjna. Jeżeli ocena działalności dydaktycznej jest negatywna, to ocena łączna jest negatywna (§ 5 ust. 8 pkt 2 zarządzenia Rektora UJ z dnia 4.01.2021)³⁵.

W przypadku nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych w UJ ocenie podlega działalność naukowa, dydaktyczna oraz organizacyjna. Warunkiem uzyskania oceny pozytywnej jest uzyskanie pozytywnej oceny co najmniej z działalności naukowej i dydaktycznej. Jeżeli ocena działalności naukowej lub dydaktycznej jest negatywna, to ocena łączna jest negatywna³⁶.

Z kolei nauczyciele akademicy zatrudnieni w grupie pracowników badawczych oceniani są za działalność naukową oraz organizacyjną. Jeżeli ocena działalności naukowej jest negatywna, to ocena łączna jest negatywna. Mankamentem sposobu oceniania jest

³⁴ <https://docplayer.pl/202557350-Zarzadzenie-nr-1-rektora-uniwersytetu-jagiellonskiego-z-dnia-4-stycznia-2021-roku.html>.

³⁵ Porównaj z: Załącznik nr 1 do Zarządzenia Rektora Nr R/Z.0201-36/2020 Zasady dokonywania okresowej oceny nauczycieli w Uniwersytecie Pedagogicznym im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, <https://bip.up.krakow.pl/?s=Zarz%C4%85dzenia+Rektora+Nr+R%2FZ.0201-36%2F2020> [dostęp: 16.05.2022]. Zgodnie z punktem I ust. 4 podstawą oceny okresowej:

- 1) pracowników dydaktycznych – jest działalność dydaktyczna, organizacyjna, badawcza, a w przypadku lektorów i instruktorów – działalność dydaktyczna i organizacyjna,
- 2) pracowników badawczo-dydaktycznych – jest działalność badawcza, dydaktyczna i organizacyjna,
- 3) pracowników badawczych – jest działalność badawcza oraz organizacyjna,
- 4) podstawą oceny nauczycieli akademickich w dziedzinie sztuki jest również działalność artystyczna.

³⁶ Zob. § 5 ust. 8 pkt 1 zarządzenia Rektora UJ z dnia 4.01.2021, zob. Przewodnik po ocenie nauczyciela akademickiego – informacja jak uzupełnić formularz oceny okresowej nauczyciela akademickiego UJ – stanowiska badawczo-dydaktyczne, s. 3.

brak jasnych kryteriów w zakresie np. ilości opublikowanych artykułów czy uzyskanych punktów, które pozwalają na uzyskanie oceny A i niższych ocen. Brak jest też jasnych kryteriów co do ilości opublikowanych prac w stosunku do stanowiska pracy i wymiaru czasu pracy, w jakim pracuje nauczyciel akademicki. Ponadto działalność badawcza również jest pojęciem bardzo szerokim i nie wiadomo, jaka ilość zrealizowanych bądź realizowanych projektów badawczych w ramach ocenianego okresu gwarantuje uzyskanie oceny A i niższych. Powyższe aspekty są bardzo ważne, gdyż konsekwencje negatywnej oceny powodują dla nauczyciela akademickiego daleko posunięte skutki prawne, związane z dalszym zatrudnieniem w wyższej uczelni. Przepis art. 123 ust. 1 u.p.s.w.n pozwala na rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim w przypadku uzyskania przez niego negatywnej (jednej) oceny. Natomiast w przypadku dwóch kolejnych ocen negatywnych rektor ma obowiązek rozwiązać stosunek pracy z takim nauczycielem akademickim.

Zespół do spraw monitorowania wdrażania reformy szkolnictwa wyższego i nauki w upublicznionych materiałach wyraźnie podkreślał, że ocena pracowników nie jest ani oceną osób, ani też oceną moralną. Oceniane mają być zachowania, działania, skuteczność, formy zachowania. Ponadto wymieniono funkcje, jakie ma pełnić ocena okresowa. W pierwszej kolejności wskazano na funkcję ewaluacyjną – czyli ocenę obecnego stanu wywiązywania się z obowiązków nauczyciela akademickiego i ocenę przydatności do pracy na obowiązującym stanowisku. Funkcja decyzyjna stanowi rekomendacje do zmian organizacyjnych, w tym kadrowych. Z kolei funkcja rozwojowa, jak podnosił Zespół, ma na celu ocenę możliwości rozwoju dydaktycznego, naukowego i organizacyjnego, a motywacyjna informuje, jak ocena wpływa na motywację do realizacji zadań na danym stanowisku. Jako ostatnią wskazano funkcję informacyjną – ma ona za zadanie sprawdzenie, jak jest postrzegany nauczyciel akademicki przez studentów, współpracowników i przełożonych, a także jakie są jego perspektywy pracy na uczelni. Ponadto w udostępnionych materiałach podkreślano też główne cele oceny nauczycieli akademickich. Są nimi: cel strategiczny – ocena ma wpływać na rozwój dydaktyczny i badawczy uczelni, poprawę jakości pracy nauczyciela akademickiego, realizację strategii uczelni, doskonalenie sprawności organizacyjnej. Jako drugi wskazano cel społeczny, który przejawia się w tworzeniu społeczności akademickiej, kształtowaniu etosu nauczyciela akademickiego, wpływaniu na utożsamianie się pracowników z uczelnią, zaspokajanie potrzeb własnej oceny. Jako ostatni wskazano cel instrumentalny – ocena ma pomagać w analizie i rejestrowaniu osiągnięć i postępów pracowników³⁷.

Nauczyciel akademicki zatrudniony w grupie pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych jest oceniany nie pod kątem tego, czy uzyskał kolejny stopień czy tytuł, lecz głównie pod względem prowadzonych badań, których wyniki są publikowane w recenzowanych czasopismach czy wydawnictwach znajdujących się

³⁷ Ocena okresowa nauczycieli akademickich, *Prezentacja Zespołu do spraw monitorowania wdrażania reformy szkolnictwa wyższego i nauki*, s. 15, 16, 17 (pdf).

na ministerialnej liście. Obecnie jest to bardzo istotna kwestia, ponieważ to od tego rodzaju dorobku ustawa uzależnia uprawnienia i finanse uczelni. Poszczególnym dyscyplinom przyznawane są kategorie naukowe: A+, A, B+, B albo C. Z kolei od przyznania tych kategorii zależą uprawnienia do prowadzenia studiów, szkół doktorskich, nadawania stopni i tytułów oraz kwota subwencji, czyli środków finansowych, które jednostki naukowe otrzymują z budżetu państwa.

DOROBEK BADAWCZY NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO UWZGLĘDNIANY PRZY OCENIE EWALUACJI PODMIOTU

W dniu 1.01.2018 r. weszły w życie nowe przepisy w zakresie ewaluacji jakości działalności naukowej całej uczelni w poszczególnych dyscyplinach naukowych. Pierwsza ewaluacja uwzględniająca nowe zasady miała miejsce w 2022 roku i obejmowała okres 2017-2021. Podstawowym kryterium ewaluacji jakości działalności naukowej był poziom naukowy lub artystyczny prowadzonej działalności. W ramach tego kryterium były brane pod uwagę osiągnięcia publikacyjne pracowników ewaluowanego podmiotu (artykuły naukowe i monografie naukowe – w tym również redakcja monografii) oraz udzielone podmiotowi patenty na wynalazki³⁸. Ewaluacja obejmowała osiągnięcia wszystkich pracowników prowadzących działalność naukową w podmiotach określonych w ustawie³⁹. W myśl § 17 ust. 10 rozporządzenia w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej⁴⁰ w przypadku pracowników, którzy w okresie objętym ewaluacją korzystali z urlopu bezpłatnego, z urlopu dla poratowania zdrowia, z któregośkolwiek z urlopów związanych z rodzicielstwem, określonych w przepisach Kodeksu pracy, przebywali na zasiłku chorobowym lub pobierali świadczenie rehabilitacyjne⁴¹, łącznie przez co najmniej 24 miesiące lub przez co najmniej połowę okresu zatrudnienia w ewaluowanym podmiocie, jeżeli nie upoważnili podmiotu do wykazania na potrzeby ewaluacji w ramach dyscypliny żadnej swojej publikacji, to suma udziałów jednostkowych w publikacjach uwzględnianych w ocenie ewaluowanego podmiotu w danej dyscyplinie nie była zmniejszana.

Wskazane przepisy wykonawcze nie są jednak dostosowane do problemów zasygnalizowanych powyżej, czyli tych związanych z sytuacją pandemiczną, gdyż nie ujęto w nich chociażby okresu usprawiedliwionej nieobecności pracownika zwią-

³⁸ <https://konstytucjadlanauki.gov.pl/content/uploads/2019/03/ewaluacja-jakosci-dzialalnosci-naukowej-przewodnik20190305.pdf> [dostęp: 15.04.2021].

³⁹ Podstawą do ustalenia liczby „N” jest oświadczenie pracownika, które składa w terminie 14 dni od dnia zatrudnienia, nie później niż do dnia 31 grudnia roku, w którym został zatrudniony, upoważniające zatrudniającego go podmiot do zaliczenia go do liczby pracowników prowadzących w podmiocie działalność naukową w określonej dyscyplinie lub maksymalnie dwóch dyscyplinach naukowych (art. 265 ust. 5 u.p.s.w.n.).

⁴⁰ Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 lutego 2019 r. (Dz.U.2019.392 z dnia 28.02.2019) w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej.

⁴¹ Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2021 r., poz. 1133).

zanej z koniecznością sprawowania opieki i pobierania z tego tytułu dodatkowego zasiłku opiekuńczego⁴². Co więcej, pracownik musiał korzystać z urlopów lub zasiłku chorobowego czy świadczenia rehabilitacyjnego łącznie przez okres co najmniej 24 miesięcy lub przez co najmniej połowę okresu zatrudnienia w ewaluowanym podmiocie. W efekcie pracownik, który nie spełnia tego warunku, był traktowany tak samo jak pozostali podlegający ocenie, mimo że przykładowo przez okres nieznacznie krótszy (np. 23 miesiące) nie mógł prowadzić działalności naukowej. Ponadto, w okresie pandemii COVID-19 wielu pracowników nie korzystało jednak z przysługującego im uprawnienia dotyczącego zasiłku opiekuńczego czy dodatkowego zasiłku opiekuńczego, tylko równocześnie sprawując opiekę, wykonywali zdalnie swoje zajęcia zawodowe. I tak, nauczyciele akademicki, chcąc zapewnić studentom ciągłość w nauce, brak zaległości i możliwość przystępowania do egzaminów, podejmowali jednoczesne łączenie obowiązków zawodowych i opiekuńczych, co niestety w wielu przypadkach – jak pokazują prezentowane badania – przełożyło się na niższą produktywność naukową, za którą to działalność nauczyciel akademicki jest przecież głównie oceniany. W przypadku kobiet zatrudnionych w instytucjach naukowych oznacza to przede wszystkim brak wystarczającego czasu na badania i działalność naukową, co znalazło odzwierciedlenie w danych bibliometrycznych⁴³.

PRACA ORGANIZACYJNA NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

Szczegółowe obowiązki nauczycieli akademickich wynikają zwłaszcza z przepisów powszechnego prawa pracy oraz wewnętrznych przepisów uczelni⁴⁴. Zasady ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk, rodzaje zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiar zajęć dydaktycznych oraz innych obowiązków dla poszczególnych stanowisk, jak również zasady obliczania godzin dydaktycznych określa regulamin pracy (art. 127 ust. 4 p.s.w.n.). W polskich realiach do obowiązków nauczyciela akademickiego należy także uczestniczenie w pracach organizacyjnych na rzecz uczelni (art. 115 ust. 2 u.p.s.w.n.) i pomimo że obowiązek ten nie ma charakteru podstawowego - a więc można traktować go jako obowiązek dodatkowy

⁴² Ustawa z dnia 2 marca 2020 r., o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U.2020.1842 t.j. z dnia 20.10.2020 r.) w § 4 wprowadziła dodatkowy zasiłek opiekuńczy od dnia 28 czerwca 2020 r., którego możliwość pobierania została wydłużona dnia 23 maja 2021 r. zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 6 maja 2021 r. w sprawie określenia dłuższego okresu pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego w celu przeciwdziałania COVID-19 (Dz.U.2021.863 z dnia 7.05.2021 r.).

⁴³ Zob. J. Czerniak-Swędzioł, E. Kumor-Jezińska, P. Sekuła, E. Krzaklewska, E. Warat, *Academic teacher's work...*, s. 9.

⁴⁴ Por. Ł. Pisarczyk, [w:] *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107–158 oraz 196–201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 39.

(uzupełniający)⁴⁵ – odnosi się do wszystkich grup pracowników o statusie nauczyciela akademickiego i podlega konkretyzacji w szczegółowym zakresie określonym przez rektora. Obowiązek ten dotyczy nie tylko udziału w pracach organizacyjnych samej uczelni, ale również udział w pracach wszelkiego rodzaju zespołach, komisjach etc. spoza uczelni, które realizują cele związane z działalnością uczelni⁴⁶. Do prac organizacyjnych należy zaliczyć prace związane z piastowaniem określonych funkcji w uczelni, zarówno kierowniczych, jak i powiązanych z członkostwem w kolegialnych podmiotach działających na uczelni, jak również prace związane z organizowaniem konferencji, spotkań czy uroczystości akademickich⁴⁷. Pracą organizacyjną są czynności podejmowane w celu zapewnienia prawidłowej realizacji zadań naukowych, dydaktycznych, wychowawczych, społecznych i gospodarczych przypisywanych uczelniom wyższym, mające umocowanie ustawowe i statutowe⁴⁸.

Sąd Najwyższy uczestnictwo nauczyciela akademickiego w pracach organizacyjnych pojmuje dość szeroko i wskazuje, że obowiązkowe uczestnictwo w pracach organizacyjnych uczelni nie ogranicza się wyłącznie do prac bezpośrednio związanych z organizacją pracy naukowo-badawczej, dydaktycznej czy wychowawczej. Zdaniem Sądu Najwyższego⁴⁹ wykonywanie przez nauczycieli akademickich obowiązków organizacyjnych wynikających z uczestnictwa w statutowym organie uczelni, jakim jest komisja przetargowa, mieści się w zakresie obowiązków bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu. Podstawę do żądania dodatkowego wynagrodzenia mogłoby jedynie stanowić przekroczenie obowiązujących norm czasu pracy. Co prawda przywołane orzeczenie zapadło w odniesieniu do przepisów uchylonej już ustawy, niemniej obrazuje nieostrość tego pojęcia, które ustawodawca wciąż powiela. W przypadku zaś uczestniczenia przez nauczycieli akademickich w komisjach dyscyplinarnych Sąd Najwyższy wskazał, iż należy to do ich obowiązków korporacyjno-samorządowych wynikających z zatrudnienia na wyższej uczelni, ale trudno uznać to za ich obowiązek pracowniczy objęty zobowiązaniowym stosunkiem pracy. Tak więc po powołaniu do rozstrzygnięcia określonej sprawy dyscyplinarnej nauczyciel akademicki w kwestii prowadzenia postępowania i wydania orzeczenia dyscyplinarnego pozostaje niezawisły i niezależny, a więc z istoty nie podlega w tym zakresie kierownictwu zakładu pracy⁵⁰.

Ustawodawca w sposób blankietowy wyraził obowiązek świadczenia pracy organizacyjnej przez nauczycieli akademickich i chociaż kodeks pracy nie nakazuje, aby rodzaj pracy był

⁴⁵ T. Bakalarz, *Uczestnictwo nauczyciela akademickiego w pracach organizacyjnych uczelni wyższych*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 2013, No 3508, s. 23.

⁴⁶ A. Bocheńska, *Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019.

⁴⁷ Ł. Pisarczyk, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia...*, s. 41.

⁴⁸ T. Bakalarz, *Uczestnictwo nauczyciela akademickiego...*, s. 20.

⁴⁹ Wyrok SN z 11 lutego 2008 r., II PK 167/07, LEX nr 492978; zob. P. Grzebyk, *Obowiązki nauczycieli akademickich*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015.

⁵⁰ Uchwała SN z 27 września 2012 r., III CZP 48/12, OSNC 2013/3, poz. 31.

określony w sposób sztywny, sprecyzowany, to – zdaniem T. Bakalarza⁵¹ – ogólnikowość tego obowiązku można rozpatrywać jako duże zagrożenie w swobodnym kształtowaniu treści stosunku pracy. Tym bardziej że w przypadku pracy organizacyjnej ustawodawca nie określił żadnych limitów godzin, które nauczyciel akademicki powinien poświęcić na tego typu zadania w przeciwieństwie do innych obowiązków, które pomimo zadaniowego systemu czasu pracy (art. 127 ust. 1 u.p.s.w.n.) da się ująć w jakieś konkretne ramy czasowe z uwagi na określone pensum.

W doktrynie przedmiotu wskazuje się, że nauczyciela akademickiego obowiązuje autonomiczny system zadaniowego czasu pracy⁵², co jednak w praktyce znacznie utrudnia wykazanie konkretnej liczby godzin przypisanych do wykonania obowiązków organizacyjnych, a to właśnie z uwagi na niemożliwość stosowania w tym przypadku kodeksowych norm czasu pracy. Zresztą na problem gospodarowania czasem przez nauczycieli akademickich w kontekście działalności zawodowej i pozazawodowej, a zwłaszcza równoważnego i umiejętnego łączenia obowiązków naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych zwraca się uwagę w literaturze już od dawna⁵³. Dzielenie czasu nauczycieli akademickich w obrębie trzech obszarów działalności, tj. naukowej (badawczej), dydaktycznej i organizacyjnej, stanowi wyzwanie i jest związane z potrzebą sprostania określonym wymaganiom, gdyż nie zawsze istnieje możliwość elastycznego realokowania czasu pomiędzy tymi dziedzinami⁵⁴. Jak pokazują badania⁵⁵, czas pracy przeznaczony na naukę, dydaktykę i sprawy organizacyjne występuje w stosunku 4:4:2 (czyli 39,2%; 41,1% oraz 19,8%). O ile przeznaczenie podobnej ilości czasu na działalność naukową i dydaktyczną nie budzi zastrzeżeń, co wynika z charakteru pracy nauczyciela akademickiego, o tyle duży udział w wykonywaniu obowiązków organizacyjnych, które stanowią dodatkowy obszar działalności, może niepokoić i zastanawiać. Nakładanie na pracowników nauczycieli akademickich szeregu prac organizacyjnych przeczy rozwijaniu efektywnej pracy naukowej (badawczej), prowadząc do jej dewaluacji. W doktrynie przedmiotu zwracano już uwagę na zagrożenia, jakie niesie ze sobą wielorodzajowość pracy naukowej⁵⁶, wskazując przy tym, że znaczne obciążanie nauczycieli akademickich zadaniami organizacyjnymi stanowi dla nich istotną barierę w pracy naukowej⁵⁷. I dlatego też obo-

⁵¹ T. Bakalarz, *Uczelnictwo nauczyciela akademickiego...*, s. 19.

⁵² M. Lekston, *Autonomiczny charakter zadaniowego czasu pracy nauczyciela akademickiego*, St.Pr. PiPSP 2021, nr 4, s. 325-335, <https://www.ejournals.eu/sppips/2021/Tom-28-Zeszyt-4-2021/art/20182/> [dostęp: 25.04.2022].

⁵³ M. Olejniczak, A. Andrzejczyk, *Wykorzystanie czasu pracy przez nauczycieli akademickich (na przykładzie Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu)*, „Studia Oeconomica Posnaniensia” 2017, vol. 5, no. 3, <https://bazekon.uek.krakow.pl/gospodarka/171474350> [dostęp: 25.04.2022].

⁵⁴ M. Olejniczak, A. Andrzejczyk, *Wykorzystanie czasu pracy...*, s. 123.

⁵⁵ Wyniki badania tożsamości zawodowej pracowników i doktorantów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu zostały przedstawione w artykule M. Olejniczak, A. Andrzejewska, *Wykorzystanie czasu pracy...*, s. 124.

⁵⁶ A. Chobot, *Regulacja prawna twórczej pracy badawczej w stosunkach pracy*, Warszawa 1975, s. 22 i n.

⁵⁷ M. Czyżewska, T. Skica, *Współczesne modele rynków pracy naukowców w świecie jako pochodna modeli szkolnictwa wyższego*, [w:] *Kariera naukowa w Polsce. Warunki prawne, społeczne i ekonomiczne*, red. S. Waltoś, A. Rozmus, Warszawa 2012, s. 78.

wiązek uczestnictwa w pracach organizacyjnych uczelni powinien być podporządkowany zadaniom podstawowym (głównym) nauczycieli akademickich, czyli działalności badawczej (naukowej) i dydaktycznej, a to wszystko w celu poprawy efektywności ich pracy⁵⁸.

PODSUMOWANIE

Kariery akademickie kobiet niewątpliwie kształtują się zupełnie inaczej aniżeli kariery akademickie mężczyzn, co związane jest nie tylko z wypełnianymi przez kobiety różnymi rolami społecznymi, ale również z szeregiem innych czynników, jak choćby zjawisko pracy niewidzialnej, która obejmuje cały szereg dodatkowych i absorbujących prac, w niewielkim stopniu docenianych i uwzględnianych w procedurach awansowych. Dlatego też praca niewidzialna w aktywności zawodowej osób zatrudnionych w nauce i szkolnictwie wyższym, a szczególnie w aktywności zawodowej kobiet, powinna zostać zauważona i doceniona. Takie przyznanie, że praca ta jest faktycznie wykonywana, pozwoliłoby na jej włączenie do wytycznych dotyczących zasad awansowania, a tym samym zaliczanie jej do kryteriów doskonałości naukowej. Ważne jest również to, aby w procedurach awansowanych bardziej została doceniona praca ze studentami i działania popularyzatorskie, które stanowią domenę pracy kobiet, i mimo że są niezwykle istotne, wciąż pozostają mało widoczne przy awansie czy ocenie parametrycznej samej uczelni.

Ocena okresowa nauczyciela akademickiego powinna być maksymalnie zo-biektywizowana, przeprowadzana systematycznie w określonym czasie, w myśl wcześniej znanych kryteriów jakościowych lub/i ilościowych. Jak pokazują badania, niezależnie od dziedziny nauki efektywność publikacyjna kobiet zależy nie tyle od płci biologicznej, ile od wieku oraz od kapitału kulturowego kobiety oraz jej obowiązków rodzinnych. Z tym że największa aktywność publikacyjna jest u kobiet między czterdziestym a sześćdziesiątym rokiem życia i w tym czasie znikomo różni się od działalności publikacyjnej mężczyzn⁵⁹.

Niewątpliwie znaczący wpływ na przebieg i tempo kariery akademickiej kobiet ma status rodzinny i posiadanie dzieci, co wiąże się z dodatkowymi obowiązkami opiekuńczymi i wychowawczymi. Wobec tego że obowiązki rodzicielskie dotyczą nie tylko kobiet, ale również mężczyzn, powinny być traktowane jako element życia akademickiego, nie powinny więc stanowić przeszkody w karierze naukowej i jednocześnie mogłyby przyczynić się do aktywizowania mężczyzn w ich wypełnianiu. W nauce⁶⁰ wciąż poszukuje się właściwych rozwiązań i takich narzędzi, które pomogą pogodzić życie zawodowe z prywatnym. W szczególności wskazuje się na potrzebę tworzenia

⁵⁸ T. Bakalarz, *Uczestnictwo nauczyciela akademickiego...*, s. 28.

⁵⁹ R. Siemieńska, *Produktywność polskich naukowców i jej uwarunkowania (pierwsza dekada XXI wieku)*, [w:] R. Siemieńska (red.), *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, Warszawa 2019, s. 106, 113, 115.

⁶⁰ E. Krauze, *Dziecko-rodzina a kariera naukowa – kariera kosztem życia rodzinnego?...*, s. 105 i n.

i rozwijania miejsc/punktów/placówek opieki dla dzieci w uczelnianych kampusach, na dofinansowanie opieki z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, umożliwiające korzystanie z opieki instytucjonalnej przez dzieci pracowników, elastyczność organizacji i czasu pracy, specjalne stypendia i programy dla rodziców naukowców, możliwość stopniowego wdrażania w obowiązki zawodowe rodzicom naukowcom powracającym do pracy po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i/lub rodzicielskiego i dostosowania tempa kariery dla rodziców małych dzieci.

W kwestii karier akademickich kobiet i współczesnych wyzwań w szkolnictwie wyższym bardzo ważne jest przełamywanie stereotypów dotyczących kariery naukowej (akademickiej), która tradycyjnie postrzegana jest jako wymagająca poświęceń i rezygnacji z życia rodzinnego. Wciąż bowiem funkcjonuje stereotyp naukowca zupełnie oddanego swojej pracy badawczej, który zupełnie nie uwzględnia sytuacji i doświadczeń rodziców, a szczególnie kobiet, chcących utrzymywania równowagi między karierą i życiem rodzinnym. Z tym że ciągle zmieniające się warunki pracy, między innymi związane z rozwojem nowych technologii czy intensyfikacji kontroli pracy, wymuszają przemodelowanie dotychczasowej polityki work-life balance, która nie może sprowadzać się jedynie do wyboru pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, stawiając te dwie sfery życia w konkurencyjnym położeniu.

Bibliografia

Literatura

Bakalarz T., *Uczestnictwo nauczyciela akademickiego w pracach organizacyjnych uczelni wyższych*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 2013, No 3508.

Bocheńska A., Sierocka I., Lekston M., 20.7.2.3. *Przedmiot i kryteria oceny*, [w:] *System Prawa Pracy*, tom XI: *Pragmatyki pracownicze*, red. K.W. Baran, Z. Góral, Warszawa 2021.

Bocheńska A., [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019.

Chobot A., *Regulacja prawna twórczej pracy badawczej w stosunkach pracy*, Warszawa 1975.

Criado Perez C., *Niewidzialne kobiety. Jak dane tworzą świat skrojony pod mężczyzn*, Kraków 2020 .

Czerniak-Swędzioł J., Kumor-Jezierska E., Sekuła P., Krzaklewska E., Warat M., *Academic teacher's work in the face of contemporary challenges – interdisciplinary considerations*, PiZS 2021, nr 10.

Czyżewska M., Skica T., *Współczesne modele rynków pracy naukowców w świecie jako pochodna modeli szkolnictwa wyższego*, [w:] *Kariera naukowa w Polsce. Warunki prawne, społeczne i ekonomiczne*, red. S. Waltoś, A. Rozmus, Warszawa 2012.

Dajnowicz-Piasecka D., *Spoleczne aspekty funkcjonowania kobiety w polskim szkolnictwie wyższym i nauce*, [w:] *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Wolters Kluwer, 2021 r.

Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce, sondaż opracowany przez Zespół ds. Analiz i Ewaluacji NCN oraz Komisji Analiz Aktywności Naukowej Rady NCN, Kraków, luty 2022 r., https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/funkcjonowanie_kobiet_i_mezczyzn_w_nauce_wyniki_sondazu_NCN.pdf [dostęp: 27.04.2022].

Gajda J., *Ruchy kobiet i aktywność kobiet jako przedmiot badań – szanse i wyzwania*, [w:] *Ruchy kobiece na ziemiach polskich w XIX i XX w. Stan badań i perspektywy (na tle porównawczym)*, red. M. Dajnowicz, A. Miodowski, Białystok 2020, https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/10240/1/J_Gajda_Ruchy_kobiece_i_aktywnosc_kobiet_jako_przedmiot_badan.pdf [dostęp: 27.04.2022].

Godlewska-Bujok B., *Work-life balance i koronakryzys. Kilka uwag o procesach i ich konsekwencjach*, PiZS 2020, nr 5. Grzebyk P., *Obowiązki nauczycieli akademickich*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015.

Góral Z., *Funkcje ocen okresowych nauczycieli akademickich*, [w:] *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia*, red. A. Bocheńska, A. Musiała, Poznań 2016.

Jędrzejewski T., [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, red. J. Woźnicki, Warszawa 2019.

Kalm S., *Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning*, "Sociologisk Forskning" 2019, nr 56.1.

Kaplan K., *Academic housekeeping: Women's work?*,

<http://blogs.nature.com/naturejobs/2017/05/02/academic-housekeeping-womens-work-2/>, [dostęp: 29.06.2022].

Konstytucja dla Nauki, <https://konstytucjadlanauki.gov.pl/content/uploads/2019/03/ewaluacja-jakosci-dzialalnosci-naukowej-przewodnik20190305.pdf>.

Knapieńska A., *„Kobiety na politechnikach”*, kwiecień 2022, Fundacja Edukacyjna Perspektywy, <http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/pdfy/raport-kobiety-na-politechnikach-2021.pdf> [dostęp: 29.06.2022].

Knapieńska A., Szyszko M.J., *Równowaga między życiem zawodowym i osobistym wśród młodych naukowców w Polsce*, „Humanizacja Pracy” 2018, nr 3 (293).

Krzaklewska E., *Dziurawy rurociąg wyrzuca kobiety z nauki*, P. Szewiwoła, „Dziennik Gazeta Prawna” 2018, <https://serwis.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/1128740,krzaklewska-o-rownosc-pci-na-uczelnich.html> [dostęp: 29.06.2022].

Krauze E., *Kariera naukowa kobiet*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2019, nr 1.

Krauze E., *Dziecko–rodzina a kariera naukowa – kariera kosztem życia rodzinnego?*, [w:] *Dziecko w perspektywie diachronicznej i synchronicznej*, red. M. Nawrot-Borowska, D. Zając, Bydgoszcz 2016.

Krauze E., *Sytuacja kobiet na rynku pracy w czasie pandemii*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2021, nr 1, https://edukacjaustawicznadoroslych.eu/images/2021/1/12_1_2021.pdf [dostęp: 27.04.2022].

Lekston M., *Autonomiczny charakter zadaniowego czasu pracy nauczyciela akademickiego*, St.Pr.PiPSP 2021, nr 4, <https://www.ejournals.eu/sppips/2021/Tom-28-Zeszyt-4-2021/art/20182/> [dostęp: 25.04.2022].

Matusz P., *Przebijanie szklanego sufitu w nauce dopiero się zaczyna*, K. Kaczorowska, *Polityka 2020*, <https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/nauka/1962616,1,przebijanie-szklanego-sufitu-w-nauce-dopiero-sie-zaczyna.read> [dostęp: 29.06.2022].

Mędrala M., *Osiągnięcie wieku emerytalnego a możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w nauce*, [w:] *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Wolters Kluwer, 2021.

Ministerstwo Rozwoju, *Jak realizować zasadę równości szans i kobiet w projektach finansowanych z funduszy europejskich 2014–2020*, Warszawa 2016.

Misra J., Lundquist J.H., Holmes E., Agiomavritis S., *The Ivory Ceiling of Service Work*, *Academe* 2011r., Volume 97, Number 1, <https://www.aaup.org/article/ivory-ceiling-service-work#.YsK0FC-pn0p> [dostęp: 28.06.2022].

Olejniczak M., Andrzejczyk A., *Wykorzystanie czasu pracy przez nauczycieli akademickich (na przykładzie Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu)*, „*Studia Oeconomica Posnaniensia*” 2017, vol. 5, no. 3, <https://bazekon.uek.krakow.pl/gospodarka/171474350> [dostęp: 25.04.2022].

Pisarczyk Ł., [w:] *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107–158 oraz 196–201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015.

Poster W.R., Crain M., Cherry M.A., Introduction: *Conceptualizing Invisible Labor*, [w:] M. Crain, W.R. Poster, M. Cherry (red.), *Invisible Labor: Hidden Work in the Contemporary World*, Oakland 2016.

Raport Oxfam z dnia 20.01.2020 r., <https://www.oxfam.org/en/research/time-care> [dostęp: 12.04.2022].

Siemińska R., *Produktywność polskich naukowców i jej uwarunkowania (pierwsza dekada XXI wieku)*, [w:] R. Siemińska (red.), *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, Warszawa 2019.

Tomaszewska R., Pawlicka A., *Work and life. Balance or Conflict? Theoretical Context vs. Research Results*, „*Journal of Education and Social Policy*” 2019, nr 6.

Tondera M., Berlin: *Szczyt Kobiet w Nauce*, [Perspektywy.pl](http://perspektywy.pl), 2015,

https://perspektywy.pl/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=2454:berlin-szczyt-kobiet-w-nauce&catid=24&Itemid=119 [dostęp: 29.06.2022].

Tylikowska A., *Szklany sufit wśród pracowników naukowych*, *Polityka* 2017 r., <https://www.polityka.pl/jamyon/1693414,1,szklany-sufit-wsrod-pracownikow-naukowych.read> [dostęp: 29.06.2022].

Wagner I., Finkielstein M., Czarnaacka A., *Being Polish scientists and women—between glorious past and difficult present: The reverse dynamic of equality construction*, “*European Educational Research Journal*” 2017, nr 16.2–3.

Wang L.D., *Making invisible work in STEM more visible*, “*Chemical & Engineering News*” 2019, nr 97.26.

Orzecznictwo

Wyrok SN z 11 lutego 2008 r., II PK 167/07, LEX nr 492978.

Uchwała SN z 27 września 2012 r., III CZP 48/12, OSNC 2013/3, poz. 31.

Akty normatywne

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20.06.2019 r., w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U.U.E.L.2019.188.79 z dnia 12.07.2019 r.).

Ustawa z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U.2021.478 t.j. z dnia 16.03.2021 r.).

Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2021 r. poz. 1133).

Ustawa z dnia 2 marca 2020 r., o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U.2020.1842 t.j. z dnia 20.10.2020 r.).

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej (Dz.U.2019.392 z dnia 28.02.2019).

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 lutego 2019 r. (Dz.U.2019.392 z dnia 28.02.2019) w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej.

Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 6 maja 2021r. w sprawie określenia dłuższego okresu pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego w celu przeciwdziałania COVID-19 (Dz.U.2021.863 z dnia 7.05.2021 r.).

Zarządzenie nr 1 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 4 stycznia 2021 roku w sprawie okresowych ocen nauczycieli akademickich Uniwersytetu Jagiellońskiego, <https://docplayer.pl/202557350-Zarzadzenie-nr-1-rektora-universytetu-jagiellonskiego-z-dnia-4-stycznia-2021-roku.html>.

Załącznik nr 1 do Zarządzenia Rektora Nr R/Z.0201-36/2020 Zasady dokonywania okresowej oceny nauczycieli w Uniwersytecie Pedagogicznym im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, <https://bip.up.krakow.pl/?s=Zarz%C4%85dzenia+Rektora+Nr+R%2FZ.0201-36%2F2020+>.