

dr Elżbieta Bojanowska, Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

Witam bardzo serdecznie na naszej uroczystości panią Anitę Czerwińską, sekretarza stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej [oklaski], pełnomocnika rządu ds. ekonomii społecznej. Witam pana Pawła Kocona, dyrektora komunikacji w biurze Ministerstwa Edukacji i Nauki. [oklaski] Witam bardzo serdecznie panią profesor Gertrudę Uścińską, przewodniczącą Komisji Konkursowej konkursu na najlepsze prace magisterskie i doktorskie w dziedzinie pracy i polityki społecznej. [oklaski] Witam szanownych państwa. Witam członków Komisji Konkursowej, laureatów, promotorów i recenzentów. Bardzo dziękuję za dzisiejszą obecność. Pani minister, bardzo proszę o zabranie głosu.

Anita Czerwińska, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu ds. Ekonomii Społecznej

Bardzo dziękuję. Szanowni państwo, mam zaszczyt odczytać list, który skierowała do państwa minister Rodziny i Polityki Społecznej Marlena Małąg. Szanowni państwo, dziś już po raz 24. odbędzie się uroczyste wręczenie nagród dla laureatów i wyróżnionych w konkursie na najlepsze prace magisterskie i doktorskie w dziedzinie pracy i polityki społecznej. Co roku to wydarzenie jest dla mnie okazją do wyrażenia radości i dumy, bowiem zdaję sobie sprawę, że aby pomoc państwa była świadczona na najwyższym poziomie, niezbędna jest fachowa wiedza i dobre przygotowanie merytorycznych kadr. Aby pracować w zawodzie związanym ze wspieraniem rodziny, przeciwdziałaniem wykluczeniu społecznemu czy problemami rynku pracy, a taką problematykę poruszają prace konkursowe, niewątpliwie niezbędna jest empatia, wyjątkowa wrażliwość czy wyczucie. Dlatego dziękuję, że chcieliście państwo wziąć udział w konkursie, podzielić się swoją wiedzą naukową, tak, abyśmy wszyscy mogli skorzystać z państwa dorobku. Serdecznie gratuluję laureatom i wyróżnionym oraz życzę dalszego rozwoju osobistego, naukowego i wytrwałości w dążeniu do samorealizacji. Być może już w najbliższym czasie wśród państwa znajdziemy przyszłych twórców polityk publicznych w zakresie pracy i polityki społecznej. Podziękowania składam także pani doktor Elżbiecie Bojanowskiej, dyrektorowi Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, a także pani profesor Gertrudzie Uścińskiej, przewodniczącej Komisji Konkursowej, za wkład pracy włożony w organizację konkursu. Proszę także przyjąć w moim imieniu i całego kierownictwa resortu najszczerze życzenia z okazji zbliżających się świąt Bożego Narodzenia, aby ten piękny, świąteczny czas był przepełniony miłością, radością rodzinnym ciepłem i dobrocią. W nowym roku natomiast życzę zdrowia, pomyślności, sukcesów osobistych i zawodowych oraz satysfakcji z realizacji planów i zamierzeń. Z wyrazami szacunku Marlena Małąg. Szanowni państwo, pani minister powiedziała wszystko, co najważniejsze. Ja również składam serdeczne podziękowania za zorganizowanie kolejnej edycji konkursu. Również dziękuję pani profesor Gertrudzie Uścińskiej, przewodniczącej Komisji Konkursowej, oraz wszystkim członkom Komisji. Również dziękuję bardzo panu ministrowi Przemysławowi Czarnkowi za to, że włączył się finansowo w sfinansowanie nagród dla autorów najlepszych prac. To dla nas szczególnie ważne, aby praca naukowa młodych ludzi, młodych osób mogła być zauważona, doceniona. Dzięki tej współpracy, i tutaj padnie kwota, pula nagród dla nagrodzonych osób wyniosła w tym roku 45000 złotych. Tak że serdecznie dziękujemy za to. Od siebie jeszcze powiem państwu laureatom, że zapoznałam się z tematami, jakie państwo poruszyli. Są niezwykle ambitne. Jestem przekonana, i tego państwu serdecznie życzę, że będą państwo z sukcesem kontynuować swoją pracę naukową. Jeszcze raz serdecznie gratuluję i życzę państwu samych sukcesów. Ale, proszę

państwa, tak się składa, że nasze dzisiejsze wydarzenie zbiega się niemal z jubileuszem 40-lecia pracy naukowej pani profesor Gertrudy Uścińskiej. Dlatego pragnę wykorzystać to dzisiejsze nasze spotkanie i złożyć pani profesor najserdeczniejsze gratulacje i podziękowania. Podziękowania za to, że z wielką determinacją, zaangażowaniem pracuje pani dla państwa polskiego, dla jego dobra, rozwoju i pomyślności. Serdecznie za to dziękuję i gratuluję. [oklaski]

dr Elżbieta Bojanowska

Pani minister, bardzo serdecznie dziękuję. Wiem, że pani minister musiała trochę plany zmienić swoje, żeby być z nami, za to bardzo serdecznie dziękujemy. Szanowni państwo, oddaję głos teraz przewodniczącej Komisji, pani profesor Gertrudzie Uścińskiej.

prof. dr hab. Gertruda Uścińska

Wielce szanowna pani minister, pani dyrektor, wielce szanowni nagrodzeni, ich promotorzy i w ogóle uczestnicy tej naprawdę szczególnej gali, znajdujemy się w pięknej auli I oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. To miejsce szczególne z punktu widzenia służenia obywatelom, tam, w tej drugiej części, jest sala obsługi klientów, bardzo unowocześniona i myślę, że też dobrze służąca nam wszystkim. Pani minister, wielce szanowni państwo, jako przewodnicząca właściwie jestem takim notariuszem tego konkursu i dzisiaj będę już przedstawiała wyniki końcowe posiedzenia Komisji Konkursowej. 10 listopada tego roku odbyło się posiedzenie Komisji Konkursowej, to już jest XXIV edycja konkursu Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych na najlepsze prace magisterskie i doktorskie w dziedzinie pracy i polityki społecznej. Na podstawie recenzji prac konkursowych, ale także długiej, rzeczowej, konstruktywnej dyskusji członków Komisji Konkursowej podjęto decyzję o przyznaniu nagród i wyróżnień. I przejdziemy oczywiście do tych czynności wręczania nagród. Poproszę tutaj do mnie na środek panią minister i panią dyrektor, a ja będę kolejno odczytywała, tak jak notariusz powinien to zrobić, nagrody. W pierwszej kolejności, szanowni państwo, przejdziemy do nagród pani minister Rodziny i Polityki Społecznej. Minister Rodziny i Polityki Społecznej przyznał: nagrodę w obszarze problemów pracy w wysokości 5000 złotych pani Magdalenie Ismer za pracę magisterską pod tytułem *Plan rozwoju zawodowego dla pracowników biurowych spółki Schoenberger Polska Enterprises*. Promotorem pracy był pan Zenon Wiśniewski z Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Ja zapraszam. Wielkie brawa przede wszystkim. [oklaski] Nagrodę wręcza pani minister Czerwińska i pani doktor Bojanowska. Gratuluję pani magister. Promotora chyba nie ma, nie ma promotora, więc pani magister odbiera wszystkie nagrody. Dziękujemy pięknie, brawa. [oklaski] Nagrodę w obszarze polityki społecznej w wysokości także 5000 złotych pani Wiktorii Morawskiej za pracę magisterską pod tytułem *Kontinuum zależności decyzyjnej awansujących kobiet a autonomia podmiotowa pokolenia post-transformacyjnego*. Promotorem pracy była pani profesor Wanda Patrzalek z Uniwersytetu Wrocławskiego. Prosimy o brawa ogromne. [oklaski] Wielkie gratulacje. Kolejną nagrodę w obszarze prawo pracy i zbiorowe stosunki pracy w ramach nauk o pracy i polityki społecznej w wysokości 5000 złotych panu Rafałowi Hermie za pracę magisterską pod tytułem *Compliance w prawie pracy oraz minimalizowanie ryzyka dyskryminacji w zatrudnieniu pracowników publicznej uczelni wyższych*. Promotorem był pan profesor Krzysztof Baran z Uniwersytetu Jagiellońskiego. Gratuluję panu i gratuluję oczywiście promotorowi. [oklaski] Pana promotora też zapraszamy. Jeżeli jest pan promotor, to absolutnie gratulacje

odbiera także promotor. I jeszcze raz gratulujemy. [oklaski] Szanowni państwo, Komisja Konkursowa postanowiła przyznać także cztery wyróżnienia. Pierwsze wyróżnienie w wysokości 1250 złotych pani Małgorzacie Cichockiej za pracę magisterską pod tytułem *Rozwój zawodowy nauczycieli szkół podstawowych w czasie pandemii COVID-19*. Promotorem pracy była pani profesor Aldona Andrzejczak z Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Gratulujemy. Zapraszamy panią magister. [oklaski] pani promotor nie ma, ale gratulujemy także pani promotor. Drugie wyróżnienie w wysokości 1250 złotych panu Bartoszowi Stockiemu za pracę magisterską pod tytułem *Model kompetencji pracowników IT na rynku pracy w Polsce*. Promotorem pracy była pani profesor Małgorzata Gawrycka z Politechniki Gdańskiej. Gratulujemy. Pana magistra chyba nie ma. Ale jest pani promotor. Prosimy o odebranie nagrody. Wielkie brawa. [oklaski] Wielkie gratulacje, pani profesor, IT jest wielką przyszłością i teraźniejszością. I kolejne wyróżnienie także w wysokości 1250 złotych pani Tetianie Kashyrkinie za pracę magisterską pod tytułem *Problemy i perspektywy kobiety jako przedsiębiorcy i szefa organizacji na Ukrainie*. Promotorem pracy była pani profesor Krystyna Gomółka z Politechniki Gdańskiej. Gratuluję bardzo obu paniom. [oklaski] pani Tetiana Kashyrkina prosiła mnie o możliwość zabrania głosu. Robię wyjątek, bo protokół tego nie przewiduje, ale bardzo proszę. Ja mam takie uprawnienie, że ten wyjątek uczyniłam. Proszę uprzejmie. [śmiech publiczności]

mgr Tetiana Kashyrkina

Dziękuję bardzo. Ja tylko chciałam powiedzieć, że dla mnie to jest wielki zaszczyt, szczególnie dlatego że nie ma na tym konkursie różnicy, czy praca była napisana o Polsce, czy o problematyce na Ukrainie. Bardzo przyjemnie mi jest i chciałam też podziękować pani profesor Krystynie Gomółce za to, że inicjowała wysłanie tej pracy na konkurs. Wierzyła we mnie i pomagała we wszystkim. Więc dziękuję wszystkim bardzo.

prof. dr hab. Gertruda Uścińska

Gratulujemy. [oklaski] Szanowni państwo, przechodzę do ostatniego wyróżnienia także w wysokości 1250 złotych pani Marcelinie Joannie Chorąży za pracę magisterską pod tytułem *Konflikt ról rodzicielskich i zawodowych a dobrostan psychiczny młodych pracownic i pracowników*. Promotorem pracy była pani doktor Justyna Sarnowska-Wilczyńska z SWPS Uniwersytetu Humanistycznego. Dzisiaj nie będzie na gali pani magister, ale promotora chyba też nie będzie. A więc to oznacza, że przekażemy pocztą. [oklaski] Tak, brawo absolutnie są przewidziane w protokole, a więc muszą być. [śmiech publiczności] pani minister, pani dyrektor, szanowni państwo, przechodzę teraz do nagród Ministra Edukacji i Nauki. Tak, bardzo proszę. Tak, pan dyrektor będzie wręczał z panią dyrektor Bojanowską. Przechodzimy do kategorii prac doktorskich. Trzecie miejsce i nagrodę w wysokości 4000 złotych otrzymuje pani Ilona Modrzejewska za pracę doktorską pod tytułem *Model zarządzania talentami w sektorze usług dla biznesu*. Promotorem pracy była pani profesor Halina Czubasiewicz z Uniwersytetu Gdańskiego. Gratuluję pani doktor i panią profesor też prosimy o odebranie nagrody. [oklaski] Wielkie brawa. [oklaski] Wielkie gratulacje. Brawa się należą jeszcze raz. [oklaski] Drugie miejsce i nagrodę w wysokości 5000 złotych otrzymuje pan Kamil Matuszczyk za pracę doktorską pod tytułem *Polityka Polski w obszarze międzynarodowych migracji do sektora opieki nad osobami starszymi w latach 2007–2018*. Promotorem pracy był pan profesor Maciej Duszczyk z

Uniwersytetu Warszawskiego. Gratuluję panu doktorowi, panu profesorowi, wielkie brawa. [oklaski] Gratulujemy i jeszcze raz wielkimi brawami... [oklaski] Pierwsze miejsce i nagrodę w wysokości 6000 złotych otrzymuje pani Małgorzata Walerych za pracę doktorską w języku angielskim *Zagregowane i redystrybucyjne skutki emigracji*. Promotorem pracy był pan profesor Marcin Kolasa ze Szkoły Głównej Handlowej, a promotorem pomocniczym pan doktor Michał Gradzewicz z SGH. Gratuluję pani doktor i panu doktorowi pomocniczemu. [oklaski] Jeszcze chyba prezenty. Brawo. [oklaski] Szanowni państwo, przechodzimy do kategorii prac magisterskich. Trzecie miejsce i nagrodę w wysokości 2000 złotych otrzymuje pan Olaf Szwebs za pracę magisterską pod tytułem *Natychmiastowa wykonalność wyroku w sprawach z zakresu prawa pracy*. Promotorem był pan profesor Krzysztof Baran z Uniwersytetu Jagiellońskiego. Gratuluję panu magistrowi i panu profesorowi. Chyba pan profesor odbierze w imieniu własnym. Pan profesor jest wybitnym prawnikiem, no to się wyraża chyba poprawnie, tak że... [oklaski] Wielkie gratulacje! Drugie miejsce i nagrodę w wysokości 3000 złotych otrzymuje pani Kinga Ciosk za pracę magisterską pod tytułem *Zagrożenia związane z zastosowaniem systemów sztucznej inteligencji w procesach rekrutacyjnych*. Promotorem pracy był pan profesor Krzysztof Baran z Uniwersytetu Jagiellońskiego. Tak więc brawa muszą być tym większe. [oklaski] Ja myślę, że to wszystko jest zasłużone, prace były bardzo dokładnie analizowane, recenzowane i tutaj wszystko to jest zgodne z decyzją Komisji Konkursowej. Przechodzimy do pierwszego miejsca i nagrodę w wysokości 5000 złotych otrzymuje pani Kinga Siemieniuk za pracę magisterską pod tytułem *Czas pracy lekarzy*. Promotorem była pani profesor Iwona Sierocka z Uniwersytetu w Białymstoku. Gratuluję pani magister i pani promotor. Wielkie brawa. [oklaski] Teraz jest czas na to uwieńczenie. A więc, wszyscy nagrodzeni, promotorzy, zapraszamy na środek sali i tutaj zrobimy takie *family photo*, zapraszamy bardzo. [uczestnicy idą robić wspólne zdjęcie] Szanowni państwo, myślę, że tę uroczystą część dzisiejszej gali dokończyliśmy tym zdjęciem. Na koniec teraz ogłaszam 10 minut przerwy, żeby poczęstować kawą, wymienić się wrażeniami po odbiorze tych nagród i potem, po przerwie, przejdziemy do panelu dyskusyjnego „Mistrz i uczeń”. Tak że on tak samo będzie na pewno ciekawy, jak znakomite są te prace. Wielkie gratulacje magistrów, doktorów. To są prace na wysokim poziomie, a więc jest ich daleko idąca przydatność, nie tylko taka analityczna, ale w wielu tych pracach także praktyczna. I trzeci element, o którym Komisja Konkursowa długo dyskutowała, to jest właśnie to już takie nowoczesne podejście. Ja stoję na stanowisku, że profesor musi być taki aktualny, czyli że musi przychodzić, uczyć, prowadzić seminaria doktorskie z punktu widzenia, pokazania tej swojej wiedzy w aktualnym kontekście. I to się tutaj dzieje w tych pracach, bo one de facto odnoszą się do bardzo aktualnych spraw, jeżeli chodzi o państwo, jeżeli chodzi o gospodarkę, ten kontekst taki transgraniczny. I to są właśnie te walory. I to oznacza, że ta przydatność tych prac jest naprawdę wysoka. Dziękuję uprzejmie. Zapraszamy na kawę. [przerwa] „Mistrz i uczeń”. W tej części spotkania chcemy przedstawić relację mistrz–uczeń. Jak wiemy, zadaniem promotora jest najpierw poprowadzenie studenta czy doktoranta przez cały proces przygotowania do procesu pisania tych prac i rozpraw. I myślę, że tutaj jest ogromna rola nas, promotorów, jeżeli chodzi o zapewnienie takiego wsparcia i metodologicznego, i merytorycznego, tak żeby nie tylko osiągnąć ten zamierzony cel, ale również przecież prace, o których tu dzisiaj mówimy, przechodzą od strony formalnej ocenie osób zewnętrznych, pod kierunkiem innych osób, niż pod kierunkiem których piszemy te prace. Dzisiaj mamy taką propozycję panelu, jeżeli chodzi o pierwszą część. Pan profesor Krzysztof Baran i jego magistranci, pani Kinga Ciosk i pan Rafał Herma, będą uczestniczyć w pierwszej części. W drugiej będzie uczestniczył pan profesor Maciej Duszczyk i pan doktor Kamil Matuszak. Jeżeli chodzi o pierwszą część, to myślę, że wszystkim jest potrzebna aktualna wiedza w

kwestii metodologii pisania prac. Jest tutaj wybitnym specjalistą pan profesor Krzysztof Baran i zgodził się, żeby najpierw przez 15 minut tę metodologię przedstawić, a potem poproszę o takie wypowiedzi dotyczące tych aspektów aplikacyjnych z obu tych prac pani magister i pana magistra. Podobnie później będzie rozmowa też między mistrzem a uczniem pana profesora i pana doktora. Panie profesorze, oddaję głos. Bardzo proszę. Może tę mównicę damy dalej, żeby pan profesor...

prof. Krzysztof Baran

Nie, bardzo dziękuję. Myślę, że ja nawet obejdę się bez mikrofonu. Ufam, że państwo wszyscy dobrze słyszycie. Kiedyś prowadziłem zajęcia dla 500 osób bez mikrofonu, na sali była cisza jak makiem zasiał. Wystarczyło tylko zacząć pytać tych, którzy byli na sali, i to od razu stonizowało sytuację. Drodzy państwo, bardzo serdecznie dziękuję pani profesor prezes za pracę nad, powiedzmy sobie szczerze, ogromną ilością prac doktorskich i magisterskich. Rozumiem, że była to gigantyczna praca. Sam mam pewne doświadczenia i chciałbym się tymi doświadczeniami z państwem podzielić. Przygotowałem nawet prezentację, ale nie wiem, czy ona będzie wyświetlona. Przesłałem do pani Beaty Kaczyńskiej, chyba nie będzie... To ujmę to w ten sposób, proszę państwa, jestem jak mędrzec starożytny, że wszystko, co ważne, noszę przy sobie, więc obejdę się, drodzy państwo, bez prezentacji. Natomiast chciałbym kilka refleksji szerszych nie o pracach magisterskich czy pracach doktorskich, tylko w ogóle o monografiach prawniczych. Drodzy państwo, ja jestem członkiem Rady Doskonałości Naukowej w Zespole Nauk Społecznych. I tam, drodzy państwo, spotykamy się z najróżniejszymi monografiami. Dominują monografie profesorskie z natury rzeczy, bo rozpoznajemy wnioski profesorskie, ale rozpoznajemy również odwołania od procedur habilitacyjnych, z reguły monografii habilitacyjnych i oczywiście doktoratów. I na bazie, drodzy państwo, tych doświadczeń, niekiedy bardzo bolesnych, chciałem się tutaj podzielić paroma uwagami na temat metodologii pisania monografii. Przede wszystkim chodzi o monografie prawnicze, ale to, co będę mówił, będę starał się w miarę możliwości uniwersalizować. Drodzy państwo, to wszystko są moje dane. Natomiast, drodzy państwo, jeszcze jedna uwaga. Otóż w RDN-ie pada 32% wniosków profesorskich w Zespole Nauk Społecznych. Odwołań od doktoratów i habilitacji – jeszcze więcej. Stąd też, drodzy państwo, uczulam na ten kontekst przygotowania monografii. Otóż w uniwersalnej formule każda monografia, tak jak to dostrzegamy, powinna składać się z co najmniej dwóch płaszczyzn: płaszczyzny ogólnoteoretycznej i płaszczyzny, którą można by nazwać dogmatyczną, jeżeli to jest praca prawnicza, a praktyczną, jeżeli jest to praca nieprawnicza. Drodzy państwo, te trzy podstawowe płaszczyzny są szeroko doceniane nie tylko na szczeblu RDN-u, ale są również doceniane przez recenzentów najprzeróżniejszych procedurach. I to różnych dyscyplin, ponieważ w naszym zespole nauk społecznych są np. geografia, psychologia, socjologia czy bezpieczeństwo, więc są to najprzeróżniejsze zakresy dyscyplin. I na te trzy płaszczyzny, co nie oznacza, że mają być one w wymiarze sekwencyjnym, bardzo często jest to zwracane. Jeśli chodzi, proszę państwa, o część ogólnoteoretyczną, która to część nie musi być oczywiście w tej formule sekwencyjnej przedstawiana, ale jedna rzecz powinna zawsze rozpoczynać, oczywiście po wstępie merytorycznym, to jest oczywiście, każdą monografię, to jest kwestia zagadnień pojęciowych. Z tym mamy bardzo, ale to bardzo często najprzeróżniejsze problemy, w szczególności w przypadku rozpraw habilitacyjnych, tych, które do nas trafiają. Bardzo często autorzy po prostu w sposób niekonsekwentny posługują się terminologią, a to jest podstawowy błąd metodologiczny i merytoryczny. Bo jeżeli posługują się różnymi nazwami w całym toku pracy, to w gruncie rzeczy nie wiadomo, o co chodzi. Jeśli chodzi,

proszę państwa, o problematyki, jakie można w czasie w tej części czy w płaszczyźnie aksjologicznej przedstawiać, to jest przede wszystkim problematyka aksjologiczna. Zwracałbym na to uwagę, żeby poszczególne tematy traktować przez pryzmat wartości. Jest w tej chwili taka moda, moim zdaniem nieuzasadniona, na co zwracają doświadczeni recenzenci u nas w pałacu przy Placu Defilad, że patrzy się wyłącznie przez pryzmat konstytucji, norm konstytucyjnych. Wydaje się, że lepszym rozwiązaniem jest bardziej uniwersalne traktowanie wątków aksjologicznych także w tym szerokim sensu largo znaczeniu. Problematyka społeczno-ekonomiczna, to dotyczy szczególności prac prawniczych, bo mamy wielokrotnie do czynienia z takim dogmatycznym ujęciem, że tylko przepisy. To jest, proszę państwa, ewidentny błąd. I zachęcam, żeby zawsze przedstawiać kontekst ekonomiczno-społeczny. On jest czasami bardzo zróżnicowany. Socjologowie np. bardzo akcentują kontekst socjologiczny w pracach dotyczących szeroko pojmowanych polityk, bo to nawet nie tylko polityki społecznej. I wreszcie, proszę państwa, kontekst, na który zwraca się uwagę rzadziej, psychologiczny, ale to także ma swoje znaczenie. Jeśli chodzi o prace prawnicze, bo ja mam głównie z takimi do czynienia, ale też miewamy w innych dyscyplinach czy, jak kto woli, dziedzinach prace o charakterze komparatystycznym. I jest to, drodzy państwo, niesłychanie chaotycznie czasami powoływane. Jeżeli nie stosuje autor dyrektywy funkcjonalizmu, tzn. poszczególnych zagadnień nie analizuje komparatystycznie, to wtedy powstaje niesamowity chaos. I dlatego standardem jest, że przyjmujemy formułę, że powinno być od wątków ogólnych, czyli ogólnoteoretycznych, czy źródeł uniwersalnych prawa, w zakresie prawa to przede wszystkim chodzi o pakty praw człowieka i oczywiście konwencje MOP, mówimy o prawie pracy czy ubezpieczeń społecznych, a potem, drodzy państwo, mamy poszczególne kolejne konwencje, źródła prawa europejskiego, głównie regionalnego Unii, Rady Europy, prawo unijne w najprzeróżniejszych wariantach. I wreszcie, proszę państwa, komparatystykę krajową. Zdarza nam się, że dostajemy monografie profesorskie, które są po prostu wymieszane, jeśli chodzi o aspekt komparatystyczny. Skutek jest taki, że nie można w ogóle odczytać, o co autorowi autorowi chodziło, drodzy państwo, bo jest wymieszana konwencja MOP-u z jakąś dyrektywą unijną i jeszcze jakimś rozwiązaniem komparatystycznym z jakiegoś kraju. Jeżeli ktoś będzie kiedykolwiek miał jakiś wątek komparatystyczny, proponowałbym uporządkować te wywody. I kwestia płaszczyzny, którą nazywam diachroniczno-historyczną. Tu spotykamy się z kolei, drodzy państwo, ze zjawiskiem, który można nazwać „deskryptywność i pasywność wywodów historycznych”, że to jest po prostu odtwarzanie tego, co kiedyś zostało powiedziane przez kogoś. W nowej formule metodologicznej powinno być to diachroniczno-historyczne, czyli dynamiczna analiza przebiegu procesów historycznych, niezależnie od tego, czy to są jakieś normatywne kwestie, czy nie. Jeśli chodzi o część dogmatyczną, to jest kwestia prawnicza, to jest klasyczna formuła, proszę państwa, czyli aspekt podmiotowy, przedmiotowy, to jest jakby istota wywodów merytorycznych, to tutaj o tym nie będę mówił, bo to przecież nie tylko prawnicy są na sali. Jedna rzecz, drodzy państwo, konwencja podmiotowa powinna zgadzać się z konwencją przyjętą w tym rozdziale pojęciowym. Być może nawet dobrze jest czasami ten aspekt podmiotowy w rozdziale pojęciowym. Jeśli chodzi o prawników, to zwracam uwagę na aspekt proceduralny, bo tutaj bardzo to kuleje, a już w szczególności kuleją wywody intertemporalne. Prawo międzyczasowe w gruncie rzeczy leży, jest pomijane, a to jest poważny błąd metodologiczny. Jeśli chodzi o płaszczyznę empiryczną, drodzy państwo, mamy najprzeróżniejsze mechanizmy, stosownie do tego, jaki jest temat pracy. I osobiście jestem za tym, żeby cytować dane statystyczne pod jednym warunkiem: że to nie jest formuła danych statystycznych, nazwijmy to, gimnazjalna, że słupkami ilustruje się jakieś tam procesy społeczne na płaszczyźnie historycznej. Drodzy państwo, tutaj najlepszym co najmniej standardem to jest, może dla nauk takich jak psychologia

czy socjologia uproszczona wersja, ale dla prawników np. przynajmniej chi-kwadrat, czyli współczynnik istotności statystycznej. Jeśli chodzi o badania prawnicze, to oczywiście mamy tu wiele różnych, proszę państwa, płaszczyzn i podmiotów, w których można prowadzić badania. Nie będę ich tutaj omawiał, mam nadzieję, że mając tutaj na sali panią prezes ZUS-u, ufam, że ZUS będzie też otwarty na to, żeby prowadzić badania empiryczne. Z tym też nie jest łatwo. Wczoraj obroniła się u mnie w katedrze pani, która pisała na temat procedur przedsądowych w procedurach emerytalno-rentowych. Jest pracowniczką ZUS-u, to miała dostęp do pewnych danych i świetnie to opracowała. Tak że wiem, że ze strony ZUS-u jest pewna, akcentuję, otwartość. Drodzy państwo, jakie standardy metodologiczne, a właściwie standardy opracowania monografii, więc pierwsza rzecz to uniwersalizm czy, jak kto woli, holistyczność ujęcia. Chodzi o to, żeby jednocześnie wskazywać na aspekt modelowo-teoretyczny, jeżeli to jest możliwe, wypracowanie modeli, a z drugiej strony na aspekty takie, które dotyczą kwestii praktycznych. Taka holistyczność jest bardzo istotna ze względu na fakt, że miewamy do czynienia z dwoma rodzajami prac: albo są to prace wyłącznie teoretyczne, albo prace, w których wątek teoretyczny jest na drugim planie i które są ukierunkowane na aspekt praktyczny. Kompleksowość, proszę państwa, mam na myśli interdyscyplinarność, to dotyczy w szczególności prac prawniczych. Jeśli chodzi o prawo pracy czy rynek pracy, czy ubezpieczenia społeczne, to tutaj mamy pewien element interdyscyplinarny polegający na tym, że wchodzi tu w rachubę nie tylko prawo pracy czy ubezpieczeń społecznych, ale również prawo administracyjne, prawo cywilne i wiele innych dyscyplin. Klasyczny przykład postępowania, zusowskie przedsądowe są po prostu specjalnymi postępowaniami administracyjnymi, gdzie stosuje się subsydiarnie często Kodeks postępowania administracyjnego. Jedna kwestia taka, że tak powiem, oczywista, to ta kwestia sekwencyjności, żeby, drodzy państwo, jak coś piszecie czy ktokolwiek pod państwa kierunkiem, to robi, żeby to było od ogółu do szczegółu, a nie od szczegółu do ogółu. Bo mamy wielokrotnie pomieszaną, że najpierw jest jakaś kwestia szczegółowa, potem ogólna i odwrotnie. Jeśli chodzi o aspekty prawnicze, to dominuje kwestia wykładni. To nie może być tylko wykładnia tekstualna. Ja wiem, że struktury urzędnicze lubują się w wykładni tekstualnej, ale, drodzy państwo, to nie jest wyłączna formuła. Wchodzi w rachubę również co najmniej wykładnia funkcjonalna, a wielokrotnie także wykładnia celowościowa. Wiem, że w urzędach bardzo często, w sądach zresztą też, ta wykładnia celowościowa jest często często pomijana, ale nie chcę tutaj, że tak powiem, nadmiernie tego wątku rozwijać. Problemowość jest niezwykle doniosła. Miewamy prace skandalicznie opisowe i to przychodzą odwołania od habilitacji bądź od doktoratów, gdzie, proszę państwa, na 90% zamiast problemowości mamy zwyczajną deskryptywność, że się coś opisuje. Nie muszę państwu mówić, że to nie cieszy się naszą jakąś specjalną aprobatą. Jeśli chodzi o kompatybilność, to irytujące, drodzy państwo, zwłaszcza w profesurach, są powtórzenia, co niestety się bardzo często zdarza, ale to już w pracach magisterskich powinny być one eliminowane, erudycyjność bywa zróżnicowana. Czasami mamy do czynienia z mechanizmami, w których mamy do czynienia z pseudoerudycyjnością, że np. ktoś powołuje 700, 1000 opracowań i okazuje się, że to, proszę państwa, są tylko i wyłącznie puste odwołania. To zresztą można dostrzec. To samo jest z orzecznictwem w pracach prawniczych. Bardzo często miewa się setki orzeczeń w pracach np. doktorskich. Tyle tylko, że to jest, drodzy państwo, zwyczajne katalogowanie orzeczeń najczęściej z Lexa bądź jakiegoś innego innego Legalisa. Na obiektywność to jest uniwersalny standard, obiektywność wywodów, pewnego rodzaju bezstronny sposób przedstawiania. Nie na tej zasadzie, że tych, których lubimy, to aprobujemy, a tych, którzy... Proszę państwa, jak słowo daję, jestem porażony, jak w niektórych przypadkach, nie znając nikogo, bo my z reguły nie znamy tych osób, których wnioski rozpatrujemy, i nie znamy nawet sytuacji, jaka

jest w dyscyplinie. Jak po przeczytaniu pierwszych 200 stron można się dowiedzieć, kto się z kim lubi, a kto nie lubi, bo, proszę państwa, mamy zwyczajnie, że tam na pierwszych 300 czy 200 stronach jest nietrafnie 10 razy ta sama osoba. Nie wygląda to na standard obiektywizmu. Oryginalność ma, drodzy państwo, oczywiście uniwersalne znaczenie w każdej dyscyplinie. Najczęściej formuła, która bardzo mnie irytuje w przypadku doktoratów, które rozpoznajemy, że szczególnie trafnie odnoszą się doktoranci czy doktorzy do poglądów promotora np., że szczególnie wychwalane są poglądy wyrażane przez promotora. I, proszę państwa, jeśli chodzi o prace prawnicze, ważne jest, nie wiem, kto z państwa tutaj pisze, ale żeby oprócz wywodów tych, które są wywodami de lege lata, czyli na temat obowiązującego ustawodawstwa, żeby były postulaty de lege ferenda, byle sensowne. Drodzy państwo, nie chcę zagadywać tutaj naszej dysputacji, tak że bardzo serdecznie dziękuję i oddaję głos pani prezes.

prof. dr hab. Gertruda Uścińska

Dziękuję, wielkie brawa panu profesorowi [oklaski] przede wszystkim się należą. To w ogóle właśnie jest u źródła, ponieważ pan profesor jest członkiem Rady Doskonałości i to, co tutaj przedstawia, to z jednej strony wynik tych doświadczeń uczestniczenia w tych pracach, ale tak naprawdę to jest nam wszystkim potrzebne. Prowadzimy seminaria magisterskie, doktorskie, mamy kandydatów na habilitowanych, więc myślę, że dla nas wszystkich tutaj dzisiaj obecnych ten wykład pana profesora był bardzo przydatny, bardzo ciekawy i niektórym przypomina, niektórym przedstawia szereg zasad, które powinny być znane i stosowane. Takie jest moje absolutnie stanowisko. Ta koncepcja, o której mówił pan profesor, tych prac prawniczych dzisiaj, współcześnie bez osadzenia jej w tym aspekcie finansowo-społecznym czyni, że ona jest ułomna. To jest bardzo dyplomatyczne określenie. I dotyczy to prawa pracy, ale już np. prawa ubezpieczeń społecznych w 100%. Dzisiaj w zasadzie jakakolwiek ocena de lege lata czy de lege ferenda, co proponujemy, musi mieć tę bazę, musi mieć to osadzenie. Ja jako osoba stosująca prawo ubezpieczeń społecznych w całej rozciągłości podkreślam, że bez tych aspektów to ta przydatność i ta naukowość tych prac po prostu jest ułomna. A więc myślę, że bardzo dziękuję, że pan profesor zechciał i podzielił się dzisiaj tymi swoimi doświadczeniami, swoją wiedzą. No współczuję Radzie, jeżeli 32% tych prac habilitacyjnych... [profesor odzywa się z publiczności] A, to jeszcze gorzej, to już w ogóle, panie profesorze jest, to już nawet nie komentuję, to... [profesor odzywa się z publiczności] A, 60 odpada? Niestety doszło do, mówiąc dyplomatycznie, pełnej pauperyzacji tego potencjału naukowego, kompetencji. Te ambicje muszą iść z tą ciężką pracą, pani profesor zaraz zabierze głos, i stosowaniem się do całej tej sztuki, jaką tu mistrz przekazuje. Pani profesor, proszę uprzejmie.

dr hab. Halina Czubasiewicz

No właśnie, mistrz. Bardzo mi się podobało, z dużą przyjemnością, jeżeli pan profesor by wyraził taką zgodę, chętnie bym te slajdy miała dla moich doktorantów, bo ich mam trochę. Ale chciałam tutaj powiedzieć coś innego. Ja nie reprezentuję prawa, zajmuję się zarządzaniem, ale taka mnie z wielu powodów z dzisiejszego wystąpienia, z tego, co pani profesor powiedziała, nasza refleksja. Ja obserwuję bardzo negatywne skutki reform uczelni. Otóż jeżeli się pracowało długo i spokojnie nad tym, żeby osiągać kolejne tytuły, to dochodziły do tego osoby przygotowane nie tylko merytorycznie, ale też mentalnie. A dzisiaj... No nie wiem, to jest coś, co się dzieje u nas, na uczelni, na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu

Gdańskiego. Co poniektórzy bardzo słabi doktorzy habilitowani mają tak wielkie mniemanie o sobie i o swoich potrzebach uznania, zachwytu nad nim, że nawet mu nie można powiedzieć, że tytuł pracy magisterskiej, którą on przyjął, nie spełnia podstawowych warunków tytułu pracy jakiegokolwiek badawczej. I robi z tego wielkie halo, że on jest profesorem, co prawda uczelnianym, ale jest. I on już sam najlepiej wie, co jest dobre, a co złe w nauce polskiej. Tenże sam profesor, mam tutaj na myśli konkretnego, robi wielkie halo, angażując w to rektora, pełnomocnika do spraw mobbingu, bo ktoś, czyli ja, zrobił kierownikiem zakładu, do którego on należy, kogoś, kto przyszedł do nas, do uczelni, jest sześć lat, ale jest bardzo dobry. Ale przecież on miał prawo pierwszeństwa. Napisałam w tym, bo się wkurzyłam, i uznałam, że ja muszę to pismo wiedzieć. Napisałam, jakie są kryteria przy doborze na stanowiska kierownicze, ale to jest szersze zagadnienie, bo się kłóć między sobą młodzi ludzie, którzy ledwo co zrobili, nie mają żadnego dorobku w kreowaniu nowych kadr, ale mniemanie o sobie mają bardzo duże.

prof. dr hab. Gertruda Uścińska

Dziękuję. Myślę, że poprosimy pana profesora, nam, wszystkim mistrzom i promotorom, bardzo się to przyda. Tak, absolutnie. Zresztą myślę, że w podobny sposób prowadzimy swoich uczniów, doktorów, doktorantów. I dopóki ten porządek będziemy starali się zachować, to myślę, że i Rada Doskonałości będzie mniej wydawała tych decyzji odmownych. Jeszcze raz pięknie dziękuję panu profesorowi za ten wykład, ale teraz byśmy przeszli jeszcze krótko do tej części związanej z osiągnięciami pani Kingi Ciosk i pana Rafała Hermy, ponieważ państwo popełniście prace, które mają istotne walory aplikacyjne, compliance, a więc tam wszystkie te... Już widzę ten ogrom tych wszystkich statutów soft law i w ogóle, ja już to wszystko widzę, jak to funkcjonuje. I ta praca była bardzo ciekawa z punktu widzenia też takiej oceny przydatności. No i oczywiście kwestia druga u pani magister to jest sztuczna inteligencja, więc to jest i teraźniejszość, i przyszłość. To jest coś, co jest bardzo ważne z punktu widzenia zapewnienia szeroko rozumianego funkcjonowania państwa, usług społecznych. Może zaczniemy od pani, jeżeli pan pozwoli. Pani chce prezentację czy chce powiedzieć? I jeszcze w relacji z panem profesorem jak doszliście państwo do takiego znakomitego poziomu? Jesteśmy, proszę państwa, na gali konkursu, a więc muszą być tutaj wiedza, kompetencje, pozycja najwybitniejszego profesora prawa pracy, to daje możliwości. I państwo korzystaliście na pewno z tego. Bardzo proszę. Myślę, że jest prezentacja, już jest, tak że... Czy pani chce tutaj przejść, czy na środku, to jak pani woli. Proszę uprzejmie. Zaczynamy.

mgr Kinga Ciosk

Dziękuję ślicznie. Szanowni państwo, tak jak powiedziała pani profesor, temat sztucznej inteligencji to jest temat, z którym będziemy musieli się mierzyć i musimy się już mierzyć od kilku lat, jeżeli nawet nie kilkunastu lat. A są to realia, w których znaleźliśmy się, jednocześnie będąc w dużej próżni prawnej. I właśnie dlatego zdecydowałam się tym tematem zająć, ponieważ wydaje mi się czy jestem wręcz przekonana, że stosowanie tego rodzaju systemów, w szczególności w dziedzinie zatrudnienia, czyli tak wrażliwej dziedzinie i takiej dziedzinie, która ma wpływ na wiele innych dziedzin, jest czymś, co nie powinno umknąć prawu pracy, a być może w pewnym aspekcie nam umyka. Proszę państwa, nie ulega wątpliwości, myślę, że wszyscy, którzy tutaj są, się ze mną zgodzą, że dzisiaj mamy do czynienia z algorytmizacją zatrudnienia. Natomiast algorytmizacja zatrudnienia jest postrzegana bardziej w wymiarze automatyzacji

pracy, czyli my mówimy o tym, że faktycznie będziemy mieli implementowaną dużą ilość systemów sztucznej inteligencji, co będzie wpływało np. na redukcję zatrudnienia w konkretnych branżach czy też potrzebę przekwalifikowania się konkretnych pracowników. Natomiast ja ten problem widzę też w innym aspekcie. Tutaj chciałabym, żebyśmy zauważyli wszyscy, że stosowanie systemu sztucznej inteligencji grozi nam również w wymiarze naruszeń praw podstawowych jednostek, ponieważ jeżeli mamy taką sytuację, że te systemy są stosowane względem pracowników czy też kandydatów do pracy i te osoby stają się adresatami decyzji podejmowanych właśnie w sposób w części czy w całości zautomatyzowany i bardzo często nieświadomi czynników samego procesu, samej decyzji i samych podstaw tej decyzji, no to jest temat, którym powinniśmy się zająć i zaopiekować, ponieważ on prowadzi do wielu aktów dyskryminacji, o których powiem za chwilę, czy może prowadzić do tych aktów dyskryminacji. I jeszcze tak tytułem wstępu powiem, że oczywiście de lege lata nie ma żadnych przeszkód, żeby pracodawcy w toku procesów rekrutacyjnych korzystali z takich systemów, o ile realizują obowiązki z zakresu prawa pracy czy prawa ochrony danych osobowych. I wszystko wydaje się w porządku, natomiast sam fakt braku skonkretyzowanych obowiązków względem pracodawców, którzy zdecydowali się takie nowe technologie wdrożyć, powoduje, że samo narzucenie tych ogólnych obowiązków, czyli dokładnie tych samych, wedle których muszą się stosować, nie stosując żadnych systemów SI, prowadzi do sytuacji, w której w rzeczywistości te obowiązki realizowane do końca nie są, ponieważ pracodawcy czy to nie umieją, czy nie chcą we właściwy sposób dostosować swoich działań do obowiązków kodeksowych, a my nie jesteśmy w stanie tego w żaden sposób skontrolować. Proszę państwa, funkcjonujemy wciąż w próżni prawnej. Są oczywiście prowadzone prace nad rozporządzeniem w sprawie sztucznej inteligencji. Jeżeli chodzi o ustawodawstwo krajowe, to mamy tutaj prace nad nowelizacją ustawy o związkach zawodowych, czyli nowelizacja nad poszerzeniem prawa do informacji związków zawodowych w zakresie przekazywania informacji chociażby o parametrach, instrukcjach systemów, które są stosowane w zakładach pracy. Natomiast nie mamy tutaj zainteresowania i tego mi brakuje w kontekście adresatów decyzji podejmowanych przez te systemy. Brakuje uprawnień tych adresatów. Proszę państwa, kwestia dyskryminacji algorytmicznej, co to w ogóle jest i dlaczego to jest temat istotny. Nie budzi wątpliwości, analiza wielu badań głównie prowadzonych na Zachodzie tutaj pozwoliła mi stwierdzić, że niestety problem dyskryminacji algorytmicznej jest nieodzowny w sytuacji wykorzystywania tych systemów. Proces dyskryminacji algorytmicznej to jest proces nieuzasadnionego różnicowania czy to osób, czy to pewnych grup społecznych z uwagi na konkretne kryteria, kryteria prawnie niedozwolone, na skutek procesu algorytmicznego podejmowania decyzji. Czyli mamy proces, w toku którego te systemy same poprzez procesowanie dużych zbiorów danych i poprzez proces analizy predykcyjnej wnioskuje o korelacje i tworzą pewne wzorce. I na tej podstawie, na podstawie tych wnioskowań podejmują chociażby decyzje selekcyjne w procesach rekrutacyjnych. Proszę państwa, co jest istotne, że to nie człowiek tworzy te kryteria i te operacje, na podstawie których podejmowana jest decyzja, tylko podejmowana jest ona przez system na podstawie przeprocesowania dużych zbiorów danych. Te dane mogą być różne. To mogą być dane otwarte w procesie tzw. uczynienia nadzorowanego, ale to mogą być również chociażby dane dotyczące uprzednich decyzji selekcyjnych w konkretnej organizacji, na podstawie których ten system działa. I jakkolwiek dyskryminacja algorytmiczna na obecną chwilę się nie doczekała legalnej definicji. Kwestia tego, czy ona jest potrzebna, czy nie, jest dyskusyjna i myślę, że nie jest to temat, którym dzisiaj będę się zajmowała, to jednak jest opisywana przez pewne cechy. Jest to kwestia dla nas nieuchwytna. Jest to kwestia trudna do zauważenia. Bardzo często orientujemy się o tym, że doszło do dyskryminacji

algorytmicznej dopiero po wielu latach, po wielu negatywnych, dziwnych i zastanawiających decyzjach selekcyjnych. Ale też to, co istotne dla mojej pracy i dla dalszego wyводу, to jest to, żeby stwierdzić, że ta dyskryminacja algorytmiczna w mojej ocenie absolutnie spełnia obecne przesłanki dyskryminacji kodeksowej, tzn. nie ma tutaj żadnych... To, że ten proces dojścia do efektu dyskryminacji algorytmicznej, tego aktu dyskryminacji nie jest w pewien sposób tożsamy czy przynajmniej nie wydaje nam się tożsamy do tego, co kojarzymy z taką klasyczną dyskryminacją w procesach rekrutacyjnych, to uważam, że nie możemy tutaj w żaden sposób tej dyskryminacji algorytmicznej odłączyć. I to też znajduje uzasadnienie w wykładni *lege non distinguente*, tak że jak najbardziej uznałam dyskryminację algorytmiczną za dyskryminację kodeksową. Proszę państwa, wymaga to zainteresowania ze strony ustawodawcy, ekspertów, organów państwowych, ponieważ występowanie dyskryminacji algorytmicznej w sposób znaczny może wpłynąć na dyskryminację pewnych grup społecznych, co chociaż może też rezonować na stabilność systemów emerytalnych, bo to też, uśmiecham się do pani profesor, ma znaczenie chociażby w tym aspekcie. I proszę mi wierzyć, że kwestia współdysponowania systemu, czyli jeden pracodawca, drugi, trzeci, dziesiąty używa tego samego systemu trenowanego na podstawie tych samych danych, możemy znaleźć się w sytuacji, w której kwestia występowania aktów dyskryminacyjnych zaciągniętych danych dotyczących uprzednich decyzji selekcyjnych w jednej organizacji będzie rezonowała i będzie miała swoje oddziaływanie na decyzje podejmowane u innego pracodawcy. A my nie mamy obecnie nad tym żadnej kontroli. Proszę państwa, tak krótko o zastosowaniu systemów SI w rekrutacji, tylko chcę państwu powiedzieć, żebyśmy wiedzieli, gdzie jesteśmy. Więc tak jak mówiłam, interesują nas tutaj tylko te systemy, które przeprowadzają procesy algorytmicznego podejmowania decyzji, czyli tylko te systemy, które na podstawie zakumulowanych danych dokonują pewnych wyborów, ponieważ możemy też mieć do czynienia z systemami, które ograniczają się tylko do akumulacji informacji, czyli mamy takiego chatbota, który tylko, mówiąc kolokwialnie, zaciąga nam od kandydata konkretne dane, prowadząc z nim rozmowę, natomiast on nie dokonuje żadnej selekcji. Więc, proszę państwa, chatboty to jest pierwszy temat, czyli kwestia wchodzenia w aktywną interakcję z kandydatem i pozyskiwania od niego danych. Kwestia screening CV też bardzo popularne teraz, szczególnie w dużych organizacjach, czyli stosowanie systemu do pierwotnych decyzji selekcyjnych i pewnego odsiewu na pierwszych etapach procesów rekrutacyjnych. Kwestia wideorozmów też bardzo ciekawa i rozwinęła się w dobie COVID-19, kiedy to wiele rekrutacji prowadzonych było w sposób zdalny, synchroniczny lub asynchroniczny. To jest bardzo ciekawa kwestia, ponieważ systemy, które są stosowane podczas wideorozmów, mają umiejętności przetwarzania bardzo szerokich wszelkiego zakresu cech osobowościowych kandydata. Proszę państwa, jesteśmy w stanie czy ten system, a później pracodawca jest stanie uzyskać informacje chociażby o możliwej tolerancji kandydatów na stres, kompetencji miękkich. Tutaj też mamy pytania z zakresu prawa ochrony danych osobowych, czy stosując systemy w ten sposób i do końca nie mając świadomości, co ten system może przetwarzać, nie narażamy się na niezgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych szczególnych kategorii. I systemy grywalizacyjne, czyli taka selekcja na podstawie decyzji podczas testu osądu sytuacyjnego, czyli mamy kandydata do pracy, który właśnie rozwiązuje pewien test, pewien proces decyzyjny, przez który jest przeprowadzany. Na tej podstawie chociażby system ocenia jego cechy psychologiczne i wnioskuje o jego podatności na stres i presję. Oczywiście musimy sobie zdać sprawę, że technologizacja jest bardzo wysoka i multiplikacja rozwiązań nie pozwala nam enumeratywnie i wskazać na wszystkie te zastosowania. Natomiast to są takie najbardziej istotne. Proszę państwa, źródła zagrożeń wynikające... W ogóle dlaczego możemy sobie zadać pytanie, dlaczego te systemy dyskryminują i skąd się to bierze, i gdzie są błędy, i

czemu powinniśmy się przyjrzeć. Po analizie badań przeprowadziłam dyferencjację na te źródła zagrożeń sensu largo i sensu stricto, czyli te pierwotne źródła zagrożeń, które mogą być związane, wynikać z dwóch konkretnych kategorii. Pierwszą kategorią zagrożeń jest niewłaściwy zbiór danych treningowych. Mowa tutaj o sytuacji, w której... Generalnie sztuczna inteligencja, ucząc się czy funkcjonując, zaciąga pewne dane i procesuje duże zbiory danych. I teraz tak, możemy mieć dwie sytuacje. Mamy zbiór danych niereprezentatywnych i to jest sytuacja bardzo częsta. I na tej podstawie trenowany jest system. Tzn. system ma do swojej dyspozycji, mówiąc kolokwialnie, dane, które np. nie zawierają, nie reprezentują w należyty sposób konkretnych grup społecznych czy konkretnych grup społeczno-ekonomicznych. Do czego to prowadzi? Proszę państwa, są badania, które dowodzą, że w sytuacji, w której ten system jest trenowany na niewłaściwej i niereprezentatywnym zakresie danych, możemy mieć sytuację, w której taki kandydat do pracy, przeprowadzając z tym systemem czy ten system z nim wideorozmowę, zostanie oceniony gorzej wyłącznie z uwagi na swoje cechy osobowościowe, czyli np. z uwagi na swoją tożsamość socjolingwistyczną, z uwagi na kwestię pochodzenia z konkretnej grupy etnicznej. I my nie jesteśmy teraz w stanie tego wykrzyć. Przyjmijmy, że ostateczna decyzja selekcyjna zostanie zaaprobowana przez pracodawcę, więc w procesie uczenia przez wzmocnienie ten system otrzyma jasną informację, że decyzja selekcyjna, której dokonał, i też decyzje preselekcje, czyli decyzje o odrzuceniu tego kandydata, była decyzją prawidłową. Mamy tutaj akt dyskryminacji, do którego niestety będzie dochodziło również w przyszłości ze względu na charakterystykę i specyfikę procesu deep learningu. Też, proszę państwa, kwestia operowania na danych reprezentatywnych, ale niewłaściwych z uwagi na swoje błędy w samych tych danych. O co mi chodzi? Mam tutaj na myśli kwestię bazowania tych systemów na uprzednich decyzjach selekcyjnych w organizacji. Czyli mamy sytuacje, w których błąd jest trochę po stronie człowieka, czyli to my doprowadziliśmy do niewłaściwych i negatywnych, dyskryminujących decyzji selekcyjnych, a w dalszej części ten system te decyzje nasze powiela. Niestety kwestia też takiego uczenia nienadzorowanego jest obecnie problemem, czyli stosowanie, pozwalanie temu systemowi korzystać z bardzo dużej ilości zbiorów danych. W takim procesie przeprowadzone zostały bardzo ciekawe badania, że system sztucznej inteligencji potrafił nauczyć się konstruktów naszego języka i z tego konstruktów języka później wysnuć wnioski o dostosowywaniu pewnych ofert pracy dla mężczyzn i trochę innych tutaj, w tym przypadku niżej płatnych ofert pracy dla kobiet. Proszę państwa, błędna konstrukcja narzędzia analitycznego to już jest kwestia taka bardziej techniczna, czyli błędy dosłownie w projektowaniu algorytmu czy też brak należytej kontroli nad kolejnymi decyzjami podejmowanymi przez system. Te zagrożenia sensu stricto, czyli powielanie dyskryminacyjnych decyzji selekcyjnych, ingerencja podmiotu trzeciego, są naturalnie tutaj konsekwencjami zagrożeń sensu largo. Proszę państwa, największym problemem jest ten problem czarnej skrzynki, black box problem. Ten problem klasycznie jest rozumiany tutaj przez ekspertów, głównie z tej strony technologicznej, jako problem braku transparentności procesu decyzyjnego, który podejmuje system. Natomiast ja go trochę na gruncie prawa pracy opisałam i rozumiem inaczej, ponieważ ja rozumiem go tak, że ten problem czarnej skrzynki, z którym my się musimy zmierzyć, to jest problem braku transparentności, ale po pierwsze w zakresie tego, czy kandydat wie, czy nie wie, że w ogóle względem niego stosowane są właśnie procesy algorytmicznego podejmowania decyzji, bo przykre jest to, że bardzo często nie wie, kwestia braku wiedzy organów państwowych o naruszeniach i o skali tych naruszeń, kwestia braku wiedzy organów procesowych odnośnie do radzenia sobie z takimi sytuacjami i oczywiście klasycznie również technologicznie braku transparentności decyzji podejmowanych przez system. I ja tutaj za profesorem Książkiem powiem, ponieważ bardzo to określenie pasuje do kwestii systemu sztucznej

inteligencji, że mamy do czynienia z pewnym przełamaniem funkcji ochronnej prawa pracy, czyli znajdujemy się w sytuacji, w której funkcję ochronną prawa pracy tak klasycznie, praktycznie na co dzień rozumiemy w relacji pracodawca–pracownik, a dzisiaj musimy ją zredefiniować w obliczu stosowania nowych technologii. Musimy zauważyć interes publiczny, który mamy. Musimy zauważyć, że bardzo istotną kwestią jest niedyskryminacja grup społecznych. Proszę państwa, musimy kwestie funkcji ochronnej prawa pracy rozumieć w dwóch dodatkowych aspektach czy może wyidentyfikować z niej dwa dodatkowe aspekty. Pierwszy taki aspekt to jest kwestia eksplanacyjna, czyli ja tutaj zauważyłam, że tego, czego nie mamy dzisiaj, to nie mamy realizacji uprawnień kandydata do pracy dotyczących dostępu do informacji o tym, czy są stosowane systemy, jakie decyzje są podejmowane i na podstawie jakich parametrów. I nie możemy tutaj czekać na rozporządzenie unijne, ponieważ rozporządzenie unijne nas nie ratuje w tym zakresie, dlatego że rozporządzenie unijne nie przewiduje uprawnień kandydatów do pracy, nie przewiduje uprawnień adresatów decyzji i pozostawia to organom krajowym. Oraz kwestia zaufania społecznego, czyli to, przed czym muszą stanąć eksperci prawa pracy. Musimy zbudować system ochrony, systemową ochronę przed dyskryminacją algorytmiczną i mieć chociażby nadzór nad rejestrem incydentów. Proszę państwa, idąc dalej już... Przepraszam za przedłużenie, dosłownie króciutko opowiem o tej koncepcji, którą opracowałam, o najbardziej ciekawych kwestiach właśnie systemowego dążenia do wyjaśnialności systemu sztucznej inteligencji na gruncie prawa pracy. Proszę państwa, w takim razie bardzo krótko, mamy wyjaśnione sensu largo oraz sensu stricto. Sensu largo, czyli notyfikowanie kandydata do pracy o wykorzystywaniu systemu sztucznej inteligencji w rekrutacji. I o czym musimy pamiętać? Moim zdaniem zdecydowanie musimy pomyśleć o wprowadzeniu uprawnienia na gruncie prawa pracy niezależnego od uprawnienia, które już jest przewidziane na gruncie prawa ochrony danych osobowych, do otrzymania informacji zarówno o fakcie stosowania takiego systemu, jak i o fakcie, zasadach, decyzjach, parametrach, na podstawie których ten system decyzję podjął. Ponieważ jeżeli tego nie zrobimy, to mamy to ryzyko, że pracodawca, po prostu angażując czynnik ludzki, będzie w stanie obowiązkami z RODO pominąć, wskazując, że nie jest to decyzja w pełni zautomatyzowana. Zastanowić się, proszę państwa, musimy też nad dodatkowymi obowiązkami notyfikacyjnymi na gruncie krajowym, tzn. na obecną chwilę mamy kwestię modyfikowania przewidzianą, jeszcze nie weszła w życie, przez dostawców, czyli przez producentów, właścicieli systemów, przez dostawców, producentów, importerów systemów do organów krajowych tych naruszeń. Natomiast pracodawca, jeżeli te naruszenia wykryje, nie będzie musiał nic robić. Tak że tutaj musimy się też zastanowić nad tym, czy nie chcemy takich notyfikacji uzyskiwać chociażby w Ministerstwie Pracy czy przewidzianej specjalnie jednostce, tak żeby mieć nadzór nad tym, z jaką ilością, jaką skalą dyskryminacji algorytmicznej mamy do czynienia w zatrudnieniu. I, proszę państwa, dodatkowa kwestia jeszcze. Zdecydowanie myślę, że to, co musimy pozytywnie ocenić, i to, na co musimy się przygotować w dziedzinie zatrudnienia, wynikające z rozporządzenia ze sztucznej inteligencji, to kwestia oczywiście tego, że Unia Europejska próbuje nam zbudować takie zharmonizowane i kontrolowane środowisko poprzez zapewnienie rejestrów, obowiązków notyfikacyjnych producentów, poprzez kwestie chociażby obowiązku analizy ewentualnych naruszeń przez organy krajowe i przesyłania tych danych do Komisji. Natomiast my tutaj, na gruncie polskim, nie możemy zapominać o tym, że nie mamy sieci uprawnień adresatów decyzji. I nad tym musimy pracować. Dziękuję ślicznie. [oklaski]

prof. dr hab. Gertruda Uścińska

Myślę, że to jest fantastyczny temat z punktu widzenia teraźniejszości i przyszłości. Na pewno te procesy rekrutacji muszą być usprawnione. To jest już daleka przeszłość, kiedy to kandydaci siedzieli na korytarzach, godzinami czekali albo komisja przyjdzie, albo nie przyjdzie, to różnie bywało. Albo w ogóle nie czekali. Te postępy dotyczące wykorzystania sztucznej inteligencji są ogromne. Wielkie firmy inwestują w ten obszar. Tak się składa, że także zarządzamy wielkimi systemami IT i wiemy też, co jest przedmiotem aktywności wielu z tych firm. I to jest chyba ta rzecz bardzo pozytywna. Natomiast ta rzecz, która jednak wymaga, tak jak pani magister powiedziała, to zdecydowanie większego nadzoru takiego prawnego, zarządczego, dlatego że nie ma w tym zakresie standardów. W zasadzie proszę zobaczyć, co się dzieje z punktu widzenia firm polskich, korporacji międzynarodowych i instytucji czy unijnych, czy międzynarodowych. Przecież absolutnie nie ma mowy o jakichkolwiek uprawnieniach kandydatów. Jest się kandydatem, jest się tam mielonym, tak jak mówią żargonem państwo młodzi ludzie, i to wzdłuż i wszerz poprzez różnego rodzaju mechanizmy. Tak naprawdę nie ma mowy o jakiejś ochronie czy RODO, czy jakichkolwiek. To się dzieje i ja myślę, że to trzeba, żebyście państwo tym się zajmowali, postulowali, oceniali ten stan prawny i doprowadzali do pewnego unormowania tego stanu rzeczy, no bo nie możemy absolutnie iść pod prąd, tylko wręcz przeciwnie. Jest jeszcze wielka kwestia optymalizacji. W tej chwili te nowoczesne rozwiązania informatyczne, które służą tym procesom, o których pani magister mówi, to są też gigantyczne koszty, a więc to jest też optymalizacja tego typowego zatrudnienia, jeżeli chodzi o HR-y, o biura różnego rodzaju. I to wszystko trzeba widzieć w sposób taki kompleksowy, tak jak mistrz powiedział pani, pan profesor, że właśnie musi być ten czynnik tych skutków ekonomicznych, finansowych, bo jeżeli wprowadzam te optymalizacje i te rekrutacje przeprowadzam przez te wszystkie narzędzia, to oznacza, że już w tych działach tradycyjnych trzeba policzyć, ile jest etatów do uwolnienia i ilu pracowników. To jest przecież podstawowe zadanie. To nie tylko inwestujemy, ale także doprowadzamy do racjonalizacji. Dziękuję bardzo. Zapraszam pana doktora teraz do tych fruujących z mojej perspektywy regulaminach i innych tych soft law, czyli compliance. A przepraszam, pana magistra, ale to oznacza, nomen omen, że w przyszłości, jak wszystko będzie dobrze, panie profesorze. Pan magister, proszę uprzejmie, ale nie dłużej niż 10 minut.

mgr Rafał Herma

Jeśli mógłbym tylko prosić o włączenie prezentacji. Tak jak widać na załączonym slajdzie, moja praca poświęcona jest dziedzinie compliance. Sam ten tytuł wprowadza też już pewne założenie, bo nie jest to cały compliance, jest to plan w prawie pracy, a także nie jest to compliance dotyczący tak jakby wszystkich dziedzin, a konkretnie jest poświęcony ryzyku dyskryminacji w zatrudnieniu i konkretnej grupie pracodawców, jaką są publiczne uczelnie wyższe w Polsce. Trochę nawiązując do tego, co pan profesor powiedział, jako punkt wyjścia musimy sobie odpowiedzieć na pytanie takie bardziej ogólne, czym ten compliance w prawie pracy jest. Sam termin compliance pochodzi z języka angielskiego i jest przekładany na polskie słowo „zgodność” albo przestrzeganie jakichś zasad, jakichś reguł. Dlatego w mojej pracy przyjąłem definicję compliance w prawie pracy jako zachowywanie zgodności oraz dążenie do minimalizowania tych nieprawidłowości, które są związane z regułami prawa pracy, z przepisami prawa pracy, mówiąc w takim większym uproszczeniu. Tak rozumiany compliance, co też wynika z tych badań przeprowadzonych na prawie wewnętrznym publicznych uczelni wyższych, pełni pewną funkcję w

działalności pracodawcy. Tych funkcji wymienia się w doktrynie bardzo dużo. Ja skupiłem się na trzech, moim zdaniem podstawowych, czyli najszerszą będziemy mieli funkcję porządkującą, która działa cały czas, czyli pracodawca rozpoznaje ryzyka, podejmuje działania, żeby te ryzyka jakoś adresować, żeby jakoś je minimalizować. Dalej z nią związana funkcja prewencyjna, czyli te wszystkie działania mają na celu wychwycenie tych zagrożeń i przygotowanie się na te naruszenia, zminimalizowanie ryzyka ich wystąpienia. Czyli mamy aktywną prewencję przez to, że dbamy o świadomość pracowników, szkolimy ich tak, żeby do naruszeń w ogóle nie doszło. Ale wreszcie centralnie wskazana jest funkcja represyjna. Ona ujawnia się, miejmy nadzieję, wyjątkowo jedynie i dopiero po wystąpieniu naruszenia. Czemu ona służy? Służy temu, żeby pracodawca był gotowy na naruszenie. Pracodawca musi mieć gotową odpowiedź i nie może działać w panice po naruszeniu. Powinien mieć gotową reakcję, ponieważ ta reakcja jest ważna. Ta reakcja także rzutuje na to, jak on będzie odebrany społecznie, co jest bardzo ważne i widoczne w przypadku publicznych uczelni wyższych, od których oczekujemy więcej, wysokich standardów moralnych. W kontekście dyskryminacji jest to szalenie istotna kwestia, więc pracodawca musi właściwie zareagować. Jeśli reagować, realizować funkcje, to za pomocą środków compliance, czyli na potrzeby mojej pracy przyjąłem, że ten zakres tych środków jest bardzo szeroki. I będzie to wszystko, co pozwoli nam się zbliżyć do celu, jakim jest ten compliance w ujęciu statycznym, czyli ni mniej, ni więcej stan zgodności z prawem, stan braku naruszeń, który będzie utrzymywany przez aktywne działania pracodawcy. Do przykładowych takich środków, co widoczne było w prawie uczelni wyższych, zaliczymy przede wszystkim akty prawa wewnętrznego, czyli będą to w takim sensie ścisłym polityki compliance, polityki antydyskryminacyjne, ale także i różne regulaminy, regulaminy pracy, wynagradzania, a także w przypadku uczelni wyższych, co jest szczególnie ważne, statuty, czyli te podstawowe akty prawa wewnętrznego. Ale oprócz środków normatywnych mamy także inne środki compliance, czyli tworzenie, jak to się mówi, czasami funkcji compliance, ale w znaczeniu podmiotowym. Czyli tutaj powinniśmy zwrócić uwagę na aspekt kompetencyjny, co też było widoczne podczas analizy tego prawa wewnętrznego, żeby wychwytywać podmioty, które zaliczymy do tych podmiotów compliance, a które niekoniecznie są z nazwy poświęcone wyłącznie zachowywaniu tej zgodności regulacyjnej. Możemy także do tych środków zaliczyć tworzenie mechanizmów takich jak kanały zgłoszeń. Pracodawca, tak jak mówiłem, musi być świadomy, jakie są ryzyka, i musi być świadomy, co się dzieje w ramach jego działalności. Czyli jeśli tworzy kanały, żeby zgłaszać przypadki np. dyskryminacji, to będzie mógł lepiej adresować to ryzyko. Będzie wiedział, jak duża jest jego skala i co powinien zrobić. Przechodząc już do aspektu aplikacyjnego, chciałbym powiedzieć o tym, jak to wygląda obecnie. Po analizie prawa wewnętrznego przede wszystkim, działań podejmowanych przez publiczne uczelnie wyższe w Polsce można powiedzieć, że już teraz rzeczywiście te środki compliance są stosowane, te środki w sensie szerokim, czyli możemy spotkać przykłady minimalizowania ryzyka dyskryminacji w zatrudnieniu już na poziomie statutu, później przeniesione jest to także na regulaminy pracy, wynagradzania, a także tworzenie już konkretnych polityk, konkretnych polityk antydyskryminacyjnych często połączonych także z politykami antymobbingowymi, które adresują to ryzyko, które wprowadzają procedury, powołują różne organy, pełnomocników rektora do spraw dyskryminacji, komisje antydyskryminacyjne, tak jak pani profesor słusznie zwraca uwagę. Tak że już widzimy, że te działania, szczególnie w większych ośrodkach akademickich, takich jak Warszawa, Kraków, są podejmowane, ale co za tym idzie, skoro są stosowane, mamy także problemy stosowania tych środków. Te problemy są na płaszczyźnie podmiotowej i przedmiotowej, ponieważ środki często są kierowane do zbyt ogólnego grona, np. do całej wspólnoty akademickiej, a nie tylko pracowników bądź nie pracowników,

albo znowuż wąsko, tylko do nauczycieli akademickich. Czyli tutaj widzimy, są problemy, są problemy także na płaszczyźnie tej przedmiotowej z definicjami, z przenoszeniem pojęcia dyskryminacji, czyli tak jak troszkę widać tutaj to, o czym pan profesor mówił, czyli jeśli tworzymy środki jakiegokolwiek, czy to jest publikacja, czy tak jak tutaj widać akty prawa wewnętrznego, musimy dbać o tę zgodność i ten warsztat, który pozwoli nam na to, że ten akt będzie skonstruowany prawidłowo i przez to będzie mógł być także prawidłowo stosowany. Zbliżając się już do końca. Pierwsze pytanie: czy coś można zmienić? Przede wszystkim trzeba postulować, żeby rozszerzać zastosowanie środków compliance. Na przebadanych kilkudziesięciu uczelni tylko kilkanaście z nich wprowadzało konkretne środki czy tam zespół tych środków, minimalizujących ryzyko dyskryminacji w zatrudnieniu. I tutaj widoczne było też to, że tak jak mówiłem, te środki były adresowane do złego grona podmiotowego albo były problemy z definicjami. Tak że widać było pewną asymetrię w adresowaniu różnych ryzyk compliance. Tutaj należałoby postulować podobne traktowanie podobnych ryzyk. W wielu przypadkach mieliśmy do czynienia z sytuacją, w której mieliśmy polityki antymobbingowe np., ale ryzyko dyskryminacji w zatrudnieniu było bardzo, można powiedzieć kolokwialnie, zaniedbane. Czyli skoro pracodawca działa na jednym polu, powinien w podobnych sytuacjach działać podobnie. Dlatego tak ważne jest realizowanie tej funkcji porządkującej i rozpoznanie sytuacji pracodawcy, adresowanie tych ryzyk, które realnie występują w jego działalności. Ale pojawia się drugie pytanie, czy ten rozwój compliance w prawie pracy jest w ogóle potrzebny. Bo mogłoby się wydawać, że ten compliance jest po prostu przestrzeganiem prawa, czyli czymś, co już w zasadzie istnieje od początku wraz z prawem. Ale w mojej ocenie, do czego też doszedłem na końcu, wyciągając wnioski z mojej pracy magisterskiej, konieczne jest rozwijanie także w tej dziedzinie, ponieważ zwracam uwagę na pewien aktywny aspekt zachowywania tej zgodności. Czyli pracodawca nie tylko wie o tym, że ma przestrzegać prawo, ale on aktywnie działa na tym polu, żeby wiedzieć, gdzie może to prawo naruszyć, i potem podejmuje działania, które mają zapobiec tym naruszeniom, a w dalszej kolejności też właściwie zareagować na naruszenia, które po prostu czasami się zdarzają. Z tym jest związane następne i ostatnie pytanie: czy potrzebujemy w takim razie zmiany prawa powszechnie obowiązującego w kodeksie pracy? Jest wskazany obowiązek pracodawcy, tak bardzo ogólnie, że pracodawca ma przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, pokazując to na przykładzie konkretnego ryzyka. Jest to wskazane w sposób ogólny, co z jednej strony daje dowolność pracodawcom, z drugiej strony skutkuje tym, że część pracodawców albo w ogóle się tą kwestią nie zajmuje, albo ogranicza się do wskazania rzeczywiście przepisów związanych z tą dyskryminacją i równym traktowaniem w ramach regulaminu pracy, nie podejmując dodatkowych działań. W mojej ocenie można postulować zmianę np. właśnie kodeksu pracy w tym zakresie, aby wprowadzić pewien obowiązek, pewien konkretny obowiązek adresowania, w tym przypadku konkretnie ryzyka dyskryminacji w zatrudnieniu. Ale to można przenieść także na inne ryzyka. Tutaj ważne jest przeprowadzenie tych badań, tej istotności tych ryzyk, które mogłyby właśnie prowadzić do rozszerzenia tej regulacji kodeksowej czy może także omawianej ostatnimi czasy ochrony sygnalistów, ponieważ to też jest właśnie z tą tematyką bardzo związane. Myślę, że nie przedłużając, oddam już głos pani prezes. Dziękuję bardzo za uwagę. [oklaski]

prof. dr hab. Gertruda Uścińska

Również bardzo aktualny, ważny temat. Myślę, że te regulacje prawa pracy sięgają wielu, wielu lat. I na pewno te zagadnienia lepiej lub gorzej są regulowane. Ale poszukiwanie tych rozwiązań, które łagodziłyby

szereg tych problemów, to jest chyba właściwy kierunek. Bo patrzymy na to, co dzieje się też w ustawodawstwach innych państw, czym zajmują się nasi koledzy, a więc to jest bardzo moim zdaniem przyszłościowe. I na pewno wiele wyzwań jest, z wszystkich wypowiedzi państwa tutaj wynika, że tych problemów takich interpersonalnych jest coraz więcej na uczelniach, także w ośrodkach badawczych. Mam na koniec takie krótkie pytanie dotyczące tej relacji mistrz–uczeń. Tutaj macie mistrza znakomitego. Jesteście wychowankami pana profesora, więc co takiego szczególnego tutaj było, że wpłynęło na tak wysoki poziom i pracy, i też takiego już ukształtowania w tym temacie? A więc bardzo bym prosiła o odpowiedź, bo to jest bardzo ciekawe, myślę, dla nas wszystkich.

mgr Rafał Herma

Odpowiadając na to pytanie, myślę, że tutaj znowu nawiążę do wypowiedzi pana profesora. Czyli tutaj coś, co, przynajmniej na moim przykładzie, dużo mi dało, to jest to, że pan profesor to, czym podzielił się z nami tutaj wcześniej, przedstawił także na seminarium, czyli przedstawił nam pewną strukturę, i nie tyle narzucał nam pewne rzeczy, co wskazywał, w jaki sposób mamy samodzielnie myśleć i jak samodzielnie tę pracę konstruować, tak żeby ona, że tak powiem kolokwialnie, miała ręce i nogi, ale właśnie żeby miała tę ciągłość i pewną konsekwencję w sobie. Ważne jest to, w jaki sposób my pisaliśmy na dany temat, a mniej ważne było narzucenie przez pana profesora tematyki tej pracy, czyli tak, jakby on nas kierował w tych naszych działaniach, co pozwoliło na napisanie tych prac.

prof. dr hab. Gertruda Uścińska

Czyli tak naprawdę mówi pan magister o dwóch aspektach, to jest aspekt tej swobody badacza, ale w pewnym reżimie, powiedzmy wprost. Myślę, że u pana profesora to jest pewien reżim i na seminariach, tak jak na wykładach. Pojęcie „reżim” oznacza porządek. Czy to tak, panie profesorze?

prof. Krzysztof Baran

Drodzy państwo, myślę, że tutaj pan magister Herma trafnie scharakteryzował w moim przekonaniu dla promotora, niezależnie od tego, jaki jest to rodzaj pracy, bo przecież konsultujemy też nawet i rozprawy habilitacyjne, będąc profesorami, drodzy państwo, w moim przekonaniu trzeba stosować tę sytuację ab exemplo, jak u lekarzy, tam jest „nie szkodzić”, a tutaj u nas „nie przeszkadzać”. To nie było tak, że ja określałem, jakie poglądy, jakie stanowiska państwo mają tutaj reprezentować i co gorsza, żeby reprezentowali stanowiska takie jak ja. To, proszę państwa, nie ma nic gorszego osobiście, jeśli promotor implicite najczęściej stara się narzucić właśnie swoje stanowisko. U mnie tak na seminarium nie ma. Mam tutaj dwójkę świadków, że wręcz przeciwnie. Jeżeli jest jakiś problem, to państwo przede wszystkim mają za zadanie spróbować znaleźć luki u promotora, a nie na zasadzie, żeby mi przyklasnąć i powiedzieć, że świetnie, bo najlepsze, szczególnie trafnie jakieś zagadnienia promotor rozstrzygnął. Drodzy państwo, to jest droga jednoznacznie w kierunku oportunistów. U mnie właśnie na seminarium nie było oportunistów w tym sensie, że nie mieli mnie chwalić, tylko państwo kreatywnie mieli podchodzić do swoich tematów. Nie chcę tutaj pani profesor zagadywać.

prof. dr hab. Gertruda Uścińska

Dziękuję uprzejmie i panią bardzo proszę.

mgr Kinga Ciosk

Ja myślę, że takim jednym z głównych plusów naszego seminarium był fakt, że właśnie ta duża otwartość pana profesora na te nowe tematy, na te tematy nieopisane, taka wiara w nas, że my jesteśmy w stanie własne poglądy kreować, własne stanowisko przyjąć i udowodnić, a nie pójść taką utartą ścieżką na zasadzie kreowania kolejnych stanowisk odnośnie do rzeczy, które zostały już wielokrotnie opisane. Więc ja osobiście dziękuję, bo mimo tego, że jak pan profesor na jednym z pierwszych seminariów przedstawił nam całą tę strukturę, to my z Rafałem, pamiętam, skontaktowaliśmy się ze sobą, powiedzieliśmy, że lekko nie będzie, ale dzięki temu, myślę, jesteśmy tutaj dzisiaj, tak że bardzo dziękujemy.

prof. dr hab. Gertruda Uścińska

Dziękuję. Ogromne brawa za tę część. [oklaski] Zapraszam pana profesora Macieja Duszczyka. Bardzo proszę, panie profesorze, udzielam głosu. Konwencja taka sama.

dr hab. Maciej Duszczyk

Pani prezes, szanowni państwo, chcę bardzo podziękować Kapitulę za nagrodzenie pana doktora Matuszczyka, ale również wszystkich innych nagrodzonych dzisiaj. Jak słuchałem tych tematów, te dwa tematy, które mieliśmy okazję wysłuchać, dokładniejszych prezentacji, one pokazują, że Kapituła miała chyba jeden taki główny cel: nagradzać te prace, które nie są typowe, a więc takie, które są w pewien sposób sztamkowe, ponieważ te dwa tematy, które państwo prezentowaliście już, dotyczące bardzo ciekawych rozwiązań, rzadko poruszanych, szczególnie sztuczna inteligencja wydaje mi się rzadko poruszonym tematem, szczególnie z takiej strony, której my dziś nie do końca ją nawet postrzegamy tak, bo dla nas sztuczna inteligencja to są prawdopodobnie strony internetowe, które próbują nas ciasteczkami skłonić do pewnego rodzaju zakupu, który powinniśmy dokonać, szczególnie przed świętami. Natomiast tutaj pani pokazała kompletnie inne wykorzystanie tej sztucznej inteligencji, które będzie coraz bardziej powszechne. Moim zdaniem jest dużo większym zagrożeniem to, czy kupimy taki czy inny pierścionek albo cokolwiek innego. Natomiast tutaj, w tym drugim pańskiej pracy, to ja jako były prorektor Uniwersytetu Warszawskiego mogę powiedzieć, że to jest bardzo przydatne. Gdybym dzisiaj pełnił to stanowisko, najchętniej bym pana ściągnął do siebie i powiedział, jak mamy to zrobić lepiej, jak robimy, ponieważ to wydaje mi się absolutnie kluczowe. Tutaj to pierwsze zdanie, które pan powiedział, bardzo mnie dotknęło, bardzo mnie tak polectało, że uczelnie powinny być miejscami, w których najrzadziej dochodzi do elementów dyskryminacji, najrzadziej dochodzi do kwestii ustawianych konkursów itd. Wiemy o tym, że, muszę też powiedzieć jako były prorektor, różnie to czasami bywa, bo tych skarg jest bardzo wiele, a więc powinniśmy na to bardzo mocno zwracać uwagę. To bym chciał dzisiaj powtórzyć pewnego rodzaju taki reżim metodologiczny, w którym prace doktorskie powinny się kierować, to pewnie musiałbym powtórzyć dokładnie to, co mówił pan profesor, bo tak naprawdę z punktu widzenia reżimu to niewiele się różnią, są tylko i wyłącznie kwestią bardziej zaawansowaną. To musi być ten wpływ, wkład do nauki, który jest bardzo

istotny w przypadku prac doktorskich. Natomiast to, na co chciałbym jeszcze zwrócić uwagę, które mi bardzo leży na sercu, i muszę powiedzieć, że jestem doktrynalny w tych sprawach, taki skrajny doktrynalny, to są kwestie dotyczące plagiatów, a więc przypisywania, zabierania sobie innych własności. Czasami przechodzimy na porządku dziennym, ktoś coś zrobił, przepisał, przetłumaczył, niespecjalnie tu się wiele dzieje. To jest kradzież. To jest po prostu normalnie w świecie kradzież, trzeba nazywać rzeczy po imieniu. A więc w kwestii plagiatu musimy też bardzo mocno zwracać uwagę, bo to jest coś, co w naszym środowisku, tak samo jak ustawiane konkursy, nie powinno być żadnym sposobem do czynienia. Wiemy o tym, że dzisiaj właśnie sztuczna inteligencja powoduje również to, że coraz trudniej nam jest walczyć z plagiatami, bo można przetłumaczyć pracę z portugalskiego bardzo prosto i wtedy nawet wszystkie te systemy antyplagiatowe sobie nie dają rady, i czasami przypadek decyduje, że jakiś plagiat się ujawnia. W związku z tym, że tak trudno jest dzisiaj z tym zjawiskiem sobie radzić, to myślę, że powinniśmy być doktrynalni, jeśli taka sytuacja ma miejsce, żeby ostrzec innych, że po prostu nie należy tak robić, bo to jest coś, co w naszym środowisku nie powinno być w żaden sposób dopuszczalne. Natomiast z punktu widzenia tego, co chciałbym powiedzieć z tego takiego doświadczenia, to mi się wydaje, patrzę na te procesy w taki sposób, że doktorat to jest wejście do nauki tak naprawdę, bo magisterium to jest pewne must have, musisz mieć, bo jeżeli chcesz dalej iść, doktorat już to jest wejście do nauki. I też jeszcze nawiążę do swojego prorektorstwa, ja byłem prorektorem do spraw naukowych. I muszę powiedzieć, to była jedna z niewielu wielkich przyjemności, pełniąc to stanowisko, mianowicie graduacja doktorska. Graduacja magisterska jest też fajna czasami, bo są bilety i wszystko jest fajnie. Natomiast graduacja doktorska jest wydarzeniem. Na uniwersytecie było to wydarzeniem bardzo dużym, łącznie z chórem akademickim, też zaproszono rodziny. Ja zawsze mówiłem jedną rzecz: doktorat to tak naprawdę, oczywiście dziękuję się promotorom, to jest trochę jasne, ale tak naprawdę ja staram się tak promotorom podziękować króciutko, a potem podziękować rodzinom, bo to również wysiłek gigantyczny rodziny. To jest jednak praca, którą żony, mężowie, partnerzy, partnerki muszą bardzo wiele włożyć, żeby doktorant, doktorantka dokończyła ten projekt, bo to nie jest takie proste i wydaje mi się, że też nie powinniśmy o tym zapomnieć. To jest duża praca również rodzin, osób, które te doktoraty, później habilitacje przygotowują. Z punktu widzenia tego, co obiecałem pani prezes, że nadrobię trochę strat czasu, znaczy nie straty czasu, ale kwestie godziny, o której musimy skończyć nasze dzisiejsze spotkanie, chciałbym powiedzieć o takich dwóch kwestiach. Po pierwsze z punktu widzenia doktoratów i tej relacji muszę powiedzieć, że osobiście nie lubię relacji mistrz–uczeń, bo jakoś czuję się tym trochę sztucznie, ale rozumiem, że humboldtowskie podejście do nauki wymaga pewnego rodzaju podejścia mistrz–uczeń. Natomiast sam nie jestem wielkim adoratorem takiego podejścia. Natomiast patrząc na różnego rodzaju prace, siadają różnego rodzaju też ciała, które oceniają te prace i starają się też doradzać inne osoby, to widzę takie trzy modele prac doktorskich. Pierwszy model to jest taki model, w którym promotor potrzebuje doktoranta, nie odwrotnie, bo musi zrobić karierę naukową, chce dostać stopień profesora czy później tytuł profesora. No i musi mieć poprowadzonego doktora. Czasem szuka się tych doktorantów, bo niekoniecznie oni chcą przyjść, ale tak stara się, no, muszę mieć, bo muszę zrobić ten stopień. Ta relacja jest taka chłodna, doktorant potrzebuje zrobić doktorat, a promotor potrzebuje mieć doktoranta. Ta relacja jest taka. Ja nie zarzucam tego, bo w sumie te trzy modele opiszę. Pierwszy model też jest spotykany i wcale nie mówię, że on jest zły. To jest pewnego rodzaju relacja trochę biznesowa, może trochę jakby relacja taka, która ma doprowadzić do realizacji celów. OK, ja nie mam z tym żadnego problemu. Drugim takim modelem to jest wtedy ten doktorat, w którym promotorowi zależy, żeby prace były bardzo dobre, bo strasznie czuły ten temat, i również trochę tak, nie chce powiedzieć,

„nauczyć”, ale pewnie też nauczy się, bo my się też uczymy, promując czy to prace magisterskie, licencjackie, czy doktoraty przecież, natomiast zależy nam, żeby to była praca bardzo dobra, czyli nie tylko i wyłącznie cel zrobienia tego doktoratu na 3-, ale zaliczone, tylko ma być to 5, ma być to coś, że jesteśmy naprawdę z tego dumni. I to nie chodzi o odhaczanie pewnego rodzaju punktu formalnego w procedurze profesora uczelnianego czy profesora zwyczajnego, tylko jesteśmy z tego dumni. Trzecia relacja, i to jest chyba, nie wiem, o czym powie Kamil za chwilę, ale relacja, która dotyczy pewnego rodzaju wspólnoty interesów. W momencie, kiedy człowiek mówi: Dobra, ten facet to nie tylko będzie, w tym przypadku facet, osoba, która będzie robiła doktorat pod moim kierunkiem, ale on będzie członkiem mojego zespołu naukowego, czyli będzie wchodził do pewnego rodzaju... Nie chcę powiedzieć „szkoły”, bo żadnej szkoły nie mam, natomiast pewnego rodzaju osoba, która uczestniczy we wszystkich moich aktywnościach naukowych. I to jest taka relacja z Kamilem, moim zdaniem najlepsza absolutnie, bo powoduje to, że wszyscy jesteśmy zachwyceni współpracą. Raz jest gorzej, raz jest trudniej, bo to doktoranci mają swoje fochy, promotorzy mają swoje fochy i to jest normalne, bo jesteśmy tylko i wyłącznie normalnymi ludźmi. Natomiast to jest taka w tym momencie relacja, w którą to człowiek angażuje się dużo mocniej, czyli jeżeli jest możliwość, to się wciąga do nowego projektu, że mam projekt naukowy, to wiadomo o tym, że myślę również, w jaki sposób wciągnąć doktoranta, żeby on był w tym projekcie naukowym. To nie tylko i wyłącznie kwestia naukowa, ale po to, żeby, jak to mówiła moja promotorka, moja mistrzyni, to mogę powiedzieć o swojej mistrzyni profesor Szylo-Skoczny, żeby nie szukał roboty na mieście, bo tutaj się ma w pewien sposób zrealizować. To jest bardzo istotne, żeby to nie były przypadkowe prace, tylko żeby środki finansowe, które jak wiemy, są niewystarczające absolutnie, jeśli chodzi o napisanie doktoratu, to żeby z różnego rodzaju projektów starać się bardzo mocno wzmacniać. I to jest też kwestia wypychania na zewnątrz, takiego wzmacniania. Mówimy: Dasz radę, słuchaj, chłopie, wyjechać za granicę, mieć wystąpienie wśród noblistów, dasz radę, bez przesady, to są normalni ludzie. Kamil mimo tego, że wiele razy się bał, to dostał ode mnie takie: Dasz radę, twój angielski jest wystarczająco dobry, masz fajne wyniki, zaprezentuj to. Takie wypychanie na zewnątrz, stymulowania do tego, żeby miał projekt. Ja muszę powiedzieć, tu też jestem trochę doktrynalny, pewnie się nie wszystkim bardzo podoba, mianowicie uważam, że w przypadku doktoratu to powinien być projekt naukowy. Powinien mieć również swój projekt, niekoniecznie NCN. Ja wiem o tym, że jest teraz bardzo trudno dostać preludeum i preludeum bis itd. To są wszystkie rzeczy bardzo trudne, ale zdobyć jakiś projekt, mamy w niektórych uczelniach inicjatywę doskonałości, której łatwiej dostać te środki, ale żeby to był mój projekt, był promotorem czegoś. Dlaczego? I na tym bym musiał skończyć, ponieważ doktorat to nie koniec życia. Doktorat to jest tylko i wyłącznie pewnego rodzaju etap. I teraz naszą rolą... W pewnym momencie, jak Kamil też do mnie zwraca się tak bezpośrednio do mnie: Słuchaj, czy mógłbyś mi napisać jakieś, powiedzmy, polecenie. Mówię: Kamil, już nie, już jesteś samodzielnym pracownikiem, zrobiłeś doktorat, już, przepraszam, moja rola się skończyła, to sobie urządzę trochę życie samemu. Oczywiście jeżeli mogę coś pomóc, to pomogę, ale chodzi o to, żeby to już była taka stymulacja zewnętrzna. To te projekty bardzo w tym pomagają, bo w tym momencie już ma pewną taką pewność, że ten projekt zdobędzie i jest kompletnie samodzielny. Jeszcze jedna rzecz, o której zapomniałem na początku, a teraz chciałem jeszcze odpowiedzieć jednym zdaniem, to jest też próba takiego, mówiąc o tym, że ty jesteś mój. Ja wypchnąłem też Kamila, żeby pracę magisterską robił u kogoś innego, u mnie zrobił pracę licencjacką, ale magisterium zrobił u kogoś innego. Wrócił do mnie na doktorat. OK, uznał, że może będzie OK. To był jego wybór, nie mój, a się zgodziłem, bardzo chętnie, bo tak myślę, że może przyjdzie. I wiedziałem, że jest bardzo dobry. I to był taki element, który, moim zdaniem

bardzo istotny, ale nie może tak być, znaczy Kamil już w czasie pisania pracy doktorskiej pracował w kilku innych zespołach, bo się wiele uczył, bo ta praca jest interdyscyplinarna. Pewnie nie umiałbym mu sam tyle dać, ile dali mu również inni członkowie naszego zespołu czy to wydziałowego, czy czy w ramach Ośrodka Badań nad Migracjami. I ostatnia rzecz. Specjalnie mówię do niego po imieniu, bo to wywołało pewnego rodzaju kontrowersje. Wyobraźcie sobie państwo, na obronie Kamil w ostatnich słowach podziękował mi po imieniu. Po prostu jest członkiem mojego zespołu całkowicie normalne, że mówimy sobie po imieniu, nie od razu, to trochę trwało, ale w pewnym momencie stwierdziliśmy, że bez przesady, bo ta komunikacja jest również ważna. Wzbudziło to kontrowersje, gdy doktorant w czasie doktoratu mówi do swojego promotora po imieniu. Ja tego nie rozumiem. Uważam, że te relacje są na tyle istotne, że mówienie sobie po imieniu jest absolutnie czymś dopuszczalnym, a wręcz zalecanym, żeby nie budować sztucznej bariery. Bardzo państwu dziękuję. [oklaski]

prof. dr hab. Gertruda Uścińska

Dziękuję, panie profesorze. Wiele takich relacji ważnych, ludzkich, które po prostu tutaj odgrywają taką czasami pierwszorzędną rolę. Ja myślę, że tutaj z perspektywy, patrząc na już całkiem sporą grupę moich doktorów, a bardzo dużą grupę doktorantów, jest takie włączenie w taki proces dydaktyczny, który realizujemy na uczelni, doktorantów. To zdaje świetnie egzamin z punktu widzenia też budowania ich wiedzy, kompetencji, umiejętności. I to jest też cenione wysoko dzisiaj, współcześnie przez studentów. Czasami studenci właśnie wiedzą, że w stosunku do profesora, to dobrze, że jeszcze wiedzą, o pewne sprawy to nie wypada się zwracać. Ale jeżeli chodzi o doktorantów, to tak. To współistnienie na uczelni w unii właśnie doktoranta, jeżeli prowadzimy to seminarium doktorskie, na którym się kształtujemy, piszemy pracę, dyskutujemy, to jest ten element moim zdaniem bardzo, bardzo ważny. On później daje też lepsze wejście, jeżeli chodzi o pozostanie na uczelni czy na innej uczelni, czy doświadczenia pozyskane w tym procesie, kiedy powstaje doktorat, właśnie takie współtowarzyszące z promotorem, one są znakomite, uzupełniają to, co pan powiedział o projektach, o tych wspólnych relacjach. Tak że dziękujemy bardzo. Tak, prosimy o wyłączenie klimatyzacji, bo jest bardzo zimno. Nie wiem, dlaczego my mamy tu być mrożeni, to jest niedopuszczalne. [śmiej publiczności] Mrozi się wszystko, natomiast no... Panie doktorze, zapraszam, tak już tutaj przywołany wielokrotnie, te aspekty praktyczne, bardzo ważne tematy, transgraniczność i opieka. Wiele też tych aspektów takich z punktu widzenia ich przydatności w ocenie tego stanu faktycznego i prawnego, bardzo proszę.

dr Kamil Matuszczyk

Dziękuję serdecznie, pani profesor. Pani dyrektor, szanowni państwo, poprosiłbym jeszcze o prezentację. Szanowni państwo, jest mi niezmiernie miło, że mogę przed państwem opowiedzieć o temacie, który został doceniony, ale przede wszystkim temat formułowania agendy polityki publicznej w temacie, który jest chyba jednym z najtrudniejszych, jeśli chodzi o badania związane z zagadnieniami społeczno-ekonomicznymi, bo takim jest na pewno kwestia opieki nad osobami starszymi w Polsce, ale nie tylko. Inspiracją do mojej pracy, może powiem dwa słowa na ten temat, skupię się głównie na charakterze rekomendacji, które zawarłem w rozprawie doktorskiej, inspiracja przede wszystkim to jest kwestia, o czym już wspominał mój promotor, włączania na najwcześniejszych etapach możliwych do wszelakich projektów. Ja zacząłem z

wysokiego C, ponieważ zostałem zaangażowany do projektu MAESTRO Narodowego Centrum Nauki. Pracowałem z moim mistrzem, profesorem Markiem Okulskim, z którym mam przyjemność współpracować po dzień dzisiejszy, ale kwestia zaangażowania w kolejne projekty, również projekty międzynarodowe, współpracy z innymi badaczami, to wszystko zapoczątkowało tym, że ja wiedziałem, że chcę zajmować się zagadnieniami starzenia się społeczeństwa, ale ten temat opieki, kwestii dostępu do pracy, pracowników, personelu, który będzie się opiekował, szczególnie w gospodarstwach domowych, to ewoluowało we mnie i zdobywałem świadomość, w jaki sposób rzeczywiście nad tym tematem się pochylić. Jeszcze tylko sięgnę po przełącznik, ponieważ nie chcę państwu opowiadać o wszystkich teoriach, o wszystkich zagadnieniach. Nad tym spędziłem kilka lat pracy. Doktorat to jest efekt mniej więcej sześciu, siedmiu lat pracy, czyli jeszcze na studiach licencjackich, kiedy zacząłem się zajmować tym tematem. Tutaj państwu prezentuję bardzo podstawowe założenie, jeśli chodzi o kwestie polityki w zakresie migracji opiekuńczych, bo mówiąc prostszym językiem, to jest temat, przedmiot moich zagadnień, to był przedmiot zagadnień. Ja cały czas tym tematem się zajmuję. O tym państwu za chwilę powiem. Zastosowałem w mojej pracy, również dzięki inspiracji badaczki, która też mocno ukierunkowała, miała wpływ na moją aktywność, profesor Marii Taj[?], niestety nie mogła dzisiaj być tutaj z nami, ale ona też odpowiedziała mi, ukierunkowała, że model wielostrumieniowy Kingdona, czyli jednego z twórców nowoczesnej nauki, nauki o politykach publicznych, może być tym, który pomoże mi uporządkować ten szereg zagadnień, szereg problemów, wyzwań, kwestii, perspektyw, na które się patrzy w kontekście migracji opiekuńczych. I tutaj państwo macie zarysowane w bardzo dużym skrócie główne czynniki czy obszary wpływające na to, jakie uwarunkowania, makrouwarunkowania, tu zachodzi oczywiście więcej relacji, to jest w dużym, uproszczonym skrócie, jakie relacje wpływają na to, że polityka w zakresie migracji jako jedna z polityk sektorowych, polityk szczegółowych ma miejsce i jest realizowana bądź jest pomijana, bo to jest też aspekt polityk publicznych czy też szerzej polityki społecznej jako tej polityki makro. I, szanowni państwo, trzy kwestie, nie będę wchodził tutaj w szczegóły. Przez wiele lat również z moim promotorem zajmowaliśmy się kwestią upolitycznienia tematu opieki długoterminowej czy szerzej starzenia się społeczeństwa, czy również w zakresie migracji zarobkowej, czyli w jaki sposób politycy, decydenci polityczni postrzegają bądź też negują kwestie pracy cudzoziemców w sektorze opieki domowej czy innych zagadnień składających się na tzw. kwestię demograficzną. Kolejnym strumieniem, o którym pisze amerykański badacz Kingdon, na którego ja się powołuję, jest kwestia dostępnych rozwiązań politycznych, czyli różnego rodzaju grupy interesu, które przedstawiają możliwe dostępne rozwiązania, często posilując się tym, co jest za granicą. Ponieważ ja bardzo dużą uwagę poświęciłem w swojej rozprawie rozwiązaniom funkcjonującym politykom, sektorowym politykom w zakresie migracji opiekuńczych w innych krajach, sięgnąłem nawet po przykłady państw takich jak Filipiny, Indonezja czy Izrael, które rzeczywiście mogą być inspiracją do tego, w jaki sposób radzić sobie z wyzwaniem starzejącego się społeczeństwa, a przede wszystkim braku kadr opiekuńczych. No i trzecia kwestia to jest świadomość dolegliwości, konsekwencji i wyzwań związanych z migracjami opiekuńczymi czy w ogóle z kwestią opieki, czyli w jaki sposób temat jest przedstawiany, prezentowany w mediach, co na ten temat mówią naukowcy, jakimi tematami się zajmują, czy jest to po prostu temat, problem podnoszony w różnych gremiach, różnych środowiskach, niekoniecznie politycznych, ale okołopolitycznych, które mają wpływ na to, co się dzieje. Więc tu zachodzą rzeczywiście duże relacje, przepływy, ale także pojawiają się aktorzy, o których też chciałem państwu powiedzieć, ale skupię się w tej chwili bardzo szybko na tym, co moje analizy pokazały. Tutaj jest oczywiście bardzo telegraficzny skrót, szanowni państwo, pewne uproszczenia na potrzeby naszej dzisiejszej dyskusji, bo nie chciałbym zabierać

całego czasu. Przede wszystkim, jak państwo widzieliście po tytule rozprawy doktorskiej, ja skupiałem się na latach 2007–2018, czyli perspektywie dosyć historycznej. Nie ukrywam, że składając rozprawę w maju 2021 roku, miałem obawę, że temat będzie mocno historyczny. Pojawiła się pandemia, mnóstwo się zmieniło, perspektywy. Na szczęście mam tę możliwość i tę przyjemność kontynuować te badania. I pojawiły się nowe okoliczności, które ukazały mi, że temat staje się coraz bardziej istotny. Ale jeśli chodzi o to, co się działo do 2018 roku, przede wszystkim udało mi się potwierdzić licznymi danymi, wynikami badań, a miałem też przyjemność realizować własny grant PRELUDIUM na terytorium Polski oraz kolejny grant Narodowego Centrum Nauki ETIUDA podczas pobytu naukowego w Niemczech. I ta aktywność, ta działalność niezwykle istotna, intensywna, jeśli chodzi o czas pisania doktoratu, bo to wszystko było w jednym momencie, pozwoliła mi przede wszystkim zaklasyfikować Polskę jako jeden z wyjątkowych przykładów państw na mapie współczesnych migracji zarobkowych, przede wszystkim kraju, który przyjmuje pracowników, przyjmuje coraz więcej, jeśli mówimy o pracownikach z Ukrainy, to był rok 2018, czyli nikt jeszcze nie myślał o pełnowymiarowym konflikcie wojny wojennym, który mamy od lutego tego roku. Ale przede wszystkim Polska była także krajem wysyłającym, jednym z głównych eksporterów, używając tej nomenklatury, która dominuje także w tym dyskursie naukowym zagranicznym, szczególnie w kontekście Filipin. Pokazałem te przepływy, pokazałem charakterystykę Polski, z czego to wynika, ale przede wszystkim starałem się skupić na podstawie wyników badań, a może też powinienem dodać, że nie analizowałem danych wtórnych. Pomiąłem nawet świadomie akty prawne. Skupiłem się raczej na aktorach opieki, przy czym tutaj aktorzy opieki dla mnie to byli decydenci polityczni. Miałem też tę możliwość rozmawiania z kluczowymi decydentami, jak senatorami i posłami, osobami związanymi z administracją publiczną, również pełniącymi funkcje na przestrzeni lat 2007–2018, opiekunkami, pracownikami opieki instytucjonalnej czy także samymi firmami, które zajmują się pośrednictwem. Bo to jest, nie ukrywam, jeden z ważniejszych wątków, który wynika z mojej pracy, no przede wszystkim ta wyłaniająca się świadomość dotycząca wyzwania w zakresie demograficznym i stopniowe postrzeganie migracji zarobkowych do Polski, przy czym tutaj celowo jako remedium związane z rozwiązywaniem problemów deficytu na rynku pracy celowo nie piszę o migracjach opiekuńczych, ponieważ kiedy zacząłem rozmawiać z decydentami, wszelkiego rodzaju ekspertami, szczególnie, nie ukrywam, po stronie politycznej, ten temat nie funkcjonował, to musiałem sam też tłumaczyć i opowiadać, na czym polegają te migracje, dlaczego są istotne, ponieważ nie było tej świadomości. Ta świadomość w trakcie również moich badań i w kolejnych okresach się dopiero pojawiała. Niestety, to jest też kwestia, którą udało mi się potwierdzić także we wcześniejszych projektach, o których wspominałem, m.in. w projekcie profesora Marka Okulskiego, brak woli politycznej w zakresie utworzenia całościowej polityki opieki długoterminowej. Również do kwestii opieki długoterminowej się odnosiłem, ale w bardzo praktycznym wymiarze, jakim jest opieka domowa, niestety bardzo często świadczona w szarej strefie. Tzn. osoby fizyczne stają się pracodawcami, często z dnia na dzień, wymaga tego sytuacja zdrowotna bliskiego, krewnego, często partnera, partnerki, żony lub męża. Stąd też temat ten był pomijany przez długi czas, niezależnie od opcji politycznej było postrzeganie, że kwestia opieki nad kimś bliskim jest kwestią rodzinną. Stąd też państwo nie powinno się niestety tą kwestią zajmować, co oznaczało, że tak naprawdę, kiedy dyskutowaliśmy o przepływach pracowników zarówno z Ukrainy do Polski oraz z Polski do Niemiec, nie widziano konieczności, żeby tym tematem się zajmować i nad nim się pochylać. Przede wszystkim, szanowni państwo, kwestia tego, czym się zajmuję również po dzień dzisiejszy, przecieram szlaki, jeśli chodzi o tzw. rozwój przemysłu migracyjnego, ponieważ Polska jest liderem, jeśli chodzi o wszelkiego rodzaju firmy, podmioty, podmioty komercyjne zajmujące się

procesem komercjalizacji, opieki domowej, profesjonalizacji, jak też lubią przedstawiciele, właściciele tych firm o tym wspominać. Rzeczywiście oni stali się nie tylko aktorami w takim wymiarze praktycznej mobilizacji organizacji migracji, w mniejszym stopniu z Ukrainy do Polski, w dużo większym z Polski do Niemiec, posługujący się tutaj delegowaniem pracowników czy też innymi formami, które daje Unia Europejska, jeśli chodzi o wysyłanie pracowników i czerpanie z nich dużych zysków. Bo nie wiem, czy państwo wiecie, za jednego pracownika średnio w momencie, kiedy ja realizowałem badania, to było około 400 euro czystego zysku dla podmiotu, który wysyłał pracownika, miesięcznie, więc rzeczywiście biznes jest niezwykle lukratywny, stąd bardzo wiele firm funkcjonuje. Nie udało mi się, niestety, policzyć, jak wiele jest to podmiotów, aczkolwiek udało mi się zweryfikować dwie duże organizacje, podmioty, które zrzeszają i reprezentują interesy firm opiekuńczych, które rzeczywiście zajmują się tylko tym obszarem transgranicznej mobilności, głównie do Niemiec, bo to jest kraj docelowej migracji, ale przede wszystkim też to, co jest istotne, i ostatni wątek, który chciałem tu poruszyć, to jest kwestia pomijania zagadnień związanych z jakością świadczonych opieki, ponieważ wyszedłem też z założenia, że niezwykle istotne jest, żeby państwo interesowało się tym tematem w kontekście też obrony własnych obywateli, czyli tego, w jaki sposób są zaopiekowani, kto sprawuje opiekę, ponieważ często jest to szara strefa, pracownicy nie są nie są w żaden sposób kontrolowani. Firmy próbują kreować wizję, że weryfikują wszystkich. Niektóre firmy, rzeczywiście można znaleźć dobre przykłady podmiotów, które starają się robić, może nie tak, jak tutaj mówiła pani magister, z zastosowaniem sztucznej inteligencji, po prostu jest to często rozmowa telefoniczna i na podstawie tylko zaufania taką pracę się powierza osobie np. z demencją, leżącej, która wymaga rzeczywiście bardzo profesjonalnej opieki, pomimo że ona jest świadczona w domu. Więc tu jest rzeczywiście duży problem i zaniedbanie. I na sam koniec, szanowni państwo, chciałem wspomnieć o samych rekomendacjach, na które sobie pozwoliłem w rozprawie doktorskiej, ponieważ mając również zajęcia, myślę, że to nie jest tajemnica, z panią profesor też mieliśmy kilka spotkań w trakcie studiów doktoranckich i zapamiętałem sobie, że niezwykle istotne jest, kiedy zajmujemy się czy to politykami publicznymi, które już nie funkcjonują w tym porządku prawnym, jeśli chodzi o dyscypliny, ja zaczynałem jeszcze studiować nauki o politykach publicznych, ale nawet jeśli mówimy o polityce społecznej, niezwykle istotne jest, żeby z naszych prac wynikał aspekt aplikacyjny, żeby rzeczywiście chociaż opierać się na rekomendacjach, docierać do wszelkiego rodzaju decydentów, ale żeby też te rekomendacje nie były jednowymiarowe. Tzn. nie pisałem w rozprawie, że powinno zostać coś zmienione, raczej oparłem się na czterech głównych podmiotach czy głównych aktorach, perspektywach, którymi się zajmowałem, nie przedstawię państwu wszystkich tych rekomendacji, ale to, co też wynikało z rozmów przedstawicieli np. sektora rynkowego, wszelkiego rodzaju podmiotów mniejszych lub większych, przede wszystkim to jest kwestia tego, że oczekiwałyby te podmioty, szczególnie działające transparentnie czy legalnie, aczkolwiek tutaj legalnie wzięłbym w cudzysłów, ponieważ ciężko jest stwierdzić, kto działa w stu procentach legalnie, jeśli np. zachodzą różnego rodzaju codzienne praktyki, manipulowanie np. odprowadzaniem składek na ubezpieczenia społeczne od pracowników delegowanych, z panią profesor też już mieliśmy kiedyś okazję o tym dyskutować czy na innych wydarzeniach, że jest to rzeczywiście duży problem, więc ciężko mówić, kto działa legalnie. Ale firmy, które zgodziły się ze mną porozmawiać, podzieliły się swoją perspektywą i problemami, podnosiły często problem niestety nieuczciwej konkurencji firm tzw. letterbox companies, które działają. Niestety jest to problem unijny, dlatego również na ten aspekt patrzyłem. Firmy działające w miarę transparentnie czy te, które chcą dzielić się swoimi praktykami, postulują np. wprowadzenie certyfikatów być może rządowych, być może oficjalnych. Często niestety zdarza się tak, że podmioty delegują

pracowników do branży opiekuńczej jako certyfikat potwierdzający ich jakość wykorzystują zwykły wpis do rejestru, który prowadzi wojewoda, jako ten, który ma potwierdzać ich kompetencje, jest po prostu dokumentem urzędowym, który niewiele tak naprawdę wnosi czy to dla rodziny, czy dla kontrahenta w Niemczech, czyli rodziny niemieckiej zatrudniającej. W przypadku pracowników mobilnych z takich rekomendacji, to też pokazały wyniki badań z innych projektów, w których miałem okazję uczestniczyć, przede wszystkim niestety to jest ogromny problem nieświadomości i niewiedzy pracowników mobilnych, ponieważ to, co ja również pokazałem, w doktoracie nie wykorzystałem, ale po zrobieniu pracy czułem jeszcze niedosyt i zrobiłem 36 wywiadów w trakcie pandemii z pracowniczkami i pracownikami jeżdżącymi do Niemiec. I rzeczywiście mi to pokazało, kiedy pytałem o to, czy są pracownikami delegowanymi, czy mają formularz A1 poświadczający, że są pracownikami zatrudnionymi, na te 36 osób tylko jedna osoba kojarzyła, że jakieś dokumenty ma. Oczywiście to nie jest reprezentatywne, ale ja próbowałem dopytać, jak to wygląda rzeczywiście w praktyce, czy firmy instruują, do czego mają pracownicy prawa. Nasłuchałem się tak wielu rzeczy, że chyba, niestety, w jednym doktoracie nie byłbym w stanie tego zmienić, jakie są praktyki stosowane np. w kontekście samego regulowania składek co miesiąc czy też nie co miesiąc, ale to może jakby pominę dalszą dyskusję. Więc rzeczywiście kwestia instruowania pracowników, tworzenia kampanii informacyjnych. Wiem, że kilka lat temu ZUS m.in. z państwową Inspekcją Pracy mieli kampanię dotyczącą pracy legalnej ogólnie pracowników z Ukrainy. I to jest, myślę, bardzo dobry przykład w kontekście pracowników tych wyjeżdżających do Niemiec, a szacuje się, że każdego roku około pół miliona nawet kobiet jeździ. To jest oczywiście kwestia bardzo krótkiej mobilności cyrkulacyjnej, bardzo dobrze też jest opisany przykład opiekunek jeżdżących z Poznania czy z innych województw przygranicznych, które w ciągu kilku godzin są w stanie znaleźć się w Niemczech. Rzeczywiście jest problem i bardzo zaniedbany temat, kto tak naprawdę instruuje pracowników nie tylko w zakresie tam zatrudnienia, tego, jak pracować, ale również kwestii, które dotyczą ich tu na miejscu, w Polsce, w porządku prawnym, a jest to niezwykle istotny problem, ponieważ bardzo często na pracę decydują się kobiety w wieku niemobilnym, 45+. Najstarsza rozmówczyni, która opiekowała się swoim podopiecznym, to był paradoks, ponieważ podopieczna była młodsza. Moja rozmówczyni miała 69 lat. Bardzo często opiekunki czy opiekunowie przyjmują strategię wyjeżdżania do Niemiec z legalnym podmiotem, co może być też ciekawym wnioskiem, ze względu na to, że przyjmują to jako strategię wypracowania czy zbudowania sobie historii emerytalnej, jak to mi niektórzy powiedzieli, ponieważ nie mieli szans na pracę w Polsce, a praca w opiece jest niezwykle... Jest niski próg wejścia. Bardzo łatwo jest dostać pracę, nie trzeba mieć wielkich kwalifikacji, nie są sprawdzane kompetencje, co jest też innym tematem, który ja tylko sygnalizowałem w mojej rozprawie doktorskiej, stąd też pojawia się tutaj wiele nieprawidłowości i niestety dużo problemów. W kontekście samej polityki administracji centralnej to jest, myślę, kwestia włączania w ogóle i uświadamiania, i rozmawiania z decydentami politycznymi na różnym szczeblu, nie tylko administracji centralnej. Ja tutaj wspominam tylko ten szczebel, ale przede wszystkim administracja samorządowa, ponieważ oni, państwo doskonale wiecie, w tej chwili rzeczywiście samorządy bardzo często sprawują opiekę, jeśli mówimy np. w kontekście emigracji członków rodziny, osoba pozostaje sama i tak naprawdę na gminę spada odpowiedzialność np. opłacania pobytu w domu pomocy społecznej. Więc to jest rzeczywiście duże wyzwanie. To jest też nieco inny temat, ale ja patrzyłem bardzo wielowymiarowo na te kwestie związane z tzw. kwestią opiekuńczą jako jednym z elementów opieki długoterminowej. W kontekście samych osób starszych i rodzin, niestety, szanowni państwo, jest to temat szalenie zapomniany. Nie ma niestety jednego spójnego głosu osób starszych, osób zależnych. Jest oczywiście przykład osób niepełnosprawnych,

dorosłych i myślę, że państwo też pamiętacie wydarzenia i protesty tamtych rodzin, które zakończyły się pewnego rodzaju powodzeniem w przypadku osób zajmujących się np. chorobą Alzheimera. Są oddolne inicjatywy, są spotkania z psychologami, ale rzeczywiście brakuje tutaj głosu, jeśli chodzi o to, kim powinni być pracownicy, kim powinien być idealny pracownik, np. pracownik cudzoziemski, no bo nie ukrywamy, w Polsce tych zasobów nie ma, nie są wystarczalne, żeby móc zaspokoić potrzeby opiekuńcze. Te potrzeby, jak państwo też zapewne wiecie, z roku na rok rosną. Dostłownie ostatnia minuta, jeśli mogę. Chciałem tylko wspomnieć, że tak jak państwu mówiłem, wydawało mi się, że moja praca będzie historyczną, że do tego tematu nie wrócę, ale marzec 2020 roku pokazał mi, że temat istnieje, będzie istniał, pojawiają się nowe okoliczności, przede wszystkim kwestia pandemii COVID-19 i wzrost popytu na usługi opiekuńcze nie tylko w Polsce, ale przede wszystkim w Niemczech. Miałem przyjemność współpracować z tamtejszym ośrodkiem badawczym finansowanym przez Federalne Ministerstwo do spraw kobiet, osób starszych, młodzieży i dzieci. Z profesora Magdaleną Nowicką staraliśmy się uchwycić rzeczywiście, jak sobie radzą firmy, jak sobie radzą podmioty komercyjne w tej sytuacji. I okazało się, że są niezwykle skutecznymi podmiotami, które funkcjonują i są w stanie dostosować się do restrykcji. Pracownicy byli dowożeni na granicę, po stronie niemieckiej odbierała np. albo rodzina, albo tam podmiot pośredniczący. Ponieważ tutaj funkcjonująca współpraca transgraniczna jest świetnym przykładem branży opiekuńczej, relacje polsko-niemieckie. Kolejny przykład to jest w 2019 roku, czyli już po tym okresie, którego dotyczyła moja praca. W dzienniku Gazecie Prawnej ukazał się ogromny artykuł dotyczący pracy polskich opiekunek w opiece domowej w Niemczech i duży tytuł mówiący o współczesnym niewolnictwie. Rzeczywiście to jest jeden z pierwszych wyraźnych przykładów, kiedy rzeczywiście wokół artykułu prasowego narosła ogromna dyskusja. Użyto sformułowania, z którym bardzo środowisko szczególnie komercyjne się nie zgadzało. To jest też, myślę, temat na inną dyskusję, no i przede wszystkim, szanowni państwo, wojna w Ukrainie, niesprowokowana agresja rosyjska, przymusowe migracje. I również w pierwszych tygodniach, uczestnicząc w dyskusjach np. z nowym podmiotem, ponieważ to, co jest istotne w ostatnich kilkunastu miesiącach, może przeskoczyć do ostatniego już punktu, obserwujemy procesy instytucjonalizacji sektora opieki domowej, z czego jestem zadowolony, zwłaszcza, że są dwie przede wszystkim, cały czas jeszcze w niewielkim stopniu reprezentowane, Komisja Środowiskowa Pracownic i Pracowników Domowych, założona m.in. właśnie przez pracowniczki z Ukrainy, czy Związkowa Alternatywa Opiekunek, ale również najnowszy twór: Polskie Stowarzyszenie Opieki Domowej, funkcjonujące tak naprawdę od niespełna miesiąca, reprezentujące tym razem interesy pracodawców, czyli tego sektora komercyjnego, ale również mające na celu walkę z szarą strefą, walkę z nieuczciwymi podmiotami, które np. ubezpieczają opiekunki od 50, 100 euro, co jest niestety praktyką w branży, ponieważ te podmioty, które definiują siebie jako działające transparentnie, to jest około 10–15% na rynku. Większość to są niestety firmy, które wykorzystują pracowników, łamią podstawowe prawa, zarabiając przy tym ogromne pieniądze, ponieważ tak jak już wspominałem, jest to niezwykle lukratywny biznes. Szczególnie ta działalność polsko-niemiecka. Polsko-ukraińska działalność nie była jeszcze tak istotnym aspektem. No ale myślę, że niestety, to może zabrznieć strasznie, ale sami pracownicy się pojawili, ponieważ głównie kobiety, które uciekały z dziećmi, czy też osoby starsze paradoksalnie są najlepszymi kandydatkami do pracy czy takimi, jeśli chodzi o profil pożądany, kogo poszukuje się w gospodarstwach domowych, to rzeczywiście są to opiekunki. Czy będą chciały pracować? Tym, nie ukrywam, się zajmujemy i mam nadzieję, że w kolejnych latach będzie okazja, żeby państwu opowiadać, co dalej wynika z tych badań, ponieważ temat jest niezwykle rozwojowy. Jak państwo widzicie, ja tylko wspominałem najważniejsze wątki, ale to rzeczywiście zmienia temat i cieszę

się, że migracje opiekuńcze stają się rzeczywiście bardzo istotnym tematem. Tak że dziękuję serdecznie.
[oklaski]

prof. dr hab. Gertruda Uścińska

Tzn. ja myślę tak, że można wytyczać na przyszłość te kierunki badań globalnego rynku pracy, to po pierwsze. Część tego rynku pracy, zwłaszcza dedykowanego w kierunku Niemiec, jest formalna i legalna. To są firmy, które po prostu prowadzą działalność, nie powołują jej ad hoc, żeby robić biznes na opiece w Niemczech. I te firmy są w systemach kontrolowane, dostają A1. Zresztą od kwietnia tego roku to jest wszystko zdigitalizowane. Niemiecki pracodawca i inspekcja pracy, wszystkie służby mają dostęp do tego, kto w Polsce jest pracodawcą i kto delegował także do sektora usług. To jest ogromny postęp cywilizacyjny, informatyczny, bo to właściwie się działo od pewnego czasu. Wcześniej to generalnie można było i w papierze powiedzieć albo powiedzieć tak jak mówi inspekcja francuska, że się jest attendre, oczekującym, a polski ZUS nie wydaje. Czyli ten stan prawny jest jasny i formalny. A więc pytanie jest teraz, ile jest tego rynku formalnego, patrząc na dane z rejestrów, a ile z rynku nieformalnego, ile jest rynku niemieckiego. Dlatego że mamy tu do czynienia z trzema kategoriami stanu prawnego. 1. Kiedy stosuje polski reżim, to jest delegowanie, w Polsce płacimy składki, wydajemy A1 elektronicznie, inspekcje pracy we wszystkich krajach unijnych mają dostęp i mogą stwierdzić. 2. To jest prawo miejsca pracy, czyli wożą panie, panów i jeżeli płacą składki, nie wiem, w jaki sposób, 10, 20 euro, bo to chyba jest w ogóle niemożliwe, według prawa niemieckiego, to z kolei niemiecki system może sprawdzić. 3. Chyba najszerszy zakres, to jest w ogóle nieformalne, praca na czarno, bez podatków, bez składek i to trzeba brać pod uwagę z punktu widzenia uporządkowania tej sytuacji. Ja powiem państwu wprost, że te wszystkie gigantyczne procesy, które się dokonały w ciągu ostatnich lat, zwłaszcza elektroniczna wymiana danych systemów zabezpieczenia społecznego między nami, krajami Unii, bardzo poprawiła nasz wizerunek, bardzo też ułatwia walkę z fraudami, nadużyciami, bo to nie jest tak, że czekamy latami na akta. Na nic nie czekamy, wymieniamy się tymi informacjami. A sprawa A1 delegowania jest nie tylko merytoryczna, ale i polityczna. My delegujemy do krajów Unii najwięcej spośród wszystkich. Polacy po prostu są bardzo zdolni. Przedsiębiorcy także. Potrafią robić biznesy, zwłaszcza w Niemczech. 70, prawie 8% delegowania, wszystko idzie do Niemiec, a więc w tej chwili, tak jak mówię, poprzez te elektroniczne systemy jest dostęp, analiza i to jest taka analiza, którą przez komputer ma inspektor, ma ministerstwo, też pewno w przyszłości przez aplikację na telefonie. Natomiast pozostaje cały czas kwestia tych firm, które po prostu na czarno wywożą, załatwiają, nie płacą żadnych podatków, składek i pewno niewielka, co podlegają prawu niemieckiemu. Tak że to jest na pewno bardzo, bardzo istotne. Ten aspekt ukraiński jak najbardziej do badania, półtora miliona mamy w PESEL-u, ubywa w tej chwili z powodu też różnych fraudów, ponieważ uszczelnia się system, dostęp do baz danych. To jest kluczowe, że posiadamy dostępy do baz danych, których na początku wojny nie mieliśmy. Tak że fraudy są wykrywane, ale te półtora miliona to połowa są kobiety w wieku aktywności, połowa z nich pracuje, te 52%. Patrząc, gdzie one pracują. One bez względu na wykształcenie pracują przy pracach prostych bardzo. To jest handel, gastronomia, trochę administracja, a więc w takich zawodach i branżach. Otrzymują wynagrodzenie, płacą składki, z podatków do 30 000 są zwolnione. Ale to jest pewien fenomen, żeby z takiej właśnie imigracji 52% tych kobiet pracowało. Czy w sektorze usług opiekuńczych, to by trzeba było zbadać. Dla nas w pierwszej kolejności pojawia się handel, usługi, administracja i gdzieś tam później jeszcze prace proste. Tak to wygląda na teraz, na ten

tydzień, bo właściwie co tydzień codziennie sprawdzamy, jak to wygląda w bazie danych. Tak że myślę, że te zainteresowania i te badania, i w ogóle ta migracja opiekuńcza stanowi i stanowić będzie jeszcze większy problem z punktu widzenia demografii, starzenia się, zapotrzebowania na opiekę, też opiekę domową, ten paradygmat się wreszcie odwrócił odejścia od tej centralnej instytucjonalizacji i DPS-ów w skali jakiejś takiej wręcz przeciwnie, właśnie tak. No i opieka długoterminowa, która tutaj po prostu jest też kluczowa. Tak że bardzo dziękujemy za wystąpienie. I jeszcze to pytanie relacja mistrz–uczeń, co w tym zakresie pan doktor powie, co spowodowało, że właśnie ta praca wartościowa, wysoko oceniona, dzisiaj nagrodzona mogła powstać z punktu widzenia tych relacji między doktorem dzisiaj, a wtedy doktorantem, a profesorem? Proszę uprzejmie.

dr Kamil Matuszczyk

Dziękuję, pani profesor, za to pytanie. Może powiem też to, o czym wspominał promotor. Niezwykle istotne jest, ja to sobie bardzo cenię, wypychanie mnie do innych zespołów, tzn. współpraca z innymi osobami była niezwykle cenna. Sam się zgłosiłem m.in. do prof. Marii Taj[?]. Współpracowałem również z innymi świetnymi badaczkami czy badaczami ze starego Instytutu Polityki Społecznej, dzisiaj z Wydziału Nauk o Polityce i Administracji. I to było rzeczywiście niezwykle cenne móc popracować z innymi, zobaczyć, jakie są modele pracy, tak żeby rzeczywiście podążać tymi wytycznymi, tym reżimem, promotor do tego oblige, tak żeby praca rzeczywiście była przygotowana w wysokim rygorze naukowym, dążyć do tej doskonałości naukowej, bo o tym też często dyskutowaliśmy i to hasło mi przyświecało. Ale rzeczywiście bardzo sobie cenię współpracę z innymi, bo potrafiłem połączyć różne umiejętności, różne elementy, różne obszary wiedzy, które mogłem rozwijać z innymi badaczami, żeby później to złożyć na pracę, która jak się dzisiaj dowiedziałem, została nagrodzona. Więc myślę, że to było niezwykle istotne plus kwestia, to jest niezwykle cenne, dostępu do informacji. Tu sobie też oczywiście cenię relacje z promotorem, ponieważ dostawałem maile, dostawałem informacje na temat różnych możliwości wyjazdów, różnych opcji, stypendiów mniejszych czy większych, jeśli chodzi o realizację badań. I to było niezwykle cenne, ponieważ prowadząc teraz np. na uniwersytecie zajęcia dla studentów Szkoły Doktorskiej Nauk Humanistycznych, wiem, że niestety studenci mają duży problem z samymi informacjami, jakie są możliwości grantów. Dlatego przychodzą na moje zajęcia, ponieważ uczę z przygotowywania własnych grantów naukowych, zdobyłem dwa takie granty i rzeczywiście jest duży problem z samą informacją. Niestety sami często promotorzy nie wiedzą, jakie są możliwości. To jest duży problem i ograniczenie. Dobrze, że takie zajęcia się pojawiają, ale rzeczywiście to jest niezwykle istotne, kiedy promotor, jeśli dostaje informację, a często tak się zdarza, że dostajecie państwo ze względu na pełnione funkcje czy wiedzę ekspercką. I możliwość zapoznania się z taką informacją, skorzystania z różnych programów, różnych finansowanych modeli realizacji badań są niezwykle cenne. Tak więc ta informacja to niby prosta rzecz, ale nie zawsze jest to oczywiste, bo wiem, rozmawiam z młodszymi kolegami ze Szkoły Doktorskiej Nauk Humanistycznych, że oni tego nie wiedzą. Oni rzeczywiście, mówiąc o Narodowym Centrum Nauki, też często się dziwią, że są takie opcje, ponieważ tego im promotor nie powiedział. Więc to jest rzeczywiście chyba obszar do nadrobienia, jeśli chodzi o samych promotorów. Rzeczywiście możliwości są, szczególnie u nas. [ktoś odzywa się z publiczności] Dokładnie. I dzielić się tą wiedzą, nie ukrywać tego przed doktorantami, podsyłać, a nawet czasami samemu może poświęcić czas na to, żeby znaleźć i podpowiedzieć, gdzie ewentualnie z danymi badaniami,

z danymi zainteresowaniami takiego doktoranta podesłać. To chyba te dwie główne rzeczy, które bym wskazał.

dr hab. Maciej Duszczyk

Mnie się wydaje, że jakby... Powiedziałem w pewnym momencie, że Kamil niech sobie idzie i już zrobi swoją robotę. Ale oczywiście też pracujemy w moim projekcie, którym ja kieruję, dotyczącym migracji młodych lekarzy do państw bardzo różnych, ale głównie do Unii Europejskiej, a tak naprawdę to, co jest chyba bardzo istotne, to dojście, pokazanie jakiejś takiej ścieżki. I rozmawialiśmy jakiś czas temu, żeby ta ścieżka była wytyczona, celem jest zdobycie grantu IRS, który otwiera już nie tylko i wyłącznie polskie podwórko, tylko również to europejskie podwórko, naprawdę światowe. Więc tutaj mamy tych grantów IRS coraz więcej. Uniwersytet Jagielloński ostatnio też trzy granty zdobył, też mamy tych grantów już tam kilkanaście, a to nadal wszystko jest jakby niewystarczające z punktu widzenia nauki w Polsce, szczególnie w naukach społecznych tych grantów jest mało. Jest taka sytuacja też, konieczność, żeby coraz więcej być, ponieważ mamy różne przestrzenie, jeżeli chcemy zaistnieć w szerszym zakresie, być zapraszani jeszcze na lepsze konferencje, lepsze miejsca, to czasem jest taki paszport, jak paszport covidowy kiedyś pozwalał nam wyjechać, no to paszport grantu IRS, starting grant czy później inny otwiera masę różnego rodzaju drzwi, jest pewnego rodzaju certyfikat jakości. I trzeba zrobić wszystko, żeby ten grant mieć. Znaczący Kamil ma jeszcze sporo czasu na to, ale idziemy w tym kierunku, tutaj na pewno będę go chciał, nic nie mogę zrobić już teraz, ale jakby będę chciał go trochę stymulować do tego, żeby jednak dążył do tego, bo to będzie też wydarzenie. Nagroda na pewno mu pomoże, bo tam jest taki punkt formalny: nagrody dotyczące, nagrody przez niezależne działy itd., więc ta nagroda też go pcha do tego, że to jest najlepszy taki element, że kolejne rzeczy, tak że tutaj na zakończenie życzę mu najpierw starting grantu, a później konsolidatora i na końcu advanced. Może jak już będę na emeryturze, to wtedy zobaczę, że Kamil Matuszczyk dostał advanced grant i to będzie jedna z fajniejszych rzeczy w życiu zawodowym, bo życie rodzinne to co innego. Dziękuję. [oklaski]

prof. dr hab. Gertruda Uścińska

Wielkie brawa. Ja dziękuję wszystkim uczestnikom tego panelu mistrz–uczeń, dziękuję za wszystkie wspaniałe wypowiedzi i referaty. Myślę, że komisja, Kapituła dokonała właściwego wyboru. Utwierdza to na pewno nas w przekonaniu. Promotorom ogromne podziękowania i życzenia zdrowia, dalszych sukcesów. Doktorom, magistrów nagrodzonym i tym obecnym, i nieobecnym dalszych sukcesów w każdym wymiarze życia osobistego, rodzinnego, zawodowego. I na święta spokoju, radości i wielu, wielu sił, i dobrych pomysłów na przyszły rok. O zakończenie poproszę panią dyrektor, panią doktor Elżbietę Bojanowską.

dr Elżbieta Bojanowska

Pani przewodnicząca, szanowni państwo. Myślę, że możemy podziękować za tę niezwykle ciekawą, inspirującą debatę, pokazującą różne modele mistrz–uczeń. Każdy jest inny i wydaje się, że każdy dobry w zależności, w co się wpisujemy. Myślę, że doświadczyliśmy niezwykle inspirujących, nowych wyzwań,

jakie są przed nami. Państwa wypowiedzi też nam uświadomiły, że te wyzwania, nowe tematy i nowe zagadnienia są podejmowane i nas tak cały czas inspirują. Bardzo dziękuję, że zostały te prace przysłane do Instytutu w ramach konkursu. Na ręce pani przewodniczącej, pani profesor dziękuję całemu gremium, Komisji i wszystkim państwu profesorom bardzo dziękuję za pracę. Również recenzentom, którzy recenzowali, to były podwójne recenzje, bardzo dziękuję za pracę. Przede wszystkim państwu magistrów, doktorów, którzy żeście zechcieli złożyć te prace, i promotorom za te niezwykle ciekawe prace. Można je opublikować w naszych czasopismach, w „Polityce Społecznej”, „Niepełnosprawności i Rehabilitacji” oraz ZZL. Zachęcam do tego. Szanowni państwo, za chwilę naszą dyskusję przeniesiemy w kuluary, do czego zachęcam. A właśnie na ten czas świąt Bożego Narodzenia i Nowego Roku życzę kolejnych wspaniałych inspiracji, kolejnych tematów, ciekawych badań, ale też przede wszystkim zdrowia i spokoju. Spokoju w naszych rodzinach i w otaczającej nas rzeczywistości. Żeby ten czas był dobrym czasem. Wszystkiego dobrego. Dziękuję bardzo. [oklaski]