

DROGI I BEZDROŻA NAUKI
W POLSCE

Józef Wiczorek
DROGI I BEZDROŻA NAUKI
W POLSCE

Analiza zasadności wprowadzenia w Polsce zaleceń
Europejskiej Karty Naukowca
i *Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Naukowców*

Niezależne Forum Akademickie
KRAKÓW 2008

Publikacja wydana w ramach realizacji zadania: *Analiza zasadności wprowadzenia w Polsce zaleceń „Europejskiej Karty Naukowca” i „Kodeksu Postępowania przy Zatrudnianiu Naukowców”* – dofinansowanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego z zakresu działalności wspomagającej badania zgodnie z umową nr 556/DWB/P/2007

Copyright by Józef Wieczorek – Niezależne Forum Akademickie, www.nfa.pl

ISBN 978-83-926938-0-2

Skład i druk: CUBUS, Kraków, ul. Straszewskiego 7, www.cubus.krakow.pl

Spis rozdziałów

Przedmowa	7
Wstęp	11
Znaczenie <i>Karty i Kodeksu</i> dla wysokich standardów uprawiania nauki w krajach Unii Europejskiej	13
Reakcje państw członkowskich Unii Europejskiej na zalecenia Komisji Europejskiej w sprawie <i>Karty i Kodeksu</i>	19
Działania prawne na rzecz wprowadzenia w Polsce zaleceń <i>Karty i Kodeksu</i>	25
Monitoring wprowadzania <i>Karty i Kodeksu</i> w Polsce	29
<i>Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych</i> a praktyka zatrudniania pracowników naukowych w Polsce	33
Profesja naukowca w <i>Europejskiej Karcie Naukowca</i> i w polskiej praktyce	47
Systemy oceny pracowników akademickich	49
Jawność dorobku naukowego i jawność rezultatów badań finansowanych w ramach grantów	55
Konieczność regulacji prawnych stymulujących mobilność naukowców	61
Czy wdrożenie <i>Europejskiej Karty Naukowca</i> i <i>Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych</i> może zachęcić naukowców do powrotów do kraju?	67
Zasady etyczne naukowców	73
Antymobbingowe zasady <i>Europejskiej Karty Naukowca</i>	81

Postulat wprowadzenia niezależnego od władz mediatora akademickiego do rozwiązywania konfliktów w środowisku akademickim	85
Model kariery naukowej w świetle zaleceń <i>Europejskiej Karty Naukowca</i>	89
Naukowcy a społeczeństwo	93
Wnioski	95
Bibliografia	97
Postulaty zmian w systemie nauki w Polsce	105
Petycja Niezależnego Forum Akademickiego do Sejmu i Rządu RP w sprawie dyskryminacji obywateli polskich przy rekrutacji pracowników naukowych	115
Opinie o zaleceniach <i>Europejskiej Karty Naukowca</i> i <i>Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Naukowców</i>	121
Kilka opinii o Niezależnym Forum Akademickim (NFA)	127

Przedmowa

Dnia 11 marca 2005 r. została opublikowana *Europejska Karta Naukowca i Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Naukowców*. Dokument ten jasno określa pożądaną w krajach UE model kariery naukowej, który przystaje do wyzwań współczesnego świata. Komisja Europejska opracowała go w celu ujednoczenia modelu kariery naukowej w krajach UE, opierając się przede wszystkim na modelu sprawdzonym w krajach anglosaskich. Choć nauka od zawsze była jedna, nieznaną granic a więc globalna, światowa, to jednak system jej uprawiania, model kształcenia akademickiego i model kariery naukowej były niekiedy krańcowo odmienne w różnych krajach. Ujednoczenie modelu kariery naukowej ułatwi utworzenie jednej „nauki europejskiej” w miejsce poszczególnych „nauk krajowych”, co kryje się pod hasłem utworzenia tzw. Europejskiej Przestrzeni Badawczej.

Już pobieżna analiza *Karty i Kodeksu* unaocznia, jak daleko odstają one od modelu kariery naukowej, obecnie obowiązującego w Polsce, a opartego na wzorcach sowieckich, odziedziczonych po czasach PRL-u.

Podczas, gdy inne dziedziny życia społecznego podlegały mniej lub bardziej głębokim zmianom, dostosowując się do wymagań XXI wieku, nauka i szkolnictwo wyższe były ostoją dawnych układów. Reformy przeprowadzone na początku lat 90-tych okazały się powierzchowne, wiele z nich stopniowo ograniczano, co doprowadziło do likwidacji Komitetu Badań Naukowych i ograniczenia dystrybucji środków na badania drogą otwartych konkursów grantowych. Ustawy o stopniach naukowych i szkolnictwie wyższym utrzymały ten anachroniczny stan rzeczy, wprowadzając jedynie zmiany kosmetyczne. Nie nastąpiło niestety przewietrzenie „zatechłej atmosfery”, panującej na uczelniach i w instytutach naukowych.

Idee zawarte w *Karcie i Kodeksie* wyszły naprzeciw postulatom, które od dawna wysuwałem zarówno samodzielnie, jak i w gronie kolegów, należących do Niezależnego Forum Akademickiego.

Niestety, zarówno *Karta*, jak i *Kodeks* są jedynie zaleceniami Komisji Europejskiej, nie wymuszają więc bezpośrednio żadnych zmian prawnych w Polsce. Niemniej jednak, pod postacią tego dokumentu unijnego, osoby walczące o reformę

polskiej nauki i szkolnictwa wyższego, dostały nową, potężną broń do ręki. Obrońcy starego ładu nie mogą już wytykać, że nasze pomysły są zrodzone w chorych umysłach frustratów, „kalających własne gniazdo” i zupełnie nie przystają do polskich warunków, podczas gdy polska nauka – rzekomo – radzi sobie świetnie w jej obecnym kształcie, a jej jedyną bolączką jest brak pieniędzy. Niestety, fakty mówią same za siebie – ubiegłoroczna sromotna klęska polskich naukowców w ubieganiu się o granty Europejskiej Rady Badawczej objawiła wszystkim, że „król jest nagi”.

Plan stworzenia jednej wspólnej europejskiej przestrzeni badawczej nadąża za gospodarczym, społecznym i politycznym zjednoczeniem Europy. Niezależne Forum Akademickie (NFA) jest obok Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich (KRASP) jedną z dwóch polskich organizacji, które podpisały *Europejską Kartę Naukowca i Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Naukowców*.

O ile NFA podpisując *Kartę i Kodeks*, pragnie rzeczywistego wprowadzenia ich zaleceń w życie, o tyle podpisanie jej przez KRASP wydaje się mieć znaczenie działania pozorowanego, tym bardziej, że KRASP twierdzi, iż w Polsce wiele zaleceń *Karty i Kodeksu* jest już stosowanych w życiu (sic!). Wystarczy zapoznać się z praktyką działania na naszych uczelniach, dodatkowo – poczytać wypowiedzi internautów na NFA, ażeby przekonać się, jak dalekie jest to od prawdy.

Niestety, internauci na NFA na ogół muszą ukrywać swe prawdziwe imiona i nazwiska, w uzasadnionej obawie, że po ich ujawnieniu będą poddani mobbingowi i represjom na swoich uczelniach. Lobby profesorskie jest niezwykle solidarne w niszczeniu tych, którzy odważą się odmiennie myśleć, którzy chcą pokazać prawdę o polskiej nauce szerszemu gronu społeczeństwa. W lobby profesorskim panuje myślenie, iż naukowcy w Polsce stanowią jakąś szczególną elitę, na drodze nobilitacji usankcjonowanej namaszczeniem profesorów przez prezydenta RP. Uważają, że stoją ponad niewdzięcznym społeczeństwem, które nie docenia ich pracy, że nie słucha się ich zaleceń i nie łoży na nich „należących się” pieniędzy. Co więcej, uważają się często za lepszych od naukowców na Zachodzie, którzy – ich zdaniem – niezgodnie z powołaniem naukowca pracują dla przemysłu, lub też „zniżają się” do poddawania ocenie studentów.

Nic więc dziwnego, że kolejne pokolenia polskich naukowców wyjeżdżają za granicę lub oddają się swoistej emigracji wewnętrznej, zmieniając swój zawód. Ci co pozostają na uczelniach, robią kariery oparte na dawnej zasadzie PRL – u: „mierny, bierny ale wierny”, poprzez dostosowanie się do panujących reguł gry. Prowadzi to

do sytuacji, że wskutek „chowy wsobnego” pojawia się kolejne pokolenie, które będzie się szczyściło habilitacjami i tytułami profesorskimi – lecz niczym więcej.

Sądzę, że po lekturze tej broszury wielu osobom otworzą się oczy, gdyż skonstatują, jak dalece stwierdzenie KRASP, że wiele zaleceń *Karty i Kodeksu* jest już w Polsce wprowadzane w życie – w istocie mija się z prawdą.

Miejmy nadzieję, że ustawodawcy zrozumieją, jaka jest prawdziwa sytuacja polskiej nauki. Bez szybkich, konkretnych zmian w prawie, które doprowadzą do wprowadzenia w życie zaleceń *Karty i Kodeksu*, tzw. „polska nauka” pozostanie właśnie dalej „nauką polską”, a nie integralną częścią nauki światowej. Trzeba działać, nie ma czasu do stracenia!

Cezary Wójcik, dr hab. n. med.

Przewodniczący Rady Niezależnego Forum Akademickiego,
profesor pomocniczy Indiana University School of Medicine
w Evansville, Indiana, USA,
<http://shaw.medlib.iupui.edu/ecme/cwojcik.htm>

Wstęp

Opublikowanie 11 marca 2005 r. *Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Naukowców* to jedno z działań Komisji Europejskiej, mających na celu stworzenie *Europejskiej Przestrzeni Badawczej* bardziej przyjaznej dla naukowców i dającej szansę na zmniejszenie dystansu Europy w stosunku do USA. Skuteczność tych działań może jednak budzić obawy, bowiem *Karta i Kodeks* to jedynie zalecenie dla członków UE, a nie obowiązujący akt prawny.

Niestety, znajomość *KK (Karty i Kodeksu)* w środowisku naukowym, także wśród decydentów akademickich, a nawet wśród sygnatariuszy dokumentu jest dość mizerna. Jednym z powodów takiego stanu rzeczy jest brak w Polsce działań, popularyzujących treści i znaczenie *KK* dla pozytywnych zmian systemu nauki, brak także monitoringu wdrażania zawartych tam zaleceń.

Mimo że w obecnie istniejącym systemie prawnym wiele rozwiązań *KK* można by wprowadzić w życie, brak woli rządzących nauką, aby tak się stało. Preferuje się wygodną postawę, wg reguły: *Skoro nie ma nakazu, aby KK wprowadzić, a co najwyżej się to zaleca, więc nie ma się czym przejmować*. Tak można podsumować reakcję decydentów. Zalecenia *KK* zostały pominięte przy tworzeniu *Ustawy o Szkolnictwie Wyższym* w 2005 r. Oddolna inicjatywa Niezależnego Forum Akademickiego, odnosząca się do wdrożenia *KK* do nowego aktu prawnego, została zignorowana. Tym samym odsunięto w czasie realne wdrożenie *KK* do polskiego systemu akademickiego.

Odnosi się wrażenie, że zalecenia *KK* są zbyt niewygodne, aby obecni decydenci akademicy byli zainteresowani ich rzeczywistym wprowadzeniem.

Nie ma woli, aby rekrutację pracowników nauki prowadzić w ramach rzeczywistych konkursów, aby oceniać ich jawnie i zgodnie ze standardami międzynarodowymi.

Nie ma woli, aby powstały prawdziwe bazy danych o ludziach nauki, o ich dorobku naukowym, a także rezultatach grantów finansowanych z kieszeni podatnika.

Brak zainteresowania działaniami antymobbingowymi i wprowadzeniem mediatora akademickiego, aby praca w tym środowisku była bardziej przyjazna i nie eliminowała jednostek niezależnych, tak ważnych dla rozwoju nauki.

Mobilność kadry nadal jest przez władze źle widziana, a nawet wręcz karana.

Niniejsza broszura ma przybliżyć zalecenia *KK* dla środowiska akademickiego oraz pokazać, że opinie, jakoby od dawna zalecenia *KK* były wprowadzone do polskiego systemu nauki i edukacji są nieuprawnione. Ma zainteresować decydentów zaleceniami *KK*, których wprowadzenie w życie stanowiłoby pozytywny krok na drodze do zmniejszenia patologii akademickich, na drodze zwiększenia efektywności badań naukowych i mniejszego marnotrawstwa środków finansowych, a przede wszystkim zmniejszenia ucieczki młodych, aktywnych ludzi od kariery akademickiej.

Broszura jest kierowana do całego środowiska akademickiego, z intencją, aby obudziło się z letargu i włączyło do działań na rzecz głębokich reform w nauce i edukacji, w których *Karta i Kodeks* mogą stanowić oparcie.

Broszura niniejsza jest opracowana w ramach realizacji zadania:

Analiza zasadności wprowadzenia w Polsce zaleceń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Zatrudnianiu Naukowców – dofinansowanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego z zakresu działalności wspomagającej badania zgodnie z umową nr 556/DWB/P/2007 r.

Wstępne wersje rozdziałów tej broszury były zamieszczane na stronach portalu NFA w bloku ***Europejska Karta Naukowca*** <http://www.nfa.pl/articles.php?topic=32>, gdzie można znaleźć też wcześniejsze teksty, dotyczące *Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Naukowców*.

Autor dziękuje wszystkim naukowcom skupionym wokół NFA za dyskusje nad problemami poruszonymi przez *KK*. Słowo wstępne do broszury napisał Cezary Wójcik – Przewodniczący Rady NFA, który poczynił szereg cennych uwag w pierwotnej wersji tekstu.

Opinie o zaleceniach *Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Naukowców* przedstawili znani profesorowie – Paweł Kisielow i Krzysztof Schmidt-Szałowski.

Szereg cennych uwag poczynił w tekście także profesor Józef Kalisz, od początku współpracujący z NFA.

Za to wsparcie jestem wszystkim wdzięczny. Błędy tej pracy obarczają autora.

Znaczenie *Karty i Kodeksu* dla wysokich standardów uprawiania nauki w krajach Unii Europejskiej

Nie jest tajemnicą, że jeśli chodzi o poziom nauki oraz znaczenie badań naukowych dla rozwoju gospodarczego Europa pozostaje w tyle za USA¹.

Komisja Europejska² poprzez tworzenie Europejskiej Przestrzeni Badawczej (EPB)³ działa na rzecz zmniejszenia tego dystansu. Duży potencjał intelektualny krajów europejskich nie jest bowiem należycie wykorzystywany na miejscu, co prowadzi do drenażu mózgow. Europejscy naukowcy chętnie wyjeżdżają do USA, znacznie rzadziej mają ochotę wracać. I nie chodzi tu tylko o sprawy finansowe.

W systemach europejskich istnieje wiele barier, ograniczających możliwości rozwoju młodych naukowców, które szczególnie dają się we znaki w nowych krajach Unii Europejskiej, w tym w Polsce, ale mają miejsce także w krajach tzw. Starej Unii, np. w Niemczech⁴. Jednakże wśród bardziej dynamicznej, zarazem młodszej części środowiska akademickiego istnieje przekonanie, iż model w nauce najbardziej efektywny, do którego należy dążyć w krajach UE, to model anglosaski, zbliżony do amerykańskiego, który w UE istnieje na terenie Wielkiej Brytanii oraz Irlandii.

Środowiska naukowe akademickie są na ogół zachowawcze, stąd dokonanie radykalnych i szybkich zmian w obecnie funkcjonujących systemach nauki natrafia na duży opór „starej gwardii”. Tym niemniej jest to proces konieczny. W Niemczech, aby zapobiec drenażowi mózgow, stwarza się szybkie ścieżki awansu naukowego dla młodych pracowników. Niekoniecznie trzeba robić habilitację, aby zostać profesorem. Trzeba za to „robić naukę” na poziomie międzynarodowym.

1 Nauka, technologia i przemysł w krajach OECD: raport 2007, <http://www.oecd.org/data-oecd/62/57/39527141.pdf>

2 Komisja Europejska, http://ec.europa.eu/index_pl.htm

3 Europejska Przestrzeń Badawcza, http://ec.europa.eu/research/leaflets/enlargement/index_pl.html

4 Wójcik Cezary – 2005: Niemcy a sprawa polska, <http://www.nfa.pl/articles.php?id=131>

Jeszcze większy opór występuje w Polsce, gdzie cały system oparty jest na 'robieniu tytułów', a efekty naukowe są jakby wstydliwie ukrywane.

Wprowadzenie *Karty i Kodeksu (KK)* zmieniłoby wyraźnie taki system. Należy zauważyć, że przede wszystkim:

- mobilność kadry byłaby preferowana, a nie karana,
- dorobek naukowy byłby jawny i dostępny, a nie wstydliwie ukrywany,
- stanowiska byłyby obsadzane w ramach otwartych konkursów, dostępnych dla wszystkich, a nie tylko dla 'jedynie słusznych' kandydatów,
- młodzi, aktywni naukowcy mieliby szanse na kierowanie badaniami w okresie swojej największej aktywności, a nie dopiero w okresie tzw. przedemerytalnym.

Taka perspektywa winna zachęcać młodych ludzi do poświęcania się działalności naukowej. Obecnie wielu z nich, o dużym potencjale intelektualnym, zniechęca się do kariery akademickiej w Polsce, nie tylko z powodów ekonomicznych. Jeżeli pragną kontynuować karierę naukową, wówczas emigrują zagranicę, jeżeli natomiast ważniejsze jest dla nich pozostanie w kraju, wówczas wybierają inne formy realizacji swoich możliwości intelektualnych.

Podniesienie standardów uprawiania nauki jest niezbędne, aby efekty badań i kształcenia kadr naukowych były lepsze. Bez nauki i edukacji na wysokim poziomie nie ma mowy o postępie technologicznym, nie ma mowy o podniesieniu poziomu gospodarczego i poziomu życia społeczeństwa. Ta niby oczywista zależność nie jest jednak dostrzegana przez polityków, a naukowcy raczej nie mają woli i umiejętności, aby otworzyć oczy politykom na taką koegzystencję. Co więcej, mimo że wielu polityków wywodzi się ze środowiska akademickiego, jako politycy właśnie – nie czynią wiele, aby sprawy nauki i edukacji stały się w centrum uwagi rządzących.

Odnosi się wrażenie, że politycy zdają sobie sprawę jaki jest aktualny stan nauki i edukacji, wiedzą jak odporne na zmiany jest środowisko naukowców, więc nie wierzą, aby własnymi siłami można było zrobić coś pożytecznego. Próbując dokonać zmian mają świadomość, że można narazić się środowisku i w efekcie stracić wiele głosów poparcia. Bez czynnika zewnętrznego zapewne dokonanie niezbędnych zmian będzie więc trudne. Takim czynnikiem zewnętrznym, zaczynem pobudzającym do istotnych przemian, mogą być działania Komisji Europejskiej, w tym zalecenia *Karty i Kodeksu*.

Należy zwrócić uwagę, że Parlament Europejski *wyraża silne poparcie dla Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych, dzięki którym zwiększa się atrakcyjność EPB dla naukowców; wzywa Komisję do rozpowszechniania informacji na temat stopnia ich wdrożenia w państwach członkowskich*⁵.

A P P E N D I X

*Europejska Karta Naukowca Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych*⁶

Komisja Wspólnot Europejskich, uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, a w szczególności jego art. 165, a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) W styczniu 2000 r. Komisja Europejska uznała za konieczne stworzenie Europejskiej Przestrzeni Badawczej jako podstawy przyszłych działań Wspólnoty w tej dziedzinie w celu konsolidacji i określenia struktury europejskiej polityki w zakresie badań naukowych.
- (2) Lizbońska Rada Europejska postawiła Wspólnocie za cel stworzenie do 2010 r. najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej gospodarki opartej na wiedzy.
- (3) Rada poruszyła kwestie związane z zawodem i karierą naukowców na terenie Europejskiej Przestrzeni Badawczej w swojej rezolucji z dnia 10 listopada 2003 r., a w szczególności ustosunkowała się pozytywnie do zamiaru opracowania przez Komisję Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych.
- (4) Stwierdzony potencjalny brak naukowców, w szczególności w niektórych kluczowych dyscyplinach, będzie stanowił poważne zagrożenie dla inno-

5 Projekt rezolucji Parlamentu Europejskiego w sprawie Europejskiej Przestrzeni Badawczej; Nowe perspektywy, http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/pr/548/548321/548321pl.pdf

6 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf

wacyjnej siły, zasobów wiedzy oraz wzrostu wydajności w UE w bliskiej przyszłości i może stać na przeszkodzie w osiągnięciu celów lizbońskich i barcelońskich. W związku z powyższym, Europa musi znacząco podnieść swoją atrakcyjność dla pracowników naukowych oraz zwiększyć udział kobiet w nauce, poprzez wspieranie tworzenia niezbędnych warunków do bardziej stabilnych i atrakcyjnych dla nich zawodów w sektorze badań i rozwoju.

- (5) Wystarczające oraz wysoce wykwalifikowane zasoby ludzkie sektora badań i rozwoju są podstawą dla rozwoju wiedzy naukowej, postępu technologicznego, poprawy jakości życia, zapewnienia dobrobytu obywatelom europejskim oraz zwiększenia konkurencyjności Europy.
- (6) Należy wprowadzić i wdrożyć nowe narzędzia rozwoju kariery naukowców, aby poprawić perspektywy zawodowe pracowników naukowych w Europie.
- (7) Lepsze i wyraźniejsze perspektywy zawodowe pomagają również rozwijać w społeczeństwie pozytywne nastawienie do zawodu naukowca, a tym samym stanowią zachętę dla młodych ludzi do podejmowania pracy naukowej.
- (8) Ostatecznym celem politycznym niniejszego zalecenia jest przyczynienie się do stworzenia atrakcyjnego, otwartego i zrównoważonego europejskiego rynku pracy dla naukowców, gdzie warunki ramowe umożliwiają rekrutację i zatrzymanie wysoce wykwalifikowanych pracowników naukowych w środowiskach sprzyjających efektywnym działaniom i wydajności.
- (9) Państwa Członkowskie powinny starać się zapewnić naukowcom zrównoważone systemy rozwoju zawodowego na każdym etapie kariery, niezależnie od rodzaju umowy i wybranej ścieżki kariery w dziedzinie badań i rozwoju, a także powinny starać się zapewnić, by pracownicy naukowcy postrzegani byli jako profesjonalisci oraz stanowili integralną część instytucji, w których pracują.
- (10) Mimo iż Państwa Członkowskie poczyniły znaczne starania w celu pokonania przeszkód natury administracyjnej i prawnej w zakresie mobilności geograficznej i międzysektorowej, wiele z nich w dalszym ciągu nie zostało zlikwidowanych.

- (11) Należy zachęcać do wszelkiego typu mobilności w ramach ogólnej polityki kadrowej działa badań i rozwoju na poziomie krajowym, regionalnym i instytucjonalnym.
- (12) Istnieje konieczność pełnego uznania wartości wszelkiego typu mobilności w systemach oceny i rozwoju kariery zawodowej naukowców, gwarantując, że tego typu doświadczenie sprzyja rozwojowi zawodowemu.
- (13) Przy opracowywaniu jednolitej polityki w zakresie kariery i mobilności naukowców przybywających do 5 Unii Europejskiej lub z nich pochodzących, należy uwzględnić sytuację krajów rozwijających się, a także regionów europejskich i pozaeuropejskich, tak, aby tworzenie bazy naukowej w obrębie Unii Europejskiej nie odbywało się kosztem mniej rozwiniętych krajów lub regionów.
- (14) Grantodawcy lub pracodawcy naukowców odpowiadają, jako osoby rekrutujące, za zapewnienie pracownikom naukowym otwartych, przejrzystych oraz porównywalnych na poziomie międzynarodowym procedur doboru kadr i rekrutacji.
- (15) Społeczeństwo powinno w większym stopniu doceniać zakres obowiązków i profesjonalizm, jakim naukowcy wykazują się w swojej pracy na różnych etapach kariery zawodowej oraz w ramach różnych funkcji, jakie pełnią, np. jako specjaliści, liderzy, koordynatorzy projektów, menedżerowie, opiekunowie naukowcy, mentorzy, doradcy zawodowi lub popularyzatorzy nauki.
- (16) Niniejsze zalecenie opiera się na założeniu, że pracodawcy lub grantodawcy naukowców mają nadrzędne zobowiązanie zagwarantować spełnienie odpowiednich wymogów przepisów krajowych, regionalnych lub sektorowych.
- (17) Niniejsze zalecenie dostarcza Państwom Członkowskim, pracodawcom, grantodawcom oraz naukowcom cennego narzędzia do podejmowania, na zasadzie dobrowolnej, dalszych inicjatyw w zakresie poprawy i umocnienia perspektyw rozwoju zawodowego pracowników naukowych w obrębie Unii Europejskiej oraz do stworzenia otwartego rynku pracy dla naukowców.

- (18) Ogólne zasady i wymagania określone w niniejszym zaleceniu są efektem procesu konsultacji społecznych, w których uczestniczyli członkowie Grupy Sterującej ds. Zasobów Ludzkich i Mobilności.

Reakcje państw członkowskich Unii Europejskiej na zalecenia Komisji Europejskiej w sprawie *Karty i Kodeksu*

The European Researcher's Mobility Portal¹ podaje wykaz instytucji, które podpisały zalecenia. Instytucje te reprezentują 23 państwa europejskie: Austrię, Belgię, Cypr, Czechy, Francję, Grecję, Hiszpanię, Holandię, Irlandię, Islandię, Izrael, Litwę, Luksemburg, Niemcy, Norwegię, Polskę, Portugalię, Rumunię, Słowację, Szwajcarię, Szwecję, Węgry, Włochy, a spoza Europy – Izrael.

Zwraca uwagę brak instytucji z kilku państw unijnych: ('starej' UE) Wielkiej Brytanii, Danii, Finlandii, a także nowo przyjętych: Estonii, Łotwy, Malty, Słowenii, Bułgarii.

Natomiast znalazły się podpisy z kilku państw, które nie należą do UE: Szwajcarii, Szwecji, Islandii a także spoza Europy – Izraela. Najliczniej reprezentowana jest Austria, Francja, Włochy i Węgry.

Zalecenia podpisują konferencje rektorów, poszczególne uniwersytety, akademie nauk, fundacje, instytuty naukowe. Podpis złożył także rząd Litwy.

Z Polski podpis złożyły tylko Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich (KRASP)² oraz fundacja Niezależne Forum Akademickie (NFA)³.

Samo podpisanie się pod zaleceniami *Karty i Kodeksu* nie świadczy, że te zalecenia są wprowadzane w życie przez sygnatariuszy. Przede wszystkim – kierowane są do pracodawców, a niewielu pracodawców je podpisało, z Polski – ani jeden. KRASP co prawda reprezentuje akademickie szkoły wyższe, ale pracodawcą nie jest i co najwyżej może apelować do władz szkół członkowskich, aby przytoczone zasady w życie wcielać. Może też działać na rzecz wprowadzenia zasad do prawodawstwa polskiego. Praktyka jednak pokazuje, że nawet taki sygnatariusz jak KRASP, stosow-

1 http://ec.europa.eu/eracareers/index_en.cfm?l1=42&CFID=10762585&CFTOKEN=8bb-b968f9d67bc53-F1C2CBC2-B6E7-7102-D6251E984B45625A

2 tekst polski: http://www.krasp.org.pl/dok/dok/ZP15_uchwala27IV.pdf, tekst angielski: <http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/zp15uchwala27-eurkartanauk-en.pdf>

3 <http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/academicforum.pdf> oraz <http://www.nfa.alfadent.pl/articles.php?id=261>

nej woli nie wyraża, a nawet wprowadza w błąd twierdząc, że wiele zasad *Karty i Kodeksu* od dawna jest w Polsce respektowanych.

Wykaz sygnatariuszy *Karty i Kodeksu* dostępny jest na stronie The European Researcher's Mobility Portal⁴, gdzie można znaleźć też linki do tekstów przedkładanych przez sygnatariuszy.

Kraje UE

AUSTRIA

Forschung Austria
The Austrian Academy of Sciences
The Austrian Rectors' Conference
The Austrian Exchange Service/Agency for International Cooperation in Education and Research (ÖAD)
The Austrian Federal Ministry of Science and Research
The Austrian Science Fund (FWF)
The Joanneum Research
The Medical University of Graz
The University of Innsbruck
The University of Natural Resources and Applied Life Sciences, Vienna (BOKU)
The University of Vienna
The Vienna University of Economics and Business Administration

BELGIA

The Free University of Brussels (Vrije Universiteit Brussels – VUB)
The National Funds for Scientific Research (FNRS)
The Rectors' Conference of the French-speaking Community (CRef)
The Research Foundation Flanders (FWO)
The University of Ghent

CYPR

Cyprus College

⁴ http://ec.europa.eu/eracareers/index_en.cfm?1=42&CFID=10762585&CFTOKEN=8bb-b968f9d67bc53-F1C2CBC2-B6E7-7102-D6251E984B45625A

Intercollege
The Frederik Institute of Technology

CZECHY

The Academy of Sciences of the Czech Republic (ASCR)

FRANCJA

INSA Lyon

Sciences Po

The Claude Bernard Lyon1 University (UCBL)

The French Atomic Energy Commission (CEA)

The French Food Safety Agency (Afssa)

The Henri Poincare Nancy 1 University

The National Centre of Scientific Research (CNRS)

The National Institute for Health and Medical Research (INSERM)

The National Institute of Agronomic Research (INRA)

The National Institute for Research in Computer Science and Control (INRIA)

The Paris Dauphine University

The Paul Verlaine-Metz University

The Pierre and Marie Curie University (UPMC)

The Rectors' Conference of the French Universities (CPU)

The René Descartes University – Paris 5

The University of Angers

The University of Bourgogne

The University of Franche-Comté

The University of Lille 2

The University of Méditerranée/ Aix-Marseille II

GRECJA

Euroscience/Greece

HISZPANIA

Health Department of Catalonia

HOLANDIA

Maastricht Graduate School of Governance – Maastricht University

IRLANDIA

The Irish Universities Association (IUA)

LITWA

The Lithuanian Government

The Lithuanian Rectors Conference

The Lithuanian Science Council

LUKSEMBURG

CRP-Santé

NIEMCY

The German Rectors' Conference (HRK)

The German Undersigning Organisations of 1 October 2006

NORWEGIA

The Norwegian Association of Higher Education Institutions

The Research Council of Norway (RCN)

POLSKA

The Conference of Rectors of Academic Schools in Poland (KRASP)

The Independent Academic Forum

PORTUGALLIA

Númena – Research Centre on Social Sciences and Humanities

RUMUNIA

The National R&D Institute for Textile and Leather (INCDTP)

The University of Medicine and Pharmacy "Victor Babes", Timisoara

SLOVAK REPUBLIC

The Rectors of the Slovak Higher Education Institutions

The Slovak Academy of Science

WĘGRY

BME-UNESCO Information Society Research Institute (ITTK)

Eötvös Loránd University

The Budapest School of Communication

The Budapest TECH Polytechnical Institution
The King Sigismund College
The Institute for Transport Sciences
The Semmelweis University
The University of Debrecen
The University of Szeged

WŁOCHY

AREA Science Park of Trieste
The Italian Undersigning Organisations of 13 December 2005
The National Institute for Astrophysics (INAF)
The National Research Council (CNR)
The Rectors' Conference of the Italian Universities (CRUI)
The Undersigning Organisations of the Friuli Venezia Giulia Region

Państwa spoza UE

ISLANDIA

The Reykjavik University

SZWECJA

The Swedish Rectors' Conference (SUHF)
The Swedish University of Agricultural Sciences (SLU)

SZWAJCARIA

The Rectors' Conference of the Swiss Universities (CRUS)
The Swiss National Science Foundation (SNSF)
The University Conference of Western Switzerland (CUSO)

Państwa spoza Europy

IZRAEL

The Israeli Forum of Vice Presidents for Research

Organizacje międzynarodowe

EIROforum

Jakkolwiek informacje o *Karcie i Kodeksie* znajdują się na stronach internetowych wielu polskich instytucji, są to zwykle informacje bardzo ogólnikowe, także na The European Researcher's Mobility Portal -Poland⁵.

Nie ma natomiast pełnego monitoringu wprowadzania *Karty i Kodeksu* w instytucjach akademickich w Polsce, a przegląd np. nowych statutów uczelnianych wskazuje, że zalecenia te nie są w pełni respektowane, bo w końcu np. Ustawa o Szkolnictwie Wyższym⁶ tego nie nakazuje.

Z przeglądu zasobów internetowych można wnioskować, że najwięcej tekstów poświęconych *Karcie i Kodeksowi* znajduje się na stronach Niezależnego Forum Akademickiego⁷.

Sprawom wdrażania *Karty i Kodeksu* do praktyki poświęcono następujące międzynarodowe konferencje:

The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers turning policy into practice: building the pool of talented researchers to achieve Europe's goals and future innovation. Wielka Brytania, Londyn, 8-9 września 2005⁸.

A Researchers' labour market: Europe a pole of attraction? The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for their Recruitment as a driving force for enhancing career prospects. Austria, Wiedeń, 1-2 czerwca 2006⁹.

5 <http://www.eracareers-poland.gov.pl/page.html?kid=450:3379&sct=402:5191>

6 Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, http://ks.sejm.gov.pl/pro-c4/ustawy/2720_u.htm

7 www.nfa.pl (zakładka Europejska Karta Naukowca)

8 <http://www.grad.ac.uk/downloads/documents/Euro%20Conference/Conference%20Report,%20Euro%20conference.doc.pdf>

9 <http://www.researchinaustria.info/conference/report.pdf>

Działania prawne na rzecz wprowadzenia w Polsce zaleceń *Karty i Kodeksu*

Europejska Karta Naukowca i Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych (European Charter for Researchers and a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers) przyjęte przez Komisję Europejską 11 marca 2005 r. nie mają statusu aktów prawnych, lecz są wyłącznie zalecane przez UE:

Wprowadzenie proponowanych zaleceń opracowanych wspólnie przez KE i państwa członkowskie jest suwerenną decyzją poszczególnych krajów, organizacji i pracodawców. Mogą one zostać zastosowane w całości lub też tylko ich poszczególne punkty, w zależności od potrzeb i obowiązującego w danym kraju prawodawstwa. W dyskusjach często podkreślane jest, że wprowadzenie *Karty i Kodeksu* na poziomie instytucjonalnym i krajowym przyczyni się do stworzenia wspólnego systemu europejskiego sprzyjającego rozwojowi kariery naukowej. Pojawiają się też głosy, że w przyszłości należałoby brać pod uwagę przy przyznawaniu funduszy europejskich, np. w ramach 7PR to czy dana instytucja stosuje lub zamierza stosować zalecenia zawarte w obu dokumentach¹.

Pierwszą organizacją, która przyjęła, rozpowszechniła i domagała się wprowadzenia w Polsce tych zasad już w marcu 2005 r., było, jeszcze wówczas nieformalne (nie zarejestrowane), Niezależne Forum Akademickie, skupione wokół portalu NFA².

Niedługo po przyjęciu *KK* przez Komisję Europejską zdecydowano w Polsce o kształcie *Ustawy o Szkolnictwie Wyższym*³. Postulaty NFA dotyczące uwzględnienia w/w ustawie zasad *KK* nie spotkały się z zainteresowaniem przygotowujących ten

1 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf

2 *Stanowisko NIEZALEŻNEGO FORUM AKADEMICKIEGO w sprawie projektu ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym” w świetle Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Zatrudnianiu Naukowców*, [19 marca 2005 r.] www.nfa.pl/artic-les.php?id=73

3 Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, http://ks.sejm.gov.pl/pro-c4/ustawy/2720_u.htm

akt prawny, tak jakby ta karta nie była zaleceniem także dla polskich naukowców⁴. Przyjęta przez Sejm ustawa nie uwzględniła zasadniczych zaleceń *KK*.

Podsekretarz Stanu w MEiN, prof. Krzysztof Jan Kurzydłowski wystosował jednakże do kierowników jednostek naukowych list⁵ (z rocznym opóźnieniem; 20 marca 2006 r.), w którym zwraca się z prośbą o ujęcie zaleceń *KK* w statutach, regulaminach wewnętrznych i innych dokumentach, regulujących działalność instytucji naukowych, przepisów dotyczących rekrutacji i oceny pracowników naukowych, które powinny mieć charakter wiążący.

W reakcji na pismo prof. Kurzydłowskiego Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich w *Uchwale Zgromadzenia Plenarnego KRASP* z dnia 12 maja 2006 r. w sprawie *Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy Zatrudnianiu Pracowników Naukowych* (dokument nr 27/IV) stwierdza, że:

Większość postulatów zawartych w *Karcie i Kodeksie* stanowi od dawna podstawę systemu organizacji badań naukowych, realizowanych przez polskie uczelnie akademickie. Zgromadzenie apeluje do uczelni członkowskich i ich jednostek organizacyjnych o podjęcie działań, zmierzających do jeszcze pełniejszego wdrożenia postulatów *Karty i Kodeksu*⁶.

Jednakże ze względu na rozbieżności między zaleceniami *Karty i Kodeksu* a *Ustawą o Szkolnictwie Wyższym* oraz statutami uczelni, cytowany fragment Uchwały wprowadza w błąd i nie opisuje poprawnie obecnego stanu nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce.

W Ministerstwie Nauki dokonane zostało co prawda porównanie⁷ zgodności przepisów prawa polskiego z zapisami *Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych*, z którego wynika, że nie ma niezgodności między przepisami prawa polskiego a zapisami *KK*, ale w praktyce istnieją wyraźne rozbieżności między zaleceniami *KK* a systemem organizacji ba-

4 Wieczorek Józef – 2005: Karta nie dla polskich naukowców, „Rzeczpospolita” 7.04.2005

5 www.nauka.gov.pl/mein/_gALLERY/15/89/15890/Pismo_do_kierownikow_jednostek_naukowych.pdf

6 www.krasp.org.pl/dok/dok/ZP15_uchwala27IV.pdf

7 *Analiza prawna 1 Zalecenie Komisji z dnia 11 marca 2005 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* (Dz. Urz. UE L 75, s. 67), – www.era-careers-poland.gov.pl/page.html?kid=450:3379&sct=402:5248

dań naukowych, realizowanych przez polskie uczelnie akademickie i instytuty naukowe.

Fakt, iż *KK* jest zaleceniem, a nie aktem prawnym sprawia, że wdrożenie go w polski system nauki i edukacji jest niezwykle trudne. Jediną konsekwencją uchylania się od stosowania zaleceń tam zawartych mogą być trudności przy staraniu się o granty w programach unijnych. Nie ma jednak instytucji, która kontrolowałaby zgodność zarządzania daną placówką naukową z zaleceniami *KK*.

Dopóki zalecenia *KK* nie wejdą do ustaw prawnych, nie należy się spodziewać, że te niewygodne dla środowisk naukowych sformułowania będą respektowane przez polskie uczelnie i instytuty naukowe.

Tym niemniej, godnym odnotowania jest fakt włączenia się dużej organizacji akademickiej – Krajowej Sekcji Nauki NSZZ SOLIDARNOŚĆ – do nacisków na decydentów, w sprawie wprowadzenia zaleceń *KK* do polskiego prawa:

Uważamy, że sprawą fundamentalną dla uzdrowienia sytuacji jest wprowadzenie zaleceń *Europejskiej Karty Naukowca* do polskiego systemu prawnego. Ta właśnie *Karta* stanowi, że wszyscy naukowcy powinni być oceniani według jednakowych, przejrzystych kryteriów. Takie kryteria są podstawą systemu oceny parametrycznej. Szczegółowe punkcje powinny być dopasowane do specyfiki różnych dziedzin nauki, ale *Karta* postuluje również ocenę przez niezależne komisje, w przypadku profesorów – komisje międzynarodowe⁸.

To jest ten sam kierunek działań, jakie zainicjowało NFA. Jednak przekonanie stanowiących prawo w Polsce do tych zaleceń jest zadaniem niezwykle trudnym i dopóki problem nie znajdzie się w programie polityki naukowej rządu, raczej nie należy się spodziewać istotnych zmian w zakresie jego realizacji.

8 Wiadomości KSN, *Biuletyn Informacyjny Krajowej Sekcji Nauki NSZZ 'Solidarność'* nr 3–4 (132–133) marzec – kwiecień 2007 r., <http://www.solidarnosc.org.pl/ksn/Docs/ozal200307.pdf>

Monitoring wprowadzania *Karty i Kodeksu* w Polsce

Zalecenie Komisji z dnia 11 marca 2005 r. w sprawie *Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych* stanowi¹ m.in.:

Aby Państwa Członkowskie stworzyły niezbędne struktury monitorowania, w celu regularnej oceny wykonania niniejszego zalecenia oraz określenia stopnia, w jakim pracownicy, grantodawcy oraz naukowcy stosują się do postanowień *Europejskiej Karty Naukowca* oraz *Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych*.

Niestety, do tej pory Polska takich struktur nie stworzyła. Nie ma ani jednej jawnej, dostępnej oceny realizacji w Polsce zalecenia w sprawie *Karty i Kodeksu*.

Informacje o polskich inicjatywach, dotyczących *Karty i Kodeksu* dostępne na stronie The European Researcher's Mobility Portal – Poland² są nader skąpe i nie dostarczają informacji o tym, jak pracodawcy i grantodawcy realizują zalecenie. Od czerwca 2006 r. nie została zanotowana na tej stronie ani jedna inicjatywa dotycząca *KK*.

Jednak realizację zasad *Karty i Kodeksu* można ocenić w sposób pośredni, poprzez przegląd ustawodawstwa w zakresie nauki i szkolnictwa wyższego – autonomicznego do tej pory, względem zaleceń Komisji Europejskiej.

Przeгляд statutów uczelni oraz jednostek naukowych wskazuje, że zasadnicze zalecenia, których realizacja zapobiegłaby generowaniu patologii w nauce i edukacji, nie są respektowane. Co więcej, w praktyce wygląda to jeszcze gorzej.

Znajomość zaleceń *Karty i Kodeksu* jest znikoma w środowisku, także w środowisku KRASP, które *KK* podpisało.

Pracownicy nauki niechętnie odnoszą się do ankiet w sprawie realizacji zaleceń *KK*, ale ci którzy się takiej oceny podejmują, twierdzą, że zalecenia te w macierzystych jednostkach nie są respektowane. Takie były odpowiedzi na poniższą ankietę,

1 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf

2 <http://www.eracareers-poland.gov.pl/page.html?kid=450:3379&sct=402:5248>

rozpowszechnioną w środowisku skupionym wokół Niezależnego Forum Akademicznego (www.nfa.pl):

ANKIETA
na temat wdrażania
*Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania
przy Rekrutacji Pracowników Naukowych*

- I. Rodzaj instytucji naukowej:
- uczelnia państwowa
 - uczelnia niepaństwowa
 - placówka PAN
 - jednostka badawczo-rozwojowa
- II. Czy w Twojej jednostce podjęto działania, mające na celu wdrożenie zaleceń *Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych* dotyczące:
- a) jawności dorobku naukowego,
 - b) przejrzystości kryteriów i rezultatów oceny nauczycieli akademickich i jednostek uczelnianych,
 - c) rekrutacji nauczycieli akademickich na podstawie otwartych konkursów, przy zachowaniu zasady równego traktowania kandydatów (konkursy nie ustawiane),
 - d) przejrzystości zasad przydziału funduszy na badania i jawności rezultatów badań,
 - e) obowiązku opracowania planów rozwoju zawodowego nauczycieli akademickich,
 - f) stymulowania odpowiednimi regulacjami prawnymi mobilności naukowców, która winna być doceniana przy zatrudnianiu i ocenie pracowników oraz przy przydzielaniu funduszy na badania,
 - g) dostępu do procedur odwoławczych we wszystkich kwestiach związanych z zatrudnieniem i finansowaniem,
 - h) możliwości korzystania z pomocy niezależnego od władz mediatora akademickiego w rozwiązywaniu konfliktów i/ innych zaleceń.

III. Powyższe zalecenia umieszczono:

- a) w statucie (rześluj statut, podaj jego adres internetowy),
- b) w innych przepisach i regulaminach (rześluj odpowiednie zapisy, podaj adres).

IV. Czy Twoim zdaniem:

- wdrożenie zaleceń *Karty i Kodeksu* będzie korzystne dla zmiany systemu nauki w Polsce? Uzasadnij:
- istnieją przeszkody we wprowadzaniu w życie zaleceń *Karty i Kodeksu*:
 - a) przeszkody ogólnokrajowe (np. prawne) uzasadnij:
 - b) specyficzne w Twoim miejscu pracy uzasadnij:

V. Skąd masz informacje o *Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych*?

Bardzo proszę o rozpowszechnienie ankiety w środowisku akademickim.

Tę ankietę można wykorzystać do badań nad monitoringiem wprowadzania *Karty i Kodeksu* w Polsce.

W odpowiedziach dla NFA były jedynie stwierdzenia, że nie podjęto działań, mających na celu wdrożenie zaleceń *Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych* (żadnym z obszarów wymienionych w ankiecie!), zaleceń *KK* nie umieszczono ani w statucie, ani w innych przepisach i regulaminach. Natomiast odpowiadający zgodnie stwierdzali, że wdrożenie zaleceń *Karty i Kodeksu* będzie korzystne dla zmiany systemu nauki w Polsce.

Próbę ankietowania kierowników jednostek naukowych na temat wdrażania *Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych* prowadził Ośrodek Przetwarzania Informacji (OPI), ale ta inicjatywa nie została zrealizowana.

Faktem jest, że ankieta Komisji Europejskiej³ też nie cieszyła się w Polsce dużym zainteresowaniem.

3 <http://infopoll.net/live/surveys/s31098.htm>

Niewątpliwie potrzebne jest utworzenie zespołu, do przeprowadzenia oceny wprowadzania *KK* w Polsce. Najlepiej, gdyby to był zespół niezależny od decydentów, działający jako organizacja pożytku publicznego, czyli *think tank*.

Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych a praktyka zatrudniania pracowników naukowych w Polsce

Wprowadzenie *Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych*, rekomendowanego przez Komisję Europejską, w znaczący sposób polepszyłoby system zatrudniania pracowników naukowych w Polsce. Nie istnieją wprawdzie przeszkody, uniemożliwiające wcielenie tych zasad w życie, jednak decydenci nie podejmują wystarczających działań, aby zalecenia *Kodeksu* weszły do praktyki polskiego życia akademickiego. W związku z tym istnieje konieczność podejmowania oddolnych inicjatyw, aby zasadne zalecenia *Kodeksu* nie spoczywały jedynie w szufladach biurka decydentów.

*Kodeks*¹

Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych obejmuje ogólne zasady i wymagania, do których powinni stosować się pracodawcy i/lub grantodawcy przy mianowaniu lub rekrutacji naukowców. Zasady i wymagania o których mowa, powinny zagwarantować przestrzeganie takich wartości jak przejrzystość procesu rekrutacji oraz równe traktowanie wszystkich kandydatów, w szczególności mając na względzie rozwój atrakcyjnego, otwartego oraz zrównoważonego europejskiego rynku pracy dla naukowców, a także uzupełniają zasady i wymagania określone w *Europejskiej Karcie Naukowca*. Instytucje oraz pracodawcy przestrzegający *Kodeksu* będą otwarcie wywiązywać się ze zobowiązania do postępowania w sposób odpowiedzialny i godny szacunku oraz zapewnią naukowcom sprawiedliwe warunki ramowe, z wyraźnym zamiarem wniesienia wkładu w rozwój Europejskiej Przestrzeni Badawczej.

1 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf

Praktyka w Polsce:

Kodeks został opracowany dla pracodawców zatrudniających pracowników naukowych, zaś w Polsce takimi pracodawcami są przede wszystkim rektorzy szkół wyższych, dyrektorzy instytutów PAN oraz instytutów resortowych.

Niestety, sygnatariuszem *Kodeksu* w Polsce jest tylko Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich² – organizacja skupiająca pracodawców niektórych szkół wyższych, oraz Niezależne Forum Akademickie³, skupiające naukowców, często porzywdzonych przez pracodawców akademickich.

Wprawdzie 20 marca 2006 r. Podsekretarz Stanu w MEiN, prof. Krzysztof Jan Kurzydłowski, wystosował do kierowników jednostek naukowych list⁴, w którym zwraca się z prośbą o ujęcie w statutach, regulaminach wewnętrznych i innych dokumentach regulujących działalność instytucji, przepisów *Kodeksu* dotyczących rekrutacji i oceny pracowników naukowych, które powinny mieć charakter wiążący, jednak przegląd takich dokumentów dostępnych w Internecie nie wskazuje, aby kierownicy jednostek naukowych wdrożyli w życie te zalecenia.

Problem rekrutacji pracowników naukowych w Polsce zdaje się mieć znaczenie fundamentalne dla rozwoju nauki, a tymczasem jest niezwykle patologiczny, jak się niemal powszechnie uważa. Respektowanie takich zasad jak *przejrzystość procesu rekrutacji oraz równe traktowanie wszystkich kandydatów* zdaje się nie dotyczyć pracodawców polskich.

Kodeks *Ogólne zasady i wymagania Kodeksu Postępowania* Rekrutacja

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni ustalić otwarte, efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia powinny zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifika-

2 www.krasp.org.pl

3 <http://www.nfa.pl/articles.php?id=261>

4 www.nauka.gov.pl/mein/_gALLERY/15/89/15890/Pismo_do_kierownikow_jednostek_naukowych.pdf

cji oraz nie być na tyle specjalistycznymi, by zniechęcić odpowiednich kandydatów. Pracodawcy powinni zamieścić również opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego. Ponadto, należy realistycznie oszacować czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań.

Praktyka w Polsce:

Nie istnieją w prawie polskim przeciwwskazania, aby rekrutacja odbywała się w taki sposób, jak zaleca *Kodeks*, ale nie ma też nakazów prawnych, które regulowałyby procesy rekrutacji, zgodnie z zasadami tego dokumentu.

W Polsce procedury rekrutacji są jedynie pozornie otwarte. Pracowników naukowych na ogół rekrutuje się na podstawie konkursów, ale przeważnie – dopasowanych do profilu upatrzonego wcześniej kandydata, który najczęściej pochodzi z tego samego zakładu/placówki, ze swobodnego „chowu wsobnego”. Coraz częściej ogłoszenia o konkursach umieszczane są nie tylko na tablicy ogłoszeń w dziekanacie, lecz także na stronach internetowych danej instytucji naukowej, ale nie ma ogólnopolskiej tablicy ogłoszeń o konkursach na stanowiska akademickie, co by zapewniło powszechny i równy dostęp do takiej informacji.

Zawartość ogłoszeń nie zawsze jest zgodna z ustawą *Prawo o szkolnictwie wyższym* np. nie informuje się, że do konkursu na stanowisko profesora nadzwyczajnego może stanąć doktor bez habilitacji, o ile posiada duży dorobek naukowy. Wymagania w stosunku do kandydata są czasem tak specjalistyczne, że bez problemu można określić, dla którego kandydata konkurs został rozpisany. Nie ma znaczenia, który kandydat ma większe osiągnięcia naukowe bądź dydaktyczne, najważniejsze, aby najlepiej spełniał warunki konkursu skrojone dla kandydata, który faktycznie jest przewidziany do objęcia etatu po rozstrzygnięciu tak spreparowanego, fikcyjnego konkursu.

Kodeks Dobór kadr

Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiedzialną równowagą płci, a także, w razie

konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednie rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni.

Praktyka w Polsce:

Na podstawie informacji o praktykach stosowanych przy organizowaniu konkursów na obejmowanie stanowisk i etatów akademickich można określić ich standardy.

Standardowe cechy polskich konkursów:

- są rozpisywane przeważnie na jednego, wybranego kandydata
- informacje o konkursie można znaleźć w prasie (zwykle lokalnej), na tablicy ogłoszeń (zwykle obok dziekanatu), rzadziej w Internecie, natomiast nie są z reguły zamieszczane w międzynarodowej prasie naukowej
- zazwyczaj brakuje dokładnego opisu wymaganych kompetencji na konkursowe stanowisko, albo ten opis jest tak szczegółowy, że kryteria zatrudniania może spełnić tylko jeden kandydat, na którego rozpisany został konkurs
- komisje konkursowe są na ogół lokalne, bez specjalistów z innych ośrodków, nie wspominając o specjalistach międzynarodowych
- procedury rekrutacji są nieporównywalne z podobnymi procedurami na szczeblu międzynarodowym (np. wymaganie stopnia doktora habilitowanego eliminuje nawet największych uczonych, jeśli ich kariera zawodowa przebiegała poza „strefą habilitacyjną”)
- przeważnie brakuje opisów warunków pracy
- zazwyczaj brakuje opisu perspektyw rozwoju zawodowego
- terminy (jak i miejsca) ogłaszania konkursów często dyskryminują potencjalnych kandydatów spoza jednostki rozpisującej „konkurs”.

A jak należy dostosować procedury konkursowe do zaleceń Kodeksu?

- informacje o konkursie winny ukazywać się w specjalnym internetowym serwisie (tablica ogłoszeń o konkursach na stanowiska akademickie) Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, pod rygorem unieważnienia konkursu, co winno być zapisane w stosownej ustawie, czy zarządzeniu ministra
- termin umieszczania ogłoszenia winien być sprecyzowany w zarządzeniu ministra i skorelowany z terminem określonym dla uzyskania stosownej opinii o dorobku naukowym dla doktorów stających do konkursu na stanowisko profesora nadzwyczajnego
- co najmniej 50% członków komisji winno pochodzić z ogólnej puli komisji rekrutacyjnych (w danej dziedzinie) akredytowanych przy ministerstwie nauki
- komisje rekrutacyjne winny być zobowiązane do zasięgnięcia i uwzględnienia opinii ekspertów zagranicznych, zwłaszcza przy konkursach na ważne stanowiska kierownicze.

Przykładem tego, iż można w Polsce przeprowadzać otwarte konkursy na podobnych zasadach, jest Międzynarodowy Instytut Biologii Komórkowej i Molekularnej UNESCO w Warszawie⁵. Rekrutacja samodzielnych pracowników naukowych jest w nim przeprowadzana przez międzynarodową komisję, po publikacji ogłoszeń w renomowanych, międzynarodowych czasopismach naukowych (np. „*Nature*”, „*Science*”), przy czym habilitacja nie jest wymagana do objęcia stanowiska profesorskiego, choć jej brak stanowi później duże utrudnienie ze względów praktycznych (np. niemożliwość posiadania własnych doktorantów). Doświadczenie uzyskane przy organizacji otwartych konkursów przez ten instytut powinno zostać wykorzystane przy implementacji takiego systemu w innych instytucjach naukowych w Polsce.

| 5 http://www.iimcb.gov.pl/wersja_polska.php.

Kodeks Przejrzystość

Przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy również ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań.

Praktyka w Polsce:

W Polsce brakuje takiej przejrzystości. Uzyskanie informacji o mocnych i słabych punktach podań jest niemożliwe, nawet od pracodawców zrzeszonych w KRASP, która podpisała *Kodeks*⁶.

Kodeks Ocena zasług

W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców, należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności.

Oznacza to, że oceny zasług należy dokonywać zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. W rezultacie, znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, np. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie. W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.

6 http://www.krasp.org.pl/dok/dok/ZP15_uchwala27IV.pdf

Praktyka w Polsce:

Sądząc po efektach doboru kadr przy rekrutacji pracowników naukowych bierze się pod uwagę kreatywność kandydata, ale nierzadko jako cechę niepożądaną. To samo odnosi się do poziomu niezależności kandydatów. Odnosi się wrażenie, że to poziom zależności kandydata od organizatorów „konkursu” jest preferowany, a największe szanse mają kandydaci „mierni, bierni, ale wierni”.

Wskaźniki bibliometryczne brane są u nas pod uwagę w sposób niewystarczający, a jeśli już się bierze je uwzględnia, to w sposób patologiczny. Przy konkursach podaje się wymagania liczbowe – np. konieczność opublikowania 10 prac, nie bierze się jednak pod uwagę ich jakości, ignorując takie wskaźniki jak *impact factor* czasopisma lub ilość cytowań danej publikacji. Dla przykładu, publikacja w „*Rocznikach AM w Białymstoku*” ma prawie taką samą wagę, jak publikacja w renomowanym czasopiśmie międzynarodowym. Prace przeglądowe ocenia się tak samo, jak oryginalne prace badawcze. Obok stosowania parametrów opracowanych przez Instytut Informacji Naukowej z Filadelfii⁷ wprowadzono ostatnio w niektórych placówkach kontrowersyjną ocenę na podstawie tzw. Index Copernicus, który indeksuje mierne czasopisma polskie i międzynarodowe, głównie z krajów rozwijających się, podczas gdy nie indeksuje uznanych czasopism naukowych ujętych na tzw. *Liście Filadelfijskiej*, czyli *Master Journal List* (ISI). Niestety, w Polsce nie ma powszechnie dostępnej bazy danych *Web of Knowledge* (ISI), uwzględniającej liczbę cytatów publikacji naukowych, stąd te kryteria nie zawsze odgrywają rolę w rekrutacji naukowców⁸.

Inne zalecane kryteria też są w praktyce patologiczne. Np. nasz system jest „indywidualistyczny”, preferuje w całej karierze pracę indywidualną a nie zespołową, stąd osoby dobrze pracujące zespołowo wielu szans na rozwój kariery nie mają, chyba że chodzi o osoby mało kreatywne, a pracujące pomocniczo „na swojego szefa”. Tymczasem, indywidualizm naukowców w wielu dziedzinach jest już tylko historią, albowiem obecnie szanse na sukces mają przede wszystkim wieloosobowe, interdyscyplinarne zespoły badawcze, dysponujące skomplikowaną aparaturą i wielomilionowym budżetem.

Ocena nauczania studentów oraz formowania nowych naukowców, która to winna być jednym z najważniejszych kryteriów, jest przeprowadzana często w sposób

7 <http://www.isinet.com/cgi-bin/jrnlst/jloptions.cgi?PC=master>

8 <http://www.nfa.pl/news.php?id=5507>

niewłaściwy. Młodzi naukowcy, oceniani przez studentów wyżej od swoich przełożonych raczej nie mają szans na utrzymanie się w takiej jednostce naukowej, gdyż opinia studentów jest czasem brana pod uwagę, ale wręcz „na opak”.

Działalność organizacyjna i zarządzanie procesami badań i nauczania, w ogóle są źle postrzegane, co ma uzasadnienie historyczne, gdyż w tej roli najczęściej występowali zwykle zwolennicy i przedstawiciele jedynie słusznego systemu, nader często słabi naukowo, preferujący negatywny system selekcji kadr i dezorganizujący proces zarówno nauki jak i nauczania.

Najwyższy czas aby podnieść rangę i ocenę nielicznych osób ze środowiska akademickiego posiadających zdolności dobrego zarządzania, bez czego żadna placówka nie może dobrze funkcjonować, marnotrawiąc raczej potencjał naukowy.

Na stanowiskach zarządzania jednostkami naukowymi winni stać profesjonalni menedżerowie, także z doświadczeniami w pracy/współpracy z przemysłem.

Kodeks

Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów

Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie, jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery. Z tego względu należy umożliwić kandydatom składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę.

Praktyka w Polsce:

Ścieżka kariery w Polsce jest na ogół jednowymiarowa. Wszelkie odstępstwa od przyjętego wzorca są zwykle źle widziane. Zejście ze ścieżki np. uniwersyteckiej, bez względu na przyczyny, powoduje, że powrót na nią staje się praktycznie niemożliwy, mimo zdobycia różnorodnych doświadczeń i osiągnięć poza uczelnią. Powszechnie przyjmuje się, że ze ścieżki uniwersyteckiej odpadają najsłabsi, jednak nie jest to do końca zgodne z prawdą. Praktyka wykazuje, że to właśnie często osoby słabo przystosowane do warunków wolnorynkowej konkurencji pozostają w Polsce na uczel-

niach, które co prawda nie zapewniają im wysokich apanaży, lecz rekompensują to pewnością zatrudnienia, emerytury i ubezpieczeń, przy stosunkowo niewielkim wyśiłku ze strony zainteresowanych.

Jeżeli podczas rekrutacji pracowników naukowych nie są brane pod uwagę najbardziej obiektywne kryteria, to siłą rzeczy trwa, i nawet nasila się, negatywna selekcja kadr akademickich. Posiadanie większych od kadry etatowej osiągnięć naukowych czy edukacyjnych zmniejsza na ogół szansę na zatrudnienie na uczelni, gdyż mogłoby to zaburzyć odpowiadający większości *status quo*. Widać to chociażby w barierach, stosowanych w celu uniemożliwienia powrotu do Polski polskich pracowników naukowych, uformowanych w najlepszych nawet ośrodkach zagranicznych.

Kodeks

Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności

Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.

Praktyka w Polsce:

Jakakolwiek mobilność, czy to regionalna, czy to sektorowa, jest źle widziana w polskim środowisku akademickim, i wręcz karana. Osoby mobilne niejednokrotnie doświadczają dyskryminacji. Preferowany jest „chów wsobny”, gdzie całe życie zawodowe pracownika naukowego przebiega na jednej uczelni, najczęściej na tej samej, gdzie odbywał też studia. Sytuacja taka prowadzi do wytworzenia się na uczelni nieformalnych sieci towarzyskich i genetycznych. Preferowane jest zatrudnienie pracowników, będących elementem takiego układu, bardziej niż zatrudnianie osób z zewnątrz. Należałoby zastosować rozwiązanie, skutecznie wdrażane od wielu lat w USA czy w Niemczech, gdzie prawo zabrania przechodzenia kolejnych szczebli kariery naukowej na tej samej uczelni, wymuszając mobilność naukowców.

Kodeks Uznawanie kwalifikacji

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Powinni oni nawzajem informować się, wszelkimi dostępnymi kanałami komunikacji, o zasadach, procedurach i normach określających uznawanie tego typu kwalifikacji oraz zdobyć ich pełne zrozumienie, a w rezultacie korzystać z obowiązującego prawa krajowego, konwencji i określonych zasad w sprawie uznawania tego typu kwalifikacji.

Praktyka w Polsce:

Ocena kwalifikacji naukowych jest w Polsce realizowana niewłaściwie, co wynika z generalnej osobliwości polskiego systemu nauki, który można określić systemem tytularnym. Posiadanie odpowiednich dla naszego systemu, jakkolwiek niekompatybilnych z krajami anglosaskimi, stopni czy tytułów, jest warunkiem koniecznym, a niekiedy i dostatecznym, do pozytywnej oceny na dane stanowisko. Kwalifikacje merytoryczne nie zawsze są brane pod uwagę, a czasem wyższe kwalifikacje stanowią wadę, a nie zaletę do objęcia stanowiska. Bardziej mobilni pracownicy naukowcy, których kariera naukowa przebiegała poza Polską, w systemie „dorobku”, gdzie dorobek naukowy jest rzeczą najważniejszą, natrafiają na utrudnienia, jeśli nie posiadają specyficznych dla polskiego systemu – stopnia doktora habilitowanego czy tytułu profesora „belwederskiego”. To zniechęca do powrotu polskich naukowców. Wielu powracających natomiast, o ile w ogóle znajdują pracę w polskim systemie, jest z różnych powodów dyskryminowanych⁹, mimo wysokich kwalifikacji i znacznego dorobku.

9 Zbigniew (Ben) Żylicz, List do NEA w sprawie dyskryminacji obywateli polskich przy zatrudnianiu na stanowiskach naukowych, <http://www.nfa.pl/articles.php?id=460>

Kodeks Staż pracy

Wymagany poziom kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom stanowiska i nie powinien stanowić bariery w przyjęciu do pracy. Przy uznawaniu i ocenie kwalifikacji należy skupić się bardziej na ocenie osiągnięć kandydata niż jego/jej uwarunkowaniach lub reputacji, jaką zdobył w instytucji, w której uzyskał te kwalifikacje. Jako że kwalifikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy także uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.

Praktyka w Polsce:

W polskiej rzeczywistości akademickiej, bardziej niż wysoki poziom kwalifikacji kandydata na stanowisko naukowe, liczą się układy, stopień pokrewieństwa i zależności od innych, stojących wyżej w hierarchii uczelnianej. Niestety, częstym wyjściem z tej paradoksalnej sytuacji – aby w pełni wykorzystać swój potencjał intelektualny i organizacyjny – jest uniezależnianie się pracowników naukowych od polskich instytucji naukowych – przez wyjazd za granicę.

Kodeks Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora

Instytucje mianujące naukowców posiadających stopień doktora powinny ustalić jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania. Tego typu wytyczne powinny uwzględniać okres pełnienia wcześniejszych funkcji jako naukowca ze stopniem doktora w innych instytucjach i brać pod uwagę fakt, że status pracownika ze stopniem doktora jest przejściowy, tak by móc przede wszystkim zapewnić dodatkowe możliwości rozwoju kariery naukowej, w kontekście długoterminowej perspektywy rozwoju.

Praktyka w Polsce:

Problem naukowców ze stopniem doktora jest u nas chyba źle stawiany. Ktoś, kto zasługuje na stopień doktora, a tym samym wykazał się profesjonalizmem i po-

tencjalnymi zdolnościami do prowadzenia badań naukowych, lub szerzej, do kreatywnej działalności, winien być wykorzystany efektywnie w systemie nauki i edukacji czy na styku nauki i gospodarki. Jeśli takich cech wypromowany doktor nie wykazuje, to chyba jego mentorzy nie powinni więcej zajmować się formowaniem doktorów.

Problem tzw. „wiecznych doktorów” jest raczej absurdalny. W końcu doktorat winien być nadawany na „wieczność”, więc każdy, kto na niego zasłużył, winien go posiadać dożywotnio. Problemem jest tylko wykorzystanie tej wiedzy i kreatywności w systemie nauki i edukacji, z czym nie jest najlepiej. Oczywiście istnieje problem, co robić z doktorami, którzy zostali na uczelni a przestali być kreatywni. Czasem jest to problem sztuczny, czasem realny.

Nie wszyscy doktorzy, którzy nie awansują – nie są kreatywni, nie nadają się do nauczania innych, czy organizowania nauki. Niektórzy nie awansują właśnie dlatego, że tymi cechami (albo przynajmniej jedną) przewyższają swoich przełożonych i w warunkach systemowego braku mobilności albo pozostają na dotychczasowych stanowiskach albo odchodzą z nauki.

Największym prestiżem cieszą się czasem naukowcy, których nikt nie może zastąpić. Ale ten prestiż może mieć różne oblicza, w szczególności, jeśli odnosi się do „wiecznych” dyrektorów. Często dyrektorzy zajmują stanowisko niemal dożywotnio, bo rzekomo nikt nie może ich zastąpić, inni są gorsi. Gdy wprowadza się do statutów ograniczenia odnośnie ilości sprawowanych kadencji, można obejść je z kolei, np. zmieniając strukturę, czy tylko nazwę instytutu.

Ciekawe, że na pytanie *A co zrobili z tymi, którzy mogli ich zastąpić?* – na ogół nie ma odpowiedzi. Ciekawe, bo przecież prestiżem winni cieszyć się przede wszystkim ci, którzy wychowali innych i lepszych (przynajmniej w niektórych sprawach) od siebie – tak, aby niekoniecznie musieli „wiecznie” pełnić obowiązki zarządzających. Niestety, ten punkt widzenia jest jakby niewidoczny, lub źle widziany.

Tym samym, aby być dobrym w obecnym systemie, nie trzeba formować innych, lecz raczej wycinać innych i to jest systemowa patologia.

Co ciekawe, obecny system doskonale zabezpiecza się, aby niewygodni doktorzy nie tylko nie pracowali na uczelniach, ale także aby nie znaleźli miejsca w systemie edukacji „niższej” tzn. w liceach czy gimnazjach. Wydawało by się, że o ludzi ze stopniem doktora takie szkoły winny się bić. A tak jednak nie jest. Doktorzy są źle widziani, a gdyby nawet się zdecydowano na przyjęcie doktora, to po np. 10 latach

pracy w szkole wyższej, mógłby być co najwyżej stażystą w szkole średniej i mogłoby się zdarzyć, że odbywałby stażową praktykę pod opieką swojego wychowanka, nawet słabego, bo zwykle tacy na etaty szkolne są chętniej przyjmowani.

Jest to system katastrofalny dla polskiej edukacji i całkiem odmienny od tego, jaki funkcjonował przed II wojną światową, kiedy w gimnazjach i liceach uczyli nieraz wybitni naukowcy.

Przy rozwiniętym obecnie systemie formowania doktorów winien być zmieniony system prawny, tak aby ich potencjał intelektualny stanowił zaletę, a nie przeszkodę w zatrudnieniu.

Profesja naukowca w *Europejskiej Karcie Naukowca* i w polskiej praktyce

Zgodnie z zaleceniami *Europejskiej Karty Naukowca*¹ (*EKN*) naukowcy już od poziomu doktoranta winni być uważani za profesjonalistów i traktowani tak, jak należy traktować profesjonalistów, stosując przy tym zasady niedyskryminacji. Ich pracodawcy winni dbać o *stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych*. Jest niezwykle ważne, aby ci którzy zdecydowali się na karierę naukową nie czuli dyskomfortu w stosunku do swoich rówieśników, decydujących się na karierę biznesową, co często stanowi powód odchodzenia młodych ludzi od nauki².

Jeśli doktoranta traktuje się jak studenta, wykorzystując go do „czarnej roboty”, często niepłatnej, to jaka siła może go zatrzymać w nauce, skoro jego rówieśnik po studiach zakłada swoją firmę lub robi karierę w korporacji biznesowej, szybko awansując, nieraz już po kilku latach, do pozycji dyrektora?

Trójstopniowy system studiów zawarty w procesie bolońskim może prowadzić do nieprofesjonalnego traktowania doktorantów, na co zainteresowani często narzekają. Dla doktorantów zalecenia *EKN* mogą jednak stanowić dobry punkt odniesienia do walki o właściwe traktowanie i poszanowanie ich profesjonalnych praw. Doktorant nie jest jeszcze samodzielnym pracownikiem, ale traktowanie go podobnie jak studenta „2 stopnia” także nie jest właściwe. Zatem konieczna jest zmiana w traktowaniu młodych naukowców, aby nie dochodziło do negatywnej selekcji, tj. pozostawania w zawodzie „akademickim” osób „nieudaczných”. W sposób dyskryminujący traktuje się też często doktorów, zatrudnionych na etatach adiunktów. Z jednej strony, konieczna jest rotacja kadr, z drugiej – system rotacji jest u nas wadliwy, tzn. oparty na kryteriach tytułarnych, a nie merytorycznych. Oczywiście, niewydajni naukowo czy dydaktycznie naukowcy winni odchodzić z uczelni, ale dlatego nie dotyczy to także profesorów, szczególnie tych, którzy nie radzą sobie z wykładami, seminariami, a także z formowaniem kadr naukowych?

1 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf

2 Wiczorek Józef – 2007: Profesja naukowca w teorii i praktyce. Kariera.com.pl, <http://kariera.com.pl/index.php?gm=1&wi=1292&st=1>

Sytuacja, że kiepski profesor ma zapewniony etat dożywotnio, a znakomity nie-raz doktor nie ma szans na zostanie na uczelni, jest nie do przyjęcia.

Niestety, zamknięty, w znacznej mierze, system nauki polskiej powoduje, że nie są to zdarzenia jednostkowe, lecz dość często spotykane na uczelniach. Tym samym profesja naukowca w Polsce dla wielu osób sprawnych intelektualnie nie jest atrakcyjna, za to jest atrakcyjna dla niemałej liczby osób miernych, mających zabezpieczonych prawnie wiele przywilejów i status autorytetów (często niepodważalnych).

Wielu doktorów ze znakomitych uczelni zagranicznych nie ma po co wracać do Polski, bo ich status (nie tylko ekonomiczny) znacznie by się obniżył, o ile by w ogóle dostali pracę w nauce. Stanowiąc konkurencję dla „osiadłej” kadry decydentów nie są elementem pożądanym. W prasie można przeczytać o pozbywaniu się na uczelniach leniwych (często rzekomo) adiunktów, ale nie ma akcji pozbywania się leniwych profesorów, nieaktywnych naukowo, za to często wykazujących aktywność w akcjach pozbywania się, lub utrudniania pracy, przerastających ich intelektualnie doktorów. Nie jest to zgodne z zaleceniami *EKN*, ale jest bardzo często spotykane na polskich uczelniach i w instytucjach naukowych, czemu polskie prawo jakoś nie jest w stanie zapobiec.

Nie ma woli, aby tę sytuację zmienić na lepsze, bez czego nie widać szans na poprawę stanu nauki w Polsce, efektywne wykorzystanie potencjału intelektualnego Polaków oraz i tak przecież niewielkich funduszy, przeznaczanych na naukę.

Profesja naukowca nie byłaby tak zniechęcająca, gdyby zgodnie z zaleceniami *EKN* *Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców dbali o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych*.

Niestety, ten postulat w praktyce polskiej na ogół jest ignorowany, co stanowi jeden z istotnych powodów ucieczki młodych, zdolnych ludzi z obszaru nauki, a także obaw przed powrotami naukowców do kraju.

Najwyższy czas, aby polskie prawo akademickie (*stawa – Prawo o szkolnictwie wyższym*³, *Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym*⁴) nie dyskryminowało polskich obywateli w uprawianiu profesji naukowca na terenie Polski⁵.

3 Dz.U. z 2005 r. Nr 164, poz. 1365, http://ks.sejm.gov.pl/proc4/ustawy/2720_u.htm

4 Dz.U. Nr 65, poz. 595, <http://www.buwiwm.edu.pl/uzn/tisn.htm>

5 Petycja Niezależnego Forum Akademickiego do Sejmu i Rządu RP w sprawie dyskryminacji obywateli polskich przy rekrutacji pracowników naukowych, <http://www.nfa.pl/news.php?id=5587>

Systemy oceny pracowników akademickich

*Europejska Karta Naukowca oraz Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych (KK)*¹ nie bez przyczyny zaleca stosowanie takiego systemu oceny pracowników akademickich, który by prowadził do pozytywnej, a nie negatywnej selekcji kadr. Stosowanie w praktyce sprawiedliwej oceny pracy naukowców to jeden z najważniejszych elementów sprawnego funkcjonowania nauki. Od kryteriów oceny i ich rzetelnego stosowania zależy czy w instytucjach naukowych będą pracować osoby kreatywne, czy „bierne, mierne ale wierne”.

Konieczność dokonywania okresowych ocen kadr akademickich zapisana została w *Ustawie o szkolnictwie wyższym*².

Art. 124. Rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku:

- 3) otrzymania przez nauczyciela akademickiego, w okresie nie krótszym niż rok, dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 132 ust. 1 i 2.

Art. 132.

- Wszyscy nauczyciele akademicy podlegają okresowej ocenie, w szczególności w zakresie należytego wykonywania obowiązków, o których mowa w art. 111.
- Oceny dokonuje podmiot wskazany w statucie, nie rzadziej niż raz na cztery lata lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony. Kryteria oceny oraz tryb jej dokonywania określa statut.
- Przy dokonywaniu oceny nauczyciela akademickiego, dotyczącej wypełniania obowiązków dydaktycznych zasięga się opinii studentów. Zasady zasięgnięcia tych opinii i sposób ich wykorzystania określa statut uczelni.

1 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf

2 Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, http://ks.sejm.gov.pl/pro-c4/ustawy/2720_u.htm

W prawie polskim zgodnie z ustawą nie ma zatem mowy o konieczności dokonywania oceny przez komisje niezależne jak zaleca *KK*, ale przez „podmiot wskazany w statucie” (Art. 132. 1 ustawy) co powoduje, że zgodność *KK* i praktyki oceniania w Polsce jest raczej pozorna.

Jeśli statut nie wskazuje komisji, jako podmiotu dokonującego oceny, a wskazuje jako podmiot dziekana, wtedy ocena może być jednoosobowa, a nie komisyjna – patrz np. *Statut AGH*³.

Art. 50

7. Okresowej oceny nauczyciela akademickiego zatrudnionego na wydziale dokonuje dziekan, nauczyciela akademickiego zatrudnionego w jednostce pozawydziałowej i kierownik tej jednostki.
8. Dokonując oceny dziekana (kierownik jednostki pozawydziałowej), bierze pod uwagę ocenę proponowaną przez bezpośredniego przełożonego.

A zatem żadna komisja do oceny pracownika, zgodnie z naszym prawem, nie jest konieczna, nie ma więc nawet co marzyć o komisji niezależnej, tym bardziej o komisji międzynarodowej. Rola bezpośredniego przełożonego jest w tej ocenie bardzo ważna, a w praktyce może być decydująca.

Od oceny nie ma się do kogo, niezależnego, odwołać, co z kolei postuluje *KK*. Pozostaje, tak jak w czasach PRL – u, zwykle komisja senacka tej samej uczelni, która autonomicznie może skazać każdego niewygodnego „na śmierć zawodową” i jeśli tak zechce, w praktyce – ani minister, ani sąd pracy, nie mają nic do tego.

Warunki do pozbywania się niewygodnych pracowników są u nas znakomite i skwapliwie wykorzystywane. Nie bez przyczyny polskie środowisko tak obawia się otwarcie wypowiadać swoich poglądów, szczególnie w sprawie reformowania systemu nauki i edukacji, a o patologiach, tak licznych na naszych uczelniach czy w instytutach naukowych, lepiej nie mówić, jeśli się chce posiadać pozytywną ocenę.

Kryteria oceny w naszym systemie są autonomiczne i wymaga się, aby dotyczyły pracy naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej. Jednocześnie brak powszechnego dostępu do baz danych o publikacjach naukowych, ich cytowaniu, toteż ocena pracy naukowej – siłą rzeczy – jest ułomna.

3 Statut AGH Kraków, 7.06.2006 r., <http://regent2.uci.agh.edu.pl/statut/xml2pdf/statut2006.pdf>

KK zaleca, aby oceny były przedstawiane najlepiej przez komisję międzynarodową (przynajmniej w przypadku doświadczonych już badaczy), co w praktyce polskiej praktycznie nie funkcjonuje. Nauka jest ze swej istoty globalna, więc i ocena naukowców winna uwzględniać znaczenie wyników badań naukowców w aspekcie globalnym.

Oceny wyników pracy naukowców z tego samego ośrodka, czy z konkurencyjnych polskich ośrodków naukowych mogą odbiegać bardzo od oceny obiektywnej. Czasem nawet brak specjalistów, którzy by kompetentnie mogli wypowiedzieć się na temat wartości działań ocenianego pracownika. Nie zawsze jednak chodzi o to, aby znaleźć osobę kompetentną, czasami chodzi o taką, która oceni tak, jak się oczekuje. Ogromną pomoc w ocenie dorobku naukowego mogłyby stanowić kryteria bibliometryczne⁴ (liczba publikacji w czasopismach, mających określony *Impact Factor*, liczbę cytowań oraz wskaźnik Hirscha), ale w Polsce na ogół nie są stosowane.

Ocena pracy dydaktycznej i organizacyjnej zawsze u nas była uzależniona od bezpośredniego przełożonego, z wszelkimi tego konsekwencjami.

Obecnie wprowadzane są ankiety studentów do oceny pracowników uczelni. Ankiety takie funkcjonowały już wcześniej, np. w latach 1980-1981, z tym że pracownicy wyżej oceniani od swoich przełożonych nie mieli wiele szans na utrzymanie się na uczelniach. Niestety, do tej pory brak opracowań o losach najwyższej ocenianych przez studentów nauczycieli akademickich. Obecnie niektóre uczelnie od oceny wykładowców przez studentów uzależniają nawet pensje i przedłużanie zatrudnienia, ale jeszcze nie wiadomo, jak ten system sprawdzi się w praktyce. Niektórzy studenci np. wykorzystują ankiety po to, aby wyrzucić presję na nauczycieli, w celu obniżenia wymagań i podniesienia ocen (zjawisko to znane jest również w uczelniach zachodnich).

Przy ocenie pracownika mogą być brane pod uwagę kryteria etyczne, np. przestrzeganie *Akademickiego Kodeksu Wartości*⁵ jak stanowi np. *Statut UJ*⁶ (§ 174), ale

4 Kalisz Józef – 2007: Pozoranctwo naukowe kwitnie – Sposoby oceny działalności naukowej, „Forum Akademickie” 3/2007, Kalisz Józef – 2007: Jak polepszyć stan polskiej nauki i szkolnictwa wyższego, <http://www.kali.enter.net.pl/nauka.html>

5 Akademicki kodeks wartości (przyjęty na posiedzeniu Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego w dniu 25 czerwca 2003 r.), <http://www.uj.edu.pl/universytet/wladze/kodeks.pdf>

6 <http://www.uj.edu.pl/universytet/wladze/statutUJ.pdf>

nasuwa się pytanie, jak miałyby to wyglądać w praktyce, jeżeli nawet twórcy kodeksu i władze uczelni bynajmniej nie widzą potrzeby przestrzegania jego zaleceń⁷.

Nieskazitelną postawą etyczną jest wręcz niezbędna dla zatrudnienia na uczelniach, o czym traktują statuty, ale gdyby te paragrafy brać na serio, to na uczelniach pozostałoby niewielu naukowców. Uczelnie zatem radzą sobie inaczej, bardziej pragmatycznie, wykluczając raczej tych, którzy ujawniają nieetyczne postęпки swoich kolegów.

KK zaleca, aby oprócz oceny ogólnego potencjału pracowników jako naukowców, uwzględniano ich kreatywność oraz poziom niezależności. Trudno znaleźć dowody, aby te zalecenia spełniano w polskim systemie nauki. Niski poziom innowacyjności, mała liczba patentów, niewiele liczących się w świecie publikacji – świadczą raczej, że kreatywność naszej kadry naukowej nie jest zbyt duża. Obowiązująca u nas hierarchiczność systemu „tytularnego” wyklucza niejako jednostki prawdziwie niezależne, co ma istotny wpływ na poziom nauki w Polsce.

Ogólnie można ocenić, że patologie oceny odgrywają szczególnie negatywną rolę w systemie nauki i edukacji, a system oceny pracy naukowców jest daleki od rekomendacji KK.

A P P E N D I X

*Europejska karta naukowca*⁸

Systemy oceny pracowników

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników, w celu regularnej oceny ich wyników zawodowych przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną (zaś w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową) komisję.

7 Wieczorek Józef – 2007: Mobbing a akademicki kodeks wartości, <http://www.mobbing-jwieczorek.ans.pl/mobbing%20AKW.htm>

8 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf

Tęgo typu procedury oceny pracowników powinny odpowiednio uwzględniać ogólną kreatywność naukową oraz wyniki badań naukowców, np. Publikacje, patenty, zarządzanie badaniami naukowymi, nauczanie/prowadzenie wykładów, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, działania w zakresie szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie oraz mobilność, a także powinny być brane pod uwagę w kontekście rozwoju zawodowego.

Jawność dorobku naukowego i jawność rezultatów badań finansowanych w ramach grantów

W *Europejskiej Karcie Naukowca (EKN)* można odnaleźć m.in. taki zapis: „*Naukowcy, których badania finansowane są z funduszy państwowych, są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników*”¹. Wydaje się to oczywiste, ale w praktyce wygląda różnie. Nie ma u nas w gruncie rzeczy jawnych, łatwych do sprawdzenia danych, o tym jak wykorzystywane są pieniądze podatników przez naukowców. Niestety, bazy Ośrodka Przetwarzania Informacji², dotyczące ludzi nauki oraz rezultatów ich działalności naukowej nie są kompletne. Przybliżona ocena dorobku polskich naukowców może być wykonana przy pomocy ogólnodostępnych, globalnych baz danych (np. *Publish or Perish*, *PubMed*) oraz w wyspecjalizowanych, płatnych serwisach, które nie tylko podają ilość publikacji, lecz także ich rangę i odbiór w środowisku naukowym (np. *ISI Web of Science*). Niestety, te płatne serwisy nie są u nas powszechnie dostępne, choć powinny.

Jak wykazała – przeprowadzona w 2004 r. przez Niezależne Forum Akademickie – akcja na rzecz jawności dorobku naukowego, żadna polska instytucja akademicka nie gromadzi i nie udostępnia kompletnych danych, odnośnie dorobku naukowego ludzi nauki. Trudno zatem poznać np. dorobek naukowy członków Centralnej Komisji ds. Stopni i Tytułów, Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich, Państwowej Komisji Akredytacyjnej czy Rady Głównej Szkolnictwa Wyższego. Potrzebę jawności tych materiałów dostrzegł m.in. prof. Janusz Tazbir, były przewodniczący Centralnej Komisji do spraw Tytułu Naukowego i Stopni Naukowych, który pisał:

Z całym przekonaniem mogę podzielić (...) pogląd o potrzebie istnienia przejrzystego, powszechnie dostępnego systemu informacji o dorobku naukowym całej kadry naukowej w naszym kraju (...). Żałować należy, iż takiego, profesjonalnie przygotowanego systemu nie ma dotąd (...). Potrzebne byłoby też zapewnienie odpowiednich podstaw

1 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf, s. 13

2 OPI, <http://www.opi.org.pl/>, http://nauka-polska.pl/shtml/raporty/raporty_ludzie.shtml

prawnych, zapewniających dopływ do systemu informacji, pełnych i w sposób obiektywny weryfikowanych (...)³.

Zastanawia fakt, że w *Ustawie o szkolnictwie wyższym*⁴ nie znalazły się zapisy, które odnosiłyby się w jakikolwiek sposób do kwestii jawności dorobku naukowego. Można je natomiast znaleźć m.in. w kodeksie *Zasady etyczne i organizacyjne badań naukowych prowadzonych w Śląskiej Akademii Medycznej w Katowicach*, gdzie na szczególną uwagę zasługuje następujący fragment:

Opinia publiczna ma prawo do informacji dotyczącej badań naukowych. (...) Wyniki badań naukowych, finansowanych z budżetu państwa, nie są tajne, o ile ich jawność nie narusza tajemnicy państwowej lub też ich tajność nie jest zastrzeżona podczas zawarcia umowy⁵.

W ustawach „akademickich” winno się znaleźć jasne sformułowanie, że nie można być zatrudnionym na etacie akademickim, a w szczególności na stanowisku profesora, jeśli nie ujawni się publicznie (w internecie!) dorobku naukowego. Także szkoły wyższe, których profesorowie nie ujawnią dorobku naukowego nie powinny mieć prawa nadawania doktoratów, a nawet prowadzić studiów magisterskich. Na początek zmian – byłby to jakiś krok we właściwym kierunku.

Informacje o rezultatach badań (wykaz publikacji, wdrożeń, patentów itp.) finansowanych w ramach grantów, winny być jawne i umieszczone w internetowych bazach danych⁶. Niestety, baza OPI⁷ zawiera co prawda wykaz projektów finansowanych w poszczególnych latach, w poszczególnych dziedzinach, przez poszczególnych badaczy, ale nader rzadko zawiera rezultaty projektów⁸. Co więcej, w oparciu

3 Wieczorek J., Jawna niejawność dorobku naukowego, www.nfa.pl/articles.php?id=59,

4 Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, ks.sejm.gov.pl/proc4/ustawy/2720_u.htm,

5 www.slam.katowice.pl/page.php?74

6 Brynda Marcin – 2005: Przejrzystość przede wszystkim, <http://www.nfa.pl/articles.php?id=152>

7 http://www.nauka.opi.org.pl/granty/granty_inf_f_nauka.htm

8 Wieczorek Józef – 2003: Cui bono? – spojrzenie na finansowanie nauki, „Obywatel” 4 (12); Przykłady projektów badawczych finansowanych (onad 100 000 zł) przez KBN niestety bez ujawnienia ich wyników przed podatnikiem, <http://www.nfa.pl/articles.php?id=218>

o *Ustawę o dostępie do informacji publicznej*⁹ nie sposób uzyskać informacji o rezultatach badań finansowanych w ramach grantów, bo blokuje taką możliwość, swoicie, *Ustawa o ochronie danych osobowych*¹⁰.

Trudno zatem zauważyć, aby w Polsce występowały pozytywne relacje między nakładami na naukę i rezultatami badań: inaczej mówiąc, nie da się udowodnić, że „przychody naukowe” w jakikolwiek sposób zależą od kosztów ich uzyskania. Winny być wprowadzone regulacje prawne aby badacze, którzy nie przekazują do bazy danych informacji o wynikach badań (jak np. spis publikacji itp.) nie mogli uzyskiwać pieniędzy budżetowych w ramach projektów badawczych.

Dla przykładu, każdy grantobiorca korzystający w Stanach Zjednoczonych z funduszy federalnych, przyznawanych przez Narodowe Instytuty Zdrowia, zobowiązany jest do umieszczenia w ciągu roku od publikacji pełnej treści swoich prac, w specjalnym serwisie internetowym, gdzie są one dostępne dla każdego podatnika.

Stwierdzenie w *EKN*, że badacze są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników jest jak najbardziej zasadne.

Bez odpowiednich baz danych nie ma możliwości oceny efektywności wykorzystania tych pieniędzy. Polskie środowisko akademickie domaga się zwiększonych nakładów na naukę, co jest jak najbardziej słuszne, ale jednocześnie nie działa skutecznie, aby efekty ich wykorzystania były udostępnione dla celów kontroli wewnętrznej i zewnętrznej.

Bez dostępu do ogólnościowych baz – platformy badawczej *Web of Knowledge*¹¹, bazy cytowań *Web of Science*¹² czy *Essential Science Indicators*¹³ trudno zresztą ocenić, jakie są naprawdę efekty badań naukowych. Braku dostępu do tych narzędzi informatycznych uniemożliwia wręcz obiektywną ocenę dorobku naukowego i zdemaskowanie częstego u nas pozorantwa naukowego¹⁴.

9 Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz.U. z dnia 8 października 2001 r.); Dz.U. 01.112.1198, <http://www.bip.gov.pl/document.asp?id=9>

10 Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, Dz.U. 02.101.926, <http://www.bip.gov.pl/document.asp?id=10>

11 www.isiwebofknowledge.com

12 scientific.thomson.com/products/wos

13 scientific.thomson.com/products/esi

14 Kalisz Józef – 2007: Pozorantwo naukowe kwitnie – Sposoby oceny działalności naukowej, „Forum Akademickie” 3/2007; Kalisz Józef – 2007: Jak polepszyć stan polskiej nauki i szkolnictwa wyższego, <http://www.kali.enter.net.pl/nauka.html>

W ramach budowy Europejskiej Przestrzeni Badawczej w *Zielonej Księdze*¹⁵ prezentowany jest taki argument:

Najnowsza wiedza jest niezbędna do powodzenia badań w każdej dziedzinie nauki. Dlatego też niezawodny, niedrogi i stały dostęp do wyników badań naukowych, a także ich szerokie rozpowszechnianie, powinny stać się zasadami, definiującymi europejskie środowisko badawcze. Postęp możliwy jest zwłaszcza dzięki tworzeniu bibliotek internetowych, repozytoriów wiedzy naukowej oraz baz publikacji i wyników badań finansowanych ze środków publicznych. Wszystkie te elementy powinny zostać zintegrowane na poziomie europejskim i połączone z podobnymi bazami danych w krajach trzecich. W szczególności system publikowania informacji naukowych ma decydujące znaczenie dla ich weryfikacji i rozpowszechniania (...).

Argument jak najbardziej zasadny. Najwyższy czas, aby go włączyć do polskiego prawa „naukowego”, by Polska naprawdę zaistniała w Europejskiej Przestrzeni Badawczej. Bez jawności dorobku naukowego i jawności rezultatów badań finansowanych w ramach grantów nie jest to możliwe.

A P P E N D I X

*Europejska Karta Naukowca*¹⁶

Odpowiedzialność

Naukowcy powinni być świadomi tego, że są odpowiedzialni wobec swoich pracodawców, grantodawców i innych odnośnych organów publicznych lub prywatnych, a także, z przyczyn etycznych, wobec ogółu społeczeństwa. W szczególności, naukowcy, których badania finansowane są z funduszy państwowych, są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników. W związku z tym

15 ZIELONA KSIĘGA. Europejska Przestrzeń Badawcza: Nowe perspektywy. Bruksela, dnia 4.4.2007, http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_gp_final_pl.pdf

16 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf

naukowcy powinni przestrzegać zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracować z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli ich badań naukowych, niezależnie od tego, czy kontrola została podjęta z inicjatywy pracodawców/grantodawców czy przez komisje etyczne. Metody gromadzenia danych i analizy, wyniki oraz, w razie potrzeby, szczegółowe dane powinny być udostępnione dla celów kontroli wewnętrznej i zewnętrznej, o ile jest to konieczne i zgodne z żądaniem właściwych władz.

Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników

Zgodnie z ustaleniami zawartymi w ich umowach wszyscy naukowcy powinni zapewnić, by wyniki ich badań były rozpowszechniane i wykorzystywane, np. ogłaszane, przekazywane innym środowiskom naukowym lub, w stosownych przypadkach, skomercjalizowane. W szczególności od starszych pracowników naukowych oczekuje się przejęcia inicjatywy w zapewnieniu, by badania naukowe były owocne, zaś ich wyniki wykorzystywane komercyjnie i/lub udostępniane ogółowi społeczeństwa, przy każdej nadarzającej się sposobności.

Konieczność regulacji prawnych stymulujących mobilność naukowców

*Europejska Karta Naukowca i Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych*¹ zalecają mobilność naukowców, uważając ją za szczególnie wartościową dla rozwoju nauki i osobistego rozwoju jej przedstawicieli. Pobyt naukowca w innym niż macierzysty ośrodku badawczym, zarówno krajowym, jak i, przede wszystkim zagranicznym, powinien odgrywać dużą rolę w jego rozwoju zawodowym. Podobnie mobilność sektorowa, tj. przenoszenie się naukowców między uczelniami a wybranym sektorem gospodarki i *vice versa*, może być szczególnie korzystna dla rozwoju naukowego.

W Polsce nie ma przeciwwskazań dla mobilności, ale nie jest ona popularna, ani nawet dobrze widziana. Za wzorcową uważa się karierę – od studenta do rektora – na tej samej uczelni. Na ogół, przy wyborach na stanowiska uczelniane (szczególnie rektorskie) preferowany jest permanentny związek z daną placówką naukową. Kandydaci związani z jedną uczelnią często podkreślają, że znają najlepiej problemy uczelni. Zatem ktoś, kto od czasów studenckich przebywa na tej samej uczelni, ma większe szanse, aby otrzymać tam wysokie stanowisko, niż osoba, która zmieniała uczelnie. W pozytywny sposób ocenia się również brak mobilności przy nadawaniu odznaczeń czy medali uczelnianych. Dotyczy to zarówno kandydatów na stanowiska wybieralne (np. dziekanów, rektorów) jak i obsadzone w wyniku konkursów. Nic więc dziwnego, że nie wygrywają kandydaci z zewnątrz, nawet jeśli wykazą się znaczącym dorobkiem.

Faktem jest, że zwykle na mobilnego kandydata, także na inne stanowiska, patrzy się podejrzliwie. Skoro ktoś zmienia ośrodek tzn. że był słaby, konfliktowy, albo przynajmniej pod jakimś względem niepewny. To jest kwestia mentalności. Ale faktem jest, że często w Polsce zmienia się uczelnię lub choćby tylko jednostkę wewnątrz tej samej uczelni niejako za karę – bo ktoś inny popełnił jakiś przekręt, bo był niewygodny itd. Jest to mobilność niejako wymuszona etycznie, lub towarzysko.

1 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf

Argumentem podnoszonym przeciwko mobilności naukowców w Polsce jest sytuacja ekonomiczna kadr akademickich i trudności ze zmianą miejsca zamieszkania. Tymczasem sytuacja przedstawia się raczej inaczej. To właśnie kiepska sytuacja ekonomiczna młodych naukowców może być stymulatorem mobilności w obrębie kraju, choćby ze względu na wysokie koszty mieszkań w Warszawie czy Krakowie, które skłaniają naukowców do przemieszczania się do mniejszych ośrodków, gdzie te ceny są 2-3 krotnie mniejsze. Techniczną przeszkodą dla tego rodzaju mobilności może natomiast stanowić brak odpowiedniego zaplecza naukowego na uczelniach „prowincjonalnych”, a przede wszystkim niechęć lokalnych społeczności akademickich do przyjmowania „nie-swoich”.

Zamiast przyciągać do siebie najlepszych naukowców uczelnie zamykają się na osoby z zewnątrz. Dowodem na to są fikcyjne konkursy na obsadzanie etatów. Kandydaci z innych ośrodków mają bardzo małe szanse na zwycięstwo w nich, nawet jeśli, wyjątkowym zbiegiem okoliczności, dowiedzą się o takim konkursie. Zatem organizowanie autentycznych konkursów, z nakazem informowania o nich na ogólnodostępnej tablicy internetowej, winno być jednym z czynników, który sprzyjałby mobilności naukowców.

W ustawach „akademickich” powinny się znaleźć zapisy o preferowaniu zatrudniania osób mobilnych, mających doświadczenie w pracy w innych ośrodkach. Jeśli zmiana ośrodka naukowego będzie oceniana pozytywnie, a nie negatywnie, ograniczy to takie patologie jak nepotyzm, tworzenie hermetycznych ośrodków dla „swoich” czy wręcz faktyczną dziedziczność stanowisk.

Innym argumentem na rzecz mobilności polskich naukowców jest fakt, że w najbardziej efektywnym w nauce – systemie amerykańskim, nie można spędzić całego życia na jednej uczelni. Rzadko spotyka się przypadki, ażeby ktoś zostawał na tej samej uczelni, na której zrobiło się doktorat, choć nie ma zmuszających do tego rozstrzygnięć ustawowych. Niemniej jednak, mobilność wymuszana jest zasadami wolnego rynku, albowiem całe uczelnie i poszczególne zakłady biją się o najzdolniejszych naukowców. „Świeżo upieczony” doktor musi startować w otwartych konkursach na obsadzenie stanowiska na wielu uczelniach. W takich konkursach startują dziesiątki, a nawet setki kandydatów. Sytuacji w Stanach Zjednoczonych nie można bezpośrednio porównać z sytuacją w Polsce lub innych krajach UE, choćby ze względu na wielkość rynku pracy dla naukowców, jednak projektowana Europejska Przestrzeń Badawcza obejmująca wszystkie kraje UE jest porównywalna wielkością do

skali Stanów Zjednoczonych. Jeszcze przed rozwojem idei EPB w Niemczech wymuszono mobilność naukowców w sposób ustawowy, zabraniając pokonywania kolejnych szczebli awansu zawodowego na tej samej uczelni. Podobne rozwiązanie powinno zostać wprowadzone również w naszym kraju.

Obecny polski sposób rekrutacji kadr utrwała nie-mobilność systemową. Po zrobieniu doktoratu często rozpisuje się „konkurs” na stanowisko dla nowego (swojego!) doktora, aby ten spokojnie to stanowisko objął (bez konkurencji) i został w uczelni do końca kariery, no chyba żeby stał się w międzyczasie z jakiegoś powodu niewygodny.

Również zmiany sektorowe, czyli przechodzenie naukowców z sektora gospodarczego do sektora akademickiego (na uczelnie, czy do instytutów naukowych) i *vice versa* nie są u nas zbyt częste i raczej napotykają na bariery. W sektorze akademickim preferowane są tu osoby utytułowane, a nieposiadające doświadczenia i osiągnięć zawodowych. Jeśli ktoś zszedł ze ścieżki akademickiej, np. z przyczyn ekonomicznych, ma raczej małe szanse, aby na nią wrócić. Jednocześnie uczelnie borykają się z brakiem kadry, gardząc jednakże pracownikami, których mogłyby wykorzystać np. jako profesorów wizytujących.

Do pozytywnych działań na rzecz ułatwienia mobilności naukowców zaliczyć można otwarcie Europejskiego Portalu dla Mobilnych Naukowców² z bazą danych o wolnych stanowiskach dla mobilnych naukowców, oraz polskiej wersji tego portalu³, z licznymi niezbędnymi informacjami. Podobną funkcję mają spełniać programy europejskie (p. VII Program Ramowy) i ministerialne, m.in. Program *Wsparcie międzynarodowej mobilności naukowców*⁴ propagujący ideę udziału polskich naukowców w projektach realizowanych w zagranicznych ośrodkach naukowych, a także programy mające na celu skłanianie naukowców do powrotów (Program: *Powroty/Homing*⁵) Fundacji Nauki Polskiej. Problemem mobilności zainteresował się również rząd – w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego powołano Zespół Interdyscyplinarny ds. Mobilności i Karier Naukowych⁶, którego zadaniem jest m.in.

2 <http://europa.eu/eracareers>

3 www.eracareers-poland.gov.pl/index.html

4 Program Ministerstwa *Wsparcie międzynarodowej mobilności naukowców*, 26 lipca 2007 r.
http://www.nauka.gov.pl/mn/index.jsp?place=Menu06&news_cat_id=1152&layout=2

5 www.fnp.org.pl/programy_aktualne/nagrody_subsydia_powroty.html

6 www.nauka.gov.pl/mein/index.jsp?place=Lead08&news_cat_id=873&news_id=4409&layout=2&page=text

proponowanie rozwiązań mających na celu efektywne wdrażanie założeń Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych, a także identyfikowanie barier dla mobilności naukowców; i przygotowanie rekomendacji, dotyczących instrumentów mających na celu wspomaganie mobilności naukowców.

Wymienione portale i programy wspierające aktywnych naukowców nie są jednak wystarczające, aby uznać problem (nie) mobilności za rozwiązany. Bez wątpienia należałoby obecny system nauki w Polsce tak zmodyfikować, aby mobilność była jego integralną częścią, aby była zaletą, a nie wadą kariery naukowej.

W związku z tym konieczne są regulacje prawne, które by stymulowały mobilność naukowców, a m.in.:

- preferowanie w procesie rekrutacji pracowników kandydatów mobilnych;
- wprowadzenie okresowego zakazu zatrudniania doktorów na „swojej” uczelni. Tym samym osoba, która ukończyła studia doktoranckie i obroniła tytuł przed komisją ogólnopolską, a najlepiej – międzynarodową, byłaby zobligowana do okresowej pracy w innym niż macierzysty ośrodku naukowym;
- wprowadzenie wymogu umieszczania ogłoszeń o konkursach na stanowiska akademickie na ogólnodostępnej, internetowej tablicy ogłoszeń (specjalny serwis), pod rygorem unieważniania konkursów niespełniających tego kryterium.
- jednakowe traktowanie Polaków i cudzoziemców przy zatrudnianiu w polskich jednostkach naukowych;
- podejmowanie decyzji o zatrudnieniu nowych pracowników naukowych na drodze rzeczywistych konkursów, w którym decydujący głos mieliby członkowie komisji konkursowej, obejmujący także naukowców krajowych spoza danej uczelni oraz naukowców zagranicznych.

Mobilność jest jednym z najważniejszych czynników przeciwdziałających patologiom oraz sprzyjających prawidłowemu rozwojowi naukowemu. Należy zatem jak najszybciej przezwyciężyć bariery systemowe i mentalne na drodze do wprowadzenia systemu mobilnego w nauce i edukacji.

W tym kierunku idą prace Parlamentu Europejskiego, który *wyraża ubolewanie, że naukowcy wciąż napotykają przeszkody utrudniające mobilność na tere-*

nie UE oraz wzywa państwa członkowskie do przygotowania przepisów krajowych dotyczących zatrudnienia, w sposób zapewniający naukowcom z państw członkowskich i krajów trzecich porównywalne warunki pracy i nieutrudniający podejmowania kariery naukowej⁷.

A P P E N D I X

Europejska Karta Naukowca *Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych*⁸

Ogólne zasady i wymagania obowiązujące pracodawców i grantodawców:

Wartość mobilności

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni uznać wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym, jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery. W rezultacie, powinni uwzględnić takie możliwości w określonej strategii rozwoju zawodowego oraz w pełni docenić i uznawać wszelkie doświadczenie związane z mobilnością w obrębie własnego systemu rozwoju kariery i oceny pracowników. Wiąże się to również z wymogiem wprowadzenia koniecznych instrumentów administracyjnych, w celu umożliwienia przenoszenia zarówno grantów, jak i ubezpieczenia społecznego, zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego.

Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych

Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności

Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regio-
nie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym),

7 Projekt rezolucji Parlamentu Europejskiego w sprawie europejskiej przestrzeni badawczej: nowe perspektywy, http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/pr/548/548321/548321pl.pdf

8 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf

lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.

Czy wdrożenie *Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych* może zachęcić naukowców do powrotów do kraju?

Jednym z najbardziej niepokojących objawów, nie tylko dla środowiska akademickiego, ale także dla całego społeczeństwa polskiego, jest *exodus* młodego pokolenia, w tym młodych naukowców oraz kandydatów na naukowców i brak chęci powrotu do kraju.

Sam fakt wyjazdów, nawet wieloletnich, do krajów o wysokim poziomie rozwoju, na uczelnie czy do instytucji badawczych, nie jest zjawiskiem negatywnym – wręcz przeciwnie, to przejaw pozytywnej mobilności młodego pokolenia. Problem w tym, że znaczna część młodzieży wykształconej w Polsce i za granicami, która mogłaby odegrać znaczącą rolę w rozwoju cywilizacyjnym kraju do kraju nie chce wracać, obawiając się wręcz degradacji. I nie zawsze chodzi tu o pogorszenie statusu materialnego.

Wieloletni profesor nawet dobrej, czy znakomitej zachodniej uczelni, nie kwapi się do powrotu do kraju przed emeryturą, bo na polskiej uczelni mógłby być zatrudniony, co najwyżej, na etacie adiunkta, o ile mierny zespół w ogóle chciałby widzieć u siebie rodaka „z wyższej półki”. Niestety, nasz system nadal nie jest kompatybilny z systemem zachodnim, preferuje tytuły, a nie dorobek i kreatywność kadry, pseudo – konkursy dla „swoich”, a nie obsadzanie stanowisk najlepszymi.

Wstrzemięźliwość w realizowaniu *Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*¹ (KK) jest odpowiedzią środowiska na próby reform w Polsce, w kierunku systemu bardziej efektywnego. Środowisko aktywnie działa tylko na rzecz zachowania *status quo*, narzekając jednocześnie jak bardzo jest źle, ale każda próba reformy systemu, reformy zasadniczej, a nie pozorowanej wywołuje opór.

Dość często spotykany jest pogląd *dajcie więcej pieniędzy a wyniki same przyjdą*. Jest to pogląd nieuzasadniony, niemający pokrycia w rzeczywistości. Jak-

1 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf

kolwiek oczywista jest konieczność zwiększenia nakładów na badania naukowe, przynoszące pozytywne i jawne rezultaty, to bez powiązania finansowania z głębokimi reformami systemowymi zwiększy się jedynie marnotrawstwo środków².

Sam fakt oporu środowiska wobec wprowadzenia *KK* zdaje się sugerować, że powszechnie wiadomo o co chodzi, że dotyczy to podniesienia poprzeczki, wprowadzenia jawności w życiu naukowym, oceny rezultatów uznanych przez gremia międzynarodowe, oceny pracowników nauki na podstawie wyników, a nie – tytułów.

Przykładowa uczelnia polska może świetnie spełniać nasze minima kadrowe, ale nie spełnia minimów międzynarodowych. Dlatego nasze uczelnie słabo wypadają w rankingach, uwzględniających siłę naukową, a nie tytułarną³.

Wprowadzenie zaleceń *KK* mogłoby odegrać ważną systemową rolę, stymulującą powroty polskich naukowców – po latach – do kraju, gdzie mogliby odgrywać wiodącą rolę w kierowaniu zespołami badawczymi, wprowadzać standardy wypracowane w najlepszych ośrodkach naukowych świata i kształcić nowe pokolenie naukowców na poziomie międzynarodowym. Konieczne są bowiem nie tylko większe pieniądze na naukę, nie tylko możliwość zróżnicowania wynagradzania pracowników w zależności od osiągnięć. Potrzebna jest kompatybilność systemowa, konieczne są zmiany prawne, które nie będą dyskryminowały Polaków, realizujących karierę naukową za granicami kraju, konieczne są otwarte, rzeczywiste konkursy na stanowiska naukowe, ocena pracowników przez gremia międzynarodowe, wreszcie jawność dorobku naukowego itd.

Niestety, mimo medialnego nagłaśniania problemu powrotów polskich naukowców, jakby zupełnie nie zauważano spraw systemowych i tego oczywistego faktu, że obecny system do tych powrotów nie zachęca, lecz skutecznie im przeciwdziała⁴.

Warto także zauważyć, że obowiązujące w Polsce przepisy prawne, dotyczące środowiska akademickiego, są dyskryminujące dla obywateli polskich⁵.

2 Pawłowski Krzysztof – 2007: Polska nie musi być średniakiem. „Rzeczpospolita” 13.11.2007

3 Academic Ranking of World Universities – 2007, <http://ed.sjtu.edu.cn/rank/2007/ranking2007.htm>, Webometrics Ranking of World Universities, <http://www.webometrics.info/top4000.asp>

4 Karpiński Stanisław i Zabrzecki Adam – 2007: Naukowcy nie wrócą. „Rzeczpospolita” 23.11.2007.

5 Petycja Niezależnego Forum Akademickiego do Sejmu i Rządu RP w sprawie dyskryminacji obywateli polskich przy rekrutacji pracowników naukowych, <http://www.nfa.pl/news.php?id=5587>

Prawo o szkolnictwie wyższym⁶ mówi:

Art. 114.

- 1. Na stanowisku profesora zwyczajnego może być zatrudniona osoba posiadająca tytuł naukowy profesora.*
- 2. Na stanowisku profesora nadzwyczajnego może być zatrudniona osoba posiadająca stopień naukowy doktora habilitowanego lub tytuł naukowy profesora.*
- 3. Na stanowisku profesora wizytującego może być zatrudniona osoba będąca pracownikiem innej uczelni, posiadająca stopień naukowy doktora habilitowanego lub tytuł naukowy profesora, z zastrzeżeniem art. 115 ust. 3.*

Art. 115.

- 1. Na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub profesora wizytującego może być zatrudniona osoba niespełniająca wymagań określonych odpowiednio w art. 114 ust. 2 i 3, jeżeli posiada stopień naukowy doktora oraz znaczne i twórcze osiągnięcia w pracy naukowej, zawodowej lub artystycznej, potwierdzone w trybie określonym w statucie.*
- 2. Warunkiem zatrudnienia osoby, o której mowa w ust. 1, na stanowisku profesora nadzwyczajnego w uczelni jest uzyskanie pozytywnej opinii Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów.*
- 3. W uczelni wojskowej na stanowisku profesora wizytującego może być zatrudniona osoba posiadająca stopień generała lub admirała.*
- 4. Przy zatrudnianiu na stanowisko wymienione w ust. 1 osoby niebędącej obywatelem polskim rektor może odstąpić od warunków określonych w art. 114 ust. 2 i 3.*
- 5. Zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego osoby, o której mowa w ust. 1, może nastąpić wyłącznie na podstawie umowy o pracę.*

Ustawa o Polskiej Akademii Nauk⁷ mówi:

6 Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2005 r. Nr 164, poz. 1365 USTAWA z dnia 27 lipca 2005 r., http://ks.sejm.gov.pl/proc4/ustawy/2720_u.htm)

7 Ustawa o Polskiej Akademii Nauk z dnia 25 kwietnia 1997 r., http://www.pan.pl/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=45

Art. 70.

1. *Na stanowisku profesora można zatrudnić osobę, która posiada tytuł naukowy.*
2. *Na stanowisku docenta można zatrudnić osobę, która posiada stopień naukowy doktora habilitowanego.*

W praktyce stosowania takiego prawa mamy do czynienia z dyskryminacją obywateli polskich na polskich uczelniach, w relacji do obywateli innych krajów i dyskryminacją polskich naukowców, którzy zostali uformowani w zachodnich instytucjach naukowych i mają niekiedy nawet olbrzymi dorobek naukowy, ale nie posiadają tytułów i stopni naukowych obowiązujących w Polsce.

Obywatel polski, nawet noblista ze stopniem doktorskim, może mieć problemy z zatrudnieniem na stanowisku profesora w PAN, czy na polskiej uczelni.

Co prawda istnieje możliwość zgodnie z *Art. 115. /1 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym⁵* zatrudnienia doktora na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub profesora wizytującego, jeśli ma znaczne i twórcze osiągnięcia w pracy naukowej, ale wystarczy sprawdzić ogłoszenia o konkursach na takie stanowiska, aby się przekonać, że w warunkach konkursów wymagane jest posiadanie stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora.

Nie ma w naszym prawie zarządzeń np. co do terminu określenia, że potencjalny, zgodnie z *Art. 115/1* (choć nieujawniony w warunkach konkursu) kandydat ze stopniem doktora *ma znaczne i twórcze osiągnięcia w pracy naukowej*. Jeśli taka ocena kandydata w postępowaniu przeprowadzonym w szkole wyższej i przez Centralną Komisję do Spraw Stopni i Tytułów⁸ nie nastąpi przed terminem zakończenia procedury konkursowej, nawet najwybitniejszy polski naukowiec – doktor, nie ma szans na stanowisko profesora nadzwyczajnego. Co innego, jeśli chodzi o kandydata *osoby niebędącej obywatelem polskim*. Wtedy rektor może odstąpić od warunków *Art. 114/ 2-3*.

Prawo to nie mówi o osobach posiadających podwójne obywatelstwo. Zapewne kandydat o podwójnym obywatelstwie, jeśli ukryje polskie obywatelstwo, ma – pa-

8 Wytyczne Prezydium Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów w sprawie zasad opiniowania kandydatów na stanowisko profesora nadzwyczajnego w szkole wyższej, którzy nie mają stopnia doktora habilitowanego. Centralna Komisja do Spraw Stopni i Tytułów, 27 listopada 2006 r., <http://www.pan.pl/ck/>

radoksalnie – większe szanse. Również jeśli polski naukowiec mimo wszystko zechciałby zrobić karierę naukową w Polsce, to najlepiej, aby przyjął obywatelstwo innego kraju, wtedy ma większe szanse na lepszą posadę. Skandalem jest domaganie się obywatelstwa polskiego, aby było możliwe zatrudnienie na stanowisku profesora!⁹

Dla obywateli polskich ze stopniem doktora, nawet jeśli należą do czołówki światowej, pozostaje zwykle stanowisko adiunkta, które ewentualnie mogliby objąć po ewentualnym wygraniu konkursu (na ogół u nas fikcyjnego, bo rozpiszwanego na konkretnego kandydata, czyli „ustawianego”) na takie stanowisko.

Problem niekompatybilności polskiego systemu nauki był podnoszony przez Niezależne Forum Akademickie przed uchwaleniem *Ustawy o szkolnictwie wyższym* w 2005 r.¹⁰ Niestety, bez skutku.

Zalecenia *KK* zabraniające dyskryminacji pracowników, preferujące mobilność naukowców i kompatybilność karier naukowych zostały podpisane przez Konferencję Rektorów Akademickich Szkół Polskich¹¹, ale nie stosuje się ich w praktyce.

Zatem, pracujący za granicami naukowcy najczęściej argumentują *Przed emeryturą – nie wracam, bo nie mając habilitacji w polskim systemie będę nikim*.

9 Żylicz Zbigniew (Ben) – 2008: List do NFA w sprawie dyskryminacji obywateli polskich przy zatrudnianiu na stanowiskach naukowych, <http://www.nfa.pl/articles.php?id=460>

10 Stanowisko NIEZALEŻNEGO FORUM AKADEMICKIEGO w sprawie projektu ustawy 'Prawo o szkolnictwie wyższym' w świetle 'Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Zatrudnianiu Naukowców' <http://www.nfa.alfadent.pl/articles.php?id=73>
Wieczorek Józef – 2005: Karta nie dla polskich naukowców. „Rzeczpospolita” 7.04.2005

11 Dokument nr 27/IV Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich. Uchwała Zgromadzenia Plenarnego KRASP z dnia 12 maja 2006 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz kodeksu postępowania przy zatrudnianiu pracowników naukowych, http://www.krasp.org.pl/dok/dok/ZP15_uchwala27IV.pdf

Zasady etyczne naukowców

Europejska Karta Naukowca (EKN) jasno mówi:

Naukowcy powinni przestrzegać uznanych praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych, odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują, a także norm etycznych, ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki¹.

Z przytoczonego fragmentu *EKN* wynika, że jej autorzy nie tylko nie oddzielają nauki od etyki, ale wręcz podkreślają znaczenie etyki w działalności naukowej. Wydaje się to niezwykle ważne w obecnej sytuacji, kiedy można słyszeć opinie, typu: *nie jest istotne to, czy naukowiec jest szlachetnym człowiekiem, czy łotrem – ważne, by dobrze wykonywał swoje obowiązki*. Trudno jednak uważać za wzór naukowca, tego, kto ma na swoim koncie wiele wartościowych prac, ale skutecznie „zapobiegł” karierze wielu innych naukowców, którzy mogliby zrobić dla nauki jeszcze więcej niż on. Wydawałoby się oczywiste, że np. osoby, które w przeszłości należały do agencji tajnych służb komunistycznych, osoby które donosiły na swoich kolegów oraz osoby, których kariera była uwarunkowana politycznie nie powinny piastować decydenckich stanowisk na publicznych uczelniach i w państwowych instytutach naukowych. Niestety, środowisko akademickie jakby tej oczywistości nie aprobowało.

Ważne jaki – pozytywny czy negatywny – jest bilans ich działalności. Niestety, rzadko bilansuje się działalność naukowców. Istnieją parametry, którymi można się posłużyć chcąc zmierzyć wartość naukową danej publikacji, ale nie ma parametrów oceny szkodliwych poczynań danego uczonego. Pomocne w tej ostatnie kwestii mogą okazać się natomiast krajowe, sektorowe lub instytucjonalne kodeksy etyki, których w Polsce nie brakuje, ale w praktyce rzadko są stosowane.

Są to np.: Ogólne kodeksy, dotyczące całego sektora nauki, bądź uczelni wyższych:

1 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf

Dobre obyczaje w nauce²:

*Dobre Praktyki w Szkołach Wyższych*³ – także w angielskiej wersji językowej⁴;

*Dobra praktyka badań naukowych*⁵;

Kodeksy uczelniane:

*Akademicki Kodeks Wartości*⁶ przyjęty na posiedzeniu Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego w dniu 25 czerwca 2003 r.;

*Akademicki Kodeks Etyczny Politechniki Wrocławskiej*⁷ przyjęty na posiedzeniu Senatu w dniu 3 lipca 2003 r.;

*Akademicki Kodeks Etyczny Politechniki Śląskiej*⁸;

*Akademicki Kodeks Etyczny Akademii Górniczo – Hutniczej*⁹;

*Akademicki Kodeks Etyczny Politechniki Krakowskiej im. Tadeusza Kościuszki*¹⁰;

*Kodeks Etyki Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego*¹¹

Kodeksy innych instytucji czy organizacji naukowych:

*Kodeks Etyczny Polskiej Akademii Nauk*¹²

*Kodeks Etyczny Fundacji na rzecz Nauki Polskiej*¹³

W obliczu mnogości podobnych dokumentów, można by nawet rzec, iż mamy *Urodzaj na Akademickie Kodeksy Etyczne*¹⁴. Niestety, między założeniami etycznymi

2 ken.pan.pl/images/stories/pliki/pdf/down.pdf

3 www.fnp.org.pl/pliki/kodeks.pdf, por. Luty Tadeusz – 2007: Nasz Kodeks – „Forum Akademickie” 9/2007

4 http://www.krasp.org.pl/dok/kodeks/kodeks_pdf.pdf

5 www.nauka.gov.pl/mein/_gAllery/20/15/20151/dobra_praktyka.pdf

6 www.uj.edu.pl/universytet/wladze/kodeks.pdf

7 www.pwr.wroc.pl/16876.xml

8 <http://biuletyn.polsl.pl/0401/senat.aspx>

9 www.agh.edu.pl/dokumenty/KodeksAGH.php

10 <http://bip.pk.edu.pl/index.php?Upprz=118>

11 http://www.kozminski.edu.pl/index.php/pl/badania_naukowe/etyka_w_nauce/

12 www.pam.szczecin.pl/kopia_download.php?id=1744

13 www.fnp.org.pl/ofundacji/documents/kodeks.etyczny.2006.pdf

14 Wiczełek Józef – 2004: „Miesięcznik Społeczności Akademickiej – Uniwersytet Zielonogórski” październik 2004, <http://www.uz.zgora.pl/wydawnictwo/miesiecznik10-2004/12.pdf>, także: <http://www.nfa.pl/articles.php?id=4>

mi, obecnymi w tych kodeksach, a ich realizacją w rzeczywistości ziele ogromna przepaść¹⁵. Ten rozdział najlepiej opisuje frazszka Jan Sztudyngera:

*Postanowiono w lesie wreszcie wydać prawa.
Co może robić niedźwiedź, co lis, co trawa.
Uradzono przepisy, nowele, ustawy,
Osobno dla niedźwiedzi, dla lisów, dla trawy.
A potem prawodawcy, co prawa wydali,
Schodzili w bok przed misiem, a trawę deptali...*

Sprawy etyki akademickiej podnoszone były na licznych konferencjach¹⁶ a zajmują się nimi również komisje ogólnopolskie, np. *Interdyscyplinarny Zespół ds. Etyki w Nauce*¹⁷, do którego zadań należy:

- Formułowanie opinii i wniosków w sprawach dotyczących etyki badań naukowych;
- Formułowanie opinii i wniosków dotyczących projektów rozwiązań prawnych w sprawach etyki badań naukowych;
- Formułowanie opinii i wniosków w sprawach dotyczących naruszenia etyki w nauce skierowanych przez Ministra Nauki i Informatyzacji.

Do spraw etycznych powoływane są także komisje uczelniane: np. Senacka Komisja ds. Etyki Zawodowej Politechniki Warszawskiej¹⁸, Komisja Rektorska ds. Etyki Nauczycieli Akademickich Politechniki Łódzkiej¹⁹ czy Komisja Rektorska ds. Etyki na Politechnice Wrocławskiej²⁰. Ta ostatnia nie jest jednakże:

15 Wieczorek Józef, 2002 *Dobre obyczaje w nauce – założenia a praktyka*, www.nfa.pl/articles.php?id=403 [fragmenty] [w] „Uniwersytet Wrocławski – Pismo Społeczności Akademickiej Uniwersytetu wrocławskiego”, nr 17, 2003 r. <http://www.uw.uni.wroc.pl/numer17/page12.php>

16 Etyka w nauce – 2003: Fundacja na rzecz Nauki Polskiej. Warszawa; Kloc Kazimierz i Chmielecka Ewa (red) – 2004: *Dobre obyczaje w kształceniu akademickim – Materiały z ogólnopolskiej konferencji zorganizowanej w dniach 20–21 maja 2004 roku w Akademii Ekonomicznej w Krakowie*, Warszawa październik 2004, http://www.fundacja.edu.pl/files/dobre_obyczaje.pdf

17 www.nauka.gov.pl/mein/index.jsp?place=Lead08&news_cat_id=873&news_id=4165&layout=2&page=text,

18 www.pw.edu.pl/portal/page/portal/Etyka/Cele%20i%20zadania%20Komisji

19 www.p.lodz.pl/pol/etyka/

20 www.pwr.wroc.pl/16886.xml

(...) instancją dochodzeniową i nie może orzekać, w sensie prawnym, o popełnieniu czynu etycznie nagannego, a jedynie przekazuje zawiadomienie o naruszeniu Akademickiego Kodeksu Etycznego, jeśli uzna, wedle swej wiedzy i przekonania, że miało to miejsce, JM Rektorowi, lub – na Jego wniosek innym Organom Uczelni²¹.

Istnieją również specjalne komisje wydziałowe: np. Komisja ds. Etyki Badań Naukowych Wydziału Psychologii UW²². Niektóre spośród komisji ds. etyki zajmują się przede wszystkim sprawami plagiatów i innych naruszeń prawa autorskiego, np. Stała Rectorska Komisja ds. Etyki Nauczycieli Akademickich w UJ²³ czy Stowarzyszenie Uczciwa Uczelnia²⁴, zajmujące się wykrywaniem plagiatów w łódzkich szkołach wyższych.

Warto również wspomnieć, że przy PAN działa Komitet Etyki w Nauce utworzony w 1992 roku, ale strona internetowa²⁵ komitetu jest zbyt rzadko aktualizowana i nie można tam znaleźć zbyt wielu informacji; natomiast Komisja Europejska powołała Europejską Grupę ds. Etyki w Nauce i Nowych Technologiach²⁶, która jest:

Niezależnym, pluralistycznym i multidyscyplinarnym ciałem doradczym Komisji Europejskiej w kwestiach związanych z etycznymi aspektami nauki i nowoczesnej technologii, jakie pojawiają się w kontekście wdrażania prawa wspólnotowego i polityk wspólnotowych²⁷.

Sprawy etyki zawodowej ujęte są też w ustawie o szkolnictwie wyższym²⁸, gdzie zgodnie z art. 109: *Nauczycielem akademickim może zostać osoba, która: 3) nie została ukarana prawomocnym wyrokiem sądowym za przestępstwo umyślne; 4) nie została ukarana karą dyscyplinarną wymienioną w art. 140 ust. 1 p. 4;*

Natomiast według art. 126:

21 j.w.

22 www.psych.uw.edu.pl/o_nas.php?id=1&sub_id=2.24

23 www.uj.edu.pl/universytet/wladze/komisje/rektorskie/dec102.pdf

24 www.eduskrypt.pl/rusza_antyplagiatowy_program_uczciwa_uczelnia-info-4175.html

25 www.ken.pan.pl/

26 www1.ukie.gov.pl/www/serce.nsf/0/dfd2c0014d207751c1256e850042ba4a? open the European Group on Ethics in Science and New Technologies

27 j.w.

28 Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, http://ks.sejm.gov.pl/pro-c4/ustawy/2720_u.htm

Rektor może rozwiązać stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim bez wypowiedzenia w przypadku dopuszczenia się:

- a) *czynu określonego w art. 115 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U. z 2000 r. Nr 80, poz. 904 z późn. zm.) stwierdzonego prawomocnym wyrokiem sądowym,*
- b) *stwierdzonego prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej:*
 - *przywłaszczenia sobie autorstwa albo wprowadzenia w błąd co do autorstwa całości lub części cudzego utworu albo artystycznego wykonania,*
 - *rozpowszechnienia, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego utworu w wersji oryginalnej albo w postaci opracowania,*
 - *rozpowszechnienia, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego artystycznego wykonania,*
 - *wykonania albo publicznego zniekształcenia takiego utworu, artystycznego wykonania, fonogramu, wideogramu lub nadania,*
 - *innego sposobu naruszenia cudzych praw autorskich lub praw pokrewnych,*
 - *falszowania badań lub wyników badań naukowych lub innego oszustwa naukowego,*
 - *innego oszustwa naukowego;*
- c) *skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne²⁹.*

Na uczelniach, zgodnie ze statutami tych placówek, działają komisje dyscyplinarne i rzecznicy dyscyplinarni rektora. Niestety, nie ma danych dotyczących sukcesów takich komisji w zakresie zwalczania patologii uczelnianych, w tym notorycznych plagiatów.

Co zaskakujące, komisje uczelniane, a także ogólnopolskie, nie zawsze reagują nawet na ewidentne przypadki naruszania etyki zawodowej, a niekiedy wykorzystują kodeksy etyczne, jako narzędzie dyscyplinowania pracownika, ujawniającego nieprawidłowości na uczelniach³⁰. Pozytywne jest natomiast stanowisko Rzecznika Praw

29 Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym*, Dz.U. z 2005 r., nr 164, poz. 1365; ks.sejm.gov.pl/proc4/ustawy/2720_u.htm,

30 Walencik Ireneusz – 2007: Kodeks etyczny nie może tłumić krytyki. „Rzeczpospolita”, 7.01.2007

Obywatelskich – Janusza Kochanowskiego, który argumentuje, że *kodeksy etyczne nie mogą wyłączać prawa do krytyki*³¹.

Wydaje się, jakby praktyka była zaprzeczeniem teorii, pomimo że p. 13 *Dobrych obyczajów w nauce*³² mówi:

Pracownicy nauki mają szczególny obowiązek szerszenia w swoich środowiskach osobście oraz za pośrednictwem instytucji i organizacji naukowych, zasad rzetelnej pracy naukowej, tępienia nieuczciwości naukowej lub łamania dobrych obyczajów.

W związku z powyższym konieczne jest stworzenie instancji, która stałaby na straży przestrzegania zasad etycznych, miała ku temu odpowiednie kwalifikacje i kompetencje, a także odpowiednie uregulowania prawne. Bez spełnienia tych warunków, kodeksy etyczne praktycznie nic nie znaczą. A zaczną coś znaczyć dopiero wtedy, gdy uczeni będą dyscyplinarnie odpowiadać za czyny niegodne ich tytułom i stanowiskom.

Na uznanie zasługuje postulat:

Jeśli przepisy prawne lub służbowe naruszałyby etos ludzi nauki, to pracownik nauki powinien dążyć do zmiany takich przepisów i uzgodnienia ich z kanonami dobrych obyczajów w nauce³³.

Warto zaproponować kilka zasad etycznych dla stosowania przez komisje etycznych w nauce, aby dobre obyczaje w nauce funkcjonowały nie tylko w teorii ale i w praktyce:

1. Członek komisji etycznej przestrzega zasad etycznych, których respektowania wymaga od innych, zwłaszcza wówczas, gdy jest współautorem tych zasad.
2. Członek komisji etycznej zawsze reaguje, stosując określone przez Komisję środki, kiedy otrzyma informacje o nieprzestrzeganiu norm etycznych.
3. Członek komisji etycznej ma obowiązek dbać, aby w jego otoczeniu przypadki nieprzestrzegania norm etyki w nauce zostały ujawnione i rozpatrzone zgodnie z zasadami Komisji.

31 Kochanowski Janusz – 2007: Kodeksy etyczne nie mogą wyłączać prawa do krytyki. „Gazeta Prawna” 207 (2077), 24.10.2007

32 <http://ken.pan.pl/images/stories/pliki/pdf/down.pdf>

33 <http://www.us.edu.pl/universytet/obyczaje/tekst/zasady.html>

4. Członek komisji ma szczególny obowiązek wspierania osób, które zwracają uwagę na nieprzestrzeganie norm etycznych w nauce i upominają tych, którzy norm etyki w nauce nie przestrzegają (szczególnie wtedy, gdy za te poczynania godne najwyższego uznania są dyskryminowani czy wręcz prześladowani).
5. Tuszowanie spraw nieetycznych, szczególnie tych, które dotyczą najwyższych hierarchów naukowych, jest niegodne członka komisji etycznej.
6. Członek komisji nie może tłumaczyć się nieświadomością, kiedy wspiera w awansach, nagrodach i nominacjach tych, którzy nie przestrzegają dobrych obyczajów.
7. Zasada poświęcania dobra jednostki dla dobra ogółu nie jest godna członka komisji etyki.
8. Członek komisji ma na względzie fakt, że nie ma takiej zasady, której by na złe nie można było użyć.

A P P E N D I X

*Europejska karta naukowca*³⁴

Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców:

Zasady etyczne

Naukowcy powinni przestrzegać uznanych praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują, a także norm etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.

34 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf

Antymobbingowe zasady *Europejskiej Karty Naukowca*

*Europejska Karta Naukowca (EKN)*¹ zaleca stosowanie wielu zasad, które mają charakter antymobbingowy. Jest to niezwykle ważne, gdyż mobbing ze swej natury jest destruktywny, prowadzi do obniżenia wyników pracy, do eliminowania osób mobbingowanych z zawodu, przyczynia się do obniżenia poziomu naukowego instytucji naukowych. Wprowadzenie zasad postulowanych w *EKN* winno stwarzać systemowe warunki zapobiegające mobbingowi, który jest bardzo częsty w środowisku akademickim².

W systemie nauki w Polsce mobbingowi np. sprzyja:

- feudalna struktura nauki;
- brak autentycznych konkursów na obsadzanie etatów akademickich;
- preferowanie kariery akademickiej w tym samym ośrodku – „chów wsobny”;
- nepotyzm;
- brak mediatora akademickiego;
- niesprawność (brak kompetencji) komisji etycznych.

Nasz system, można śmiało powiedzieć, jest systemem promobbingowym, co osłabia wykorzystanie dużego potencjału intelektualnego kadr akademickich.

Zapisy antymobbingowe zostały wprowadzone co prawda do prawa pracy³: *Kodeks pracy Art. 94. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. § 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi*, ale ze względu na swoiście pojmowaną autonomię nauki, tak naprawdę prawo pracy na uczelniach, w instytutach naukowych nie obowiązuje. Brak instancji mediatora akademickiego⁴, a pracownik,

1 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf

2 Wieczorek Józef – 2003: Mobbing uczelniany, „Obywatel” 6 (14)

3 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, <http://www.prawo.lex.pl/bap/student/Dz.U.1998.21.94.html>

4 Wieczorek Józef i Szpiega Joanna – 2005: Mediator akademicki pilnie potrzebny „Rzeczpospolita” 12.03.05

niekiedy samotny w swoich roszczeniach, nie ma wielkich szans, aby wygrać w sądzie z rektorem, mającym do dyspozycji zespół radców prawnych. A nawet gdyby wygrał, to co mógłby zrobić pozostając na uczelni, gdzie raczej spotkałby się z powszechnym ostracyzmem a nie życzliwym przyjęciem?

Mobbingowi najlepiej zapobiegać właściwą organizacją pracy, właściwą polityką kadrową i budowaniem korzystnych relacji międzyludzkich.

EKN zaleca: W ramach swojej roli opiekunów lub mentorów pracowników naukowych, starsi pracownicy naukowci powinni budować konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowym. Nakłada na pracodawców obowiązek stworzenia najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych oraz nakazuje określać dyspozycyjność mentorów udzielających wsparcia i wskazówek odnośnie osobistego i zawodowego rozwoju naukowców.

Liczne w środowisku akademickim przypadki mobbingu są rzadko ujawniane publicznie⁵. Zbierane informacje przedstawiane są na portalu NFA w bloku *Mobbing w środowisku akademickim*⁶, a problemom mobbingu akademickiego poświęcona jest strona *MOBBING AKADEMICKI na uczelniach i w instytucjach naukowych*⁷.

Niestety, analiza zjawiska wskazuje, że realizacja zaleceń EKN bez zmian systemowych w nauce i edukacji nie będzie możliwa. Problem jest jednak zauważany, bo np. w Akademii Medycznej w Warszawie w dniu 12 marca 2007 r., powołana została rektorska komisja ds. zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji pracowników⁸. *Jej głównym zadaniem jest wyjaśnianie indywidualnych, problematycznych sytuacji, odbieranych przez pracowników jako formy niedozwolonego traktowania przez pracodawcę, współpracowników lub podwładnych w miejscu pracy, w tym mobbing lub dyskryminacja, a w Kodeksie etyki WSPiZ⁹ znalazł się zapis: 9. Szkoła nie toleruje nagannych praktyk, w szczególności: naruszania godności osoby*

5 Wieczorek Józef – 2004: Mobbing uczelniany w opiniach internautów <http://www.nfa.pl/articles.php?id=335>; Wieczorek Józef – 2005: Mobbing w środowisku akademickim, *WIADOMOŚCI KSN – Biuletyn Informacyjny Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”* nr 7–8 (112–113), 2005 r.

6 <http://www.nfa.alfadent.pl/articles.php?topic=25>

7 <http://www.mobbing-jwieczorek.ans.pl/>

8 http://www.am.edu.pl/dokumenty/zarzadzenia_rektora/2007/zarzadzenie_10-2007.pdf

9 http://www.kozminski.edu.pl/index.php/pl/badania_naukowe/etyka_w_nauce/

ludzkiej, oszustwa i kłamstwa, korupcji, plagiatu, ściągania, mobbingu oraz molestowania.

To jest krok we właściwym kierunku i zgodny z zaleceniami KK. Ale czy wystarczający?

W skład w/w komisji wchodzi pracownicy tejże samej Akademii Medycznej, pozostający w sieci zależności towarzyskich i służbowych z władzami uczelni. Same komisje nie rozwiążą problemu, ani nawet go nie ograniczą, o ile w wyniku koniecznych, strukturalnych reform nie zostanie stworzony antymobbingowy system nauki w Polsce.

A P P E N D I X

*Europejska karta naukowca*¹⁰

Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców:

Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania

Starsi pracownicy naukowcy powinni zwracać szczególną uwagę na różnorodne funkcje, które pełnią, tj. opiekunów naukowych, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów lub popularyzatorów nauki. Funkcje te powinni wypełniać zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi. W ramach swojej roli opiekunów lub mentorów pracowników naukowych, starsi pracownicy naukowcy powinni budować konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi, w celu określenia warunków efektywnego transferu wiedzy oraz z uwagi na przyszły pomysłowy rozwój kariery tych naukowców.

Ogólne zasady i wymagania obowiązujące pracodawców i grantodawców

Zasada niedyskryminacji

Grantodawcy i/lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub spo-

10 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf

łeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.

Środowisko badań naukowych

Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni zadbać o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, które zapewni odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość, przy pomocy sieci badawczych oraz powinni przestrzegać krajowych i sektorowych przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Grantodawcy zapewnią odpowiednie środki na wsparcie uzgodnionego programu prac.

Warunki pracy

Grantodawcy i/lub pracodawcy zapewnią, aby warunki pracy naukowców, w tym naukowców niepełnosprawnych, były w miarę potrzeby na tyle elastyczne, aby osiągnąć efektywne wyniki badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie takich warunków pracy, które umożliwiają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej. Szczególną uwagę należy zwrócić m.in. na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę, urlop naukowy oraz niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące tego typu porozumienia.

Rozwój kariery zawodowej

Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni sporządzić, najlepiej w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi, określoną strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery, niezależnie od rodzaju podpisanej umowy, w tym dla naukowców posiadających umowę na czas określony. Strategia ta powinna określać dyspozycyjność mentorów udzielających wsparcia i wskazówek, odnośnie osobistego i zawodowego rozwoju naukowców, tym samym motywując pracowników naukowych oraz przyczyniając się do zmniejszenia niepewności, co do ich przyszłości zawodowej. Wszyscy naukowcy powinni zaznajomić się z takimi przepisami i ustaleniami.

Postulat wprowadzenia niezależnego od władz mediatora akademickiego do rozwiązywania konfliktów w środowisku akademickim

Jednym z zaleceń *Europejskiej Karty Naukowca*¹ (EKN) jest wprowadzenie mediatora akademickiego. Postulat ten zasługuje z pewnością na uwagę, ponieważ w środowisku akademickim, podobnie jak w innych środowiskach, dochodzi do rozmaitych konfliktów, zarówno „poziomych” – wśród pracowników, czy wśród studentami, jak i „pionowych” – odgórnych, między przełożonymi a podwładnymi, między badaczami/nauczycielami akademickimi a studentami, gdzie inicjatorami są przełożeni oraz nauczyciele akademicy, a także oddolnych, między podwładnymi i przełożonymi, czy studentami a nauczycielami akademickimi, które inicjowane są przez studentów lub podwładnych. Ponadto, dochodzą jeszcze inne sytuacje sporne np. między administracją a pracownikami czy studentami. Wiele takich konfliktów przeradza się w mobbing, który w środowisku akademickim jest niemal powszechny². Wynika to w znacznej mierze z hierarchiczności instytucji akademickich i słabych możliwości ochrony prawnej pracownika akademickiego.

Należałoby dążyć do tego, aby konflikty wewnątrz akademickie były rozwiązywane przez samo środowisko akademickie, a jedynie w ostateczności – przed sądami. Przed sądem pracownik akademicki jest w słabszej pozycji, ponieważ sądy zasadę autonomii uczelni interpretują często na niekorzyść jednostki. Stąd zwykle się mówi, że *na uczelniach prawo pracy nie obowiązuje*. A nawet gdyby doszło w wyniku rozprawy sądowej do rozstrzygnięcia na korzyść pracownika, to ułożenie sobie stosunków z pracodawcą, po powrocie na uczelnię, może być niezwykle trudne.

Odwoływanie się do instancji, jaką jest sąd pracy czy sąd cywilny, powinno być ostatecznością w życiu akademickim. Wiele spraw winno trafiać do mediatora a nie do sądu, lecz w obecnej sytuacji pracodawcy wolą rozwiązania sądowe, bo tam są silniejsi i stąd niechęć do zmiany prawa, które osłabiałoby ich pozycję.

1 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf

2 Wieczorek Józef, *Mobbing w środowisku akademickim*, www.nfa.pl/articles.php?topic=25

Instytucja mediatora akademickiego jest powszechna na uczelniach amerykańskich, ale nie zawsze obecna w uczelniach europejskich (wyjątek stanowią uczelnie w Hiszpanii). Istnieje też międzynarodowe stowarzyszenie mediatorów, reprezentujące ponad 500 członków z całego świata The International Ombudsman Association (IOA)³, które zastąpiło w roku 2005 The University and College Ombudsman Association.

W Polsce znowelizowane przepisy *Kodeksu Postępowania Cywilnego*⁴ (*Dział 1. Mediacja Art. 183*) pozwalają organizacjom społecznym i zawodowym tworzyć ośrodki mediacyjne. Dzięki nim, pracodawca i pracownik, lub dwaj skonfliktowani pracownicy, zamiast udać się do sądu pracy mogą korzystać z usług mediacyjnych.

Ponadto, istnieje już Krajowe Centrum Mediacji⁵, będące stowarzyszeniem pozarządowym, które prowadzi portal internetowy i szkolenia mediatorów. Jednakże na ogół usługi mediacyjne dotyczą u nas spraw gospodarczych i rodzinnych, ale już najwyższy czas, aby swym zakresem objęły także sprawy środowiska akademickiego, co zaleca *EKN*.

Należałoby więc znowelizować *Ustawę o szkolnictwie wyższym*⁶ tak, aby znalazła się w niej instancja mediatora akademickiego. Problem ten był podnoszony przez Niezależne Forum Akademickie jeszcze przed uchwaleniem obecnie obowiązującej ustawy, a nawet przed przyjęciem *Europejskiej Karty Naukowca*⁷! Niestety, został zlekceważony przez gremia rektorskie, przygotowujące pod patronatem prezydenta *Ustawę o szkolnictwie wyższym*. Należy więc jeszcze raz zaakcentować tę wadę ustawy, aby ostatecznie ją usunąć.

Istotnym problemem wprowadzenia instancji mediatora akademickiego jest jej „umocowanie”. Z jednej strony, mediator powinien być blisko uczelni, zaś z drugiej powinien być niezależny od władz, gdyż tylko w takim przypadku może należycie

3 <http://www.ombudsassociation.org>

4 Ustawa z 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy *Kodeks postępowania cywilnego* oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. nr 172, poz. 1438, <http://www.abc.com.pl/serwis/du/2005/1438.htm>

5 <http://www.mediacje.pl/moodle/>

6 Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz.U. z 2005 r. Nr 164, poz. 1365; http://ks.sejm.gov.pl/proc4/ustawy/2720_u.htm.

7 Józef Wieczorek i Joanna Szpiega, Mediator akademicki pilnie potrzebny, „Rzeczpospolita” 12.03.05

spełniać swoje zadania. Nie ulega jednak wątpliwości, że instytucja mediatora musi być ukształtowana poza strukturami uczelnianymi.

Wyjściem z tej sytuacji byłoby wyodrębnienie autonomicznego Centrum Mediacji Akademickiej, zatrudniającego mediatorów z certyfikatami, które mogłyby używać na studiach podyplomowych z zakresu prowadzenia mediacji akademickiej czy szkoleniach (np. Krajowego Centrum Mediacji). Podobne szkolenia i studia są dostępne jedynie dla mediatorów gospodarczych czy rodzinnych. Trzeba by ten zakres szkoleń w stosownym czasie rozszerzyć, aby po wprowadzeniu instancji mediatora do ustawy tę funkcję sprawowały osoby wykwalifikowane do prowadzenia mediacji.

Pozytywnym rozwiązaniem wielu problemów w systemie szkolnictwa wyższego było utworzenie instancji Rzecznika Praw Studenta⁸, który zajmuje się nieprawidłowościami na uczelniach, w wyniku których szkody ponoszą studenci, w tym także sprawami mobbingowania studentów przez nauczycieli akademickich.

Podobnie rzecz się ma w środowisku doktorantów – Krajowa Reprezentacja Doktorantów powołała Rzecznika Praw Doktorantów⁹, do którego zadań należy m.in. interweniowanie w indywidualnych sprawach doktorantów u władz uczelni i w odpowiednich instytucjach, występowanie do właściwych instytucji w przypadku zagrożenia praw i interesów doktorantów, a także udzielanie porad związanych z prawami i obowiązkami doktorantów, wynikającymi z przepisów prawa.

Niestety, nie ma rzecznika praw badacza/nauczyciela akademickiego. Co gorsza, obywatel pracujący na uczelni nie zawsze może się skutecznie odwołać do Rzecznika Praw Obywatelskich (RPO) w sprawach akademickich, a to ze względu na możliwy konflikt interesów, wpisany do samej ustawy zasadniczej. *Ustawa o Rzeczniku Praw Obywatelskich*¹⁰ mówi co prawda, że RPO *stoi na straży wolności i praw człowieka i obywatela* a ponadto RPO ślubuje, że *powierzone mi obowiązki wypełniać będę bezstronnie, z najwyższą sumiennością i starannością*. Z tego należałoby wnioskować, że RPO jest, a przede wszystkim powinien być, rzecznikiem wszystkich obywateli polskich i stać na straży ich praw. Jednocześnie jednak Art. 209.2. Konstytucji III RP¹¹ brzmi: *Rzecznik Praw Obywatelskich nie może zajmo-*

8 <http://www.psrp.org.pl/?sub=student&sec=rzecznikps>

9 <http://krd.org.pl/modules/articles/article.php?id=79>

10 <http://www.rpo.gov.pl/index.php?md=1566&s=1>

11 KONSTYTUCJA RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. nr 78, poz. 483)

wać innego stanowiska, z wyjątkiem stanowiska profesora szkoły wyższej, ani wykonywać innych zajęć zawodowych.

Ten wyjątek, jak można było przewidzieć, może powodować konflikt interesów, gdyż RPO może być zarazem podwładnym rektora, u którego zatrudniony jest na etacie profesora. Tym samym, co i praktyka potwierdza, możliwość skutecznego odwołania się np. nauczyciela akademickiego do RPO, będącego zarazem podwładnym rektora, w sprawach dotyczących rektora lub jego uczelni jest jedynie iluzoryczna. Wynika z tego konieczność zmiany Konstytucji RP polegającej na rozszerzeniu zakazu zajmowanych przez RPO stanowisk także na stanowisko profesora szkoły wyższej.

Widać z tego przeglądu, że spełnienie postulatu wprowadzenia niezależnego od władz mediatora akademickiego do rozwiązywania konfliktów w środowisku akademickim jest konieczne i winno nastąpić jak najszybciej.

A P P E N D I X

*Europejska karta naukowca*¹²

Skargi/apelacje

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni określić, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, na przykład wyznaczyć bezstronną osobę (np. w charakterze rzecznika), która rozpatrywałaby skargi/apelacje naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami. Tego typu procedury powinny zapewnić całej kadrze naukowej poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów, związanych z pracą i w przypadku sporów i skarg; celem tych procedur jest propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania w obrębie instytucji oraz poprawa ogólnej jakości środowiska pracy.

| 12 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf

Model kariery naukowej w świetle zaleceń *Europejskiej Karty Naukowca*

Obecnie realizowany w Polsce model kariery naukowej, zabezpieczony regulacjami prawnymi, jest głęboko zakorzeniony w systemie odziedziczonym po PRL. Niestety, niedawno przyjęte ustawy o szkolnictwie wyższym¹ i stopniach naukowych² – ten model petryfikują. Co prawda w środowisku akademickim trwa debata nad modelem kariery naukowej³, ale jest ono w tej materii bardzo podzielone i raczej nie ma nadziei, aby bez udziału czynnika zewnętrznego autonomicznie się zreformowało, nawiązując do trendów światowych.

Realizacja zaleceń *Europejskiej Karty Naukowca*⁴ (EKN) winna skutkować przyjmowaniem w krajach europejskich modeli kompatybilnych, które by nie ogra-

- 1 USTAWA z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, http://ks.sejm.gov.pl/pro-c4/ustawy/2720_u.htm
- 2 Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki z dnia 14 marca 2003 r. (Dz.U. Nr 65, poz. 595), <http://www.buwim.edu.pl/-uzn/tisn.htm>
- 3 Kalisz Józef – 2007: Jak polepszyć stan polskiej nauki i szkolnictwa wyższego, <http://www.kali.enter.net.pl/nauka.html>; Narkiewicz Marek – 2006: Niekorzystna wieloetapowość. „Forum Akademickie” 10/2006; Pawłowski Krzysztof – 2004: *Spoleczeństwo wiedzy Szansa dla Polski*, Wyd. Znak; Schmidt-Szałowski Krzysztof – 2004: Odnowa w szkolnictwie wyższym. „Forum Akademickie” 9; Wieczorek Józef i Wójcik Cezary – 2004: Petryfikacja czy zmiana systemu. „Obywatel” 4 (18); Wieczorek Józef i Wójcik Cezary – 2004: Nomadyzm niemobilnych. „Forum Akademickie” 12; Wójcik Cezary – 2004: Stepowiejąca ojczyzna Kopernika 20.02.2004; <http://www.polskieradio.pl/nauka/archiwum/TematTygodnia/art.aspx?id=111&s=TematTygodnia>; Wójcik Cezary – 2004: Eastern Europe: progress stifled by the old guard Nature, vol. 427 1 15; Wójcik Cezary i Wieczorek Józef – 2004: Prof. dr hab. Dożywotni. „Polityka” 30/2004; Ziejka Franciszek (red) – 2006: *Model awansu naukowego w Polsce. Zapis wystąpień oraz części debaty, które odbyły się podczas konferencji w Krakowie w dniach 17–18 marca 2006 r.*, praca zbiorowa, Kraków–Warszawa; Żylicz Maciej i Jajszczuk Andrzej – 2005: Polityka naukowa państwa – głos w dyskusji (w: Między nauką a gospodarką – kontynuacja czy reforma – PFSL Niebieskie Księgi 18)
- 4 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf

niczały pożądanej mobilności naukowców. Polski model kariery naukowej skrytykowany został w raporcie OECD⁵.

Obowiązujący w Polsce 'model tytułarny' (kierowany na zdobywanie coraz to nowych stopni i tytułów w ramach realizacji zaleceń *EKN* winien być zastąpiony tzw. modelem dorobku, skierowanym na powiększanie uznanego dorobku na rzecz nauki jako takiej, a nie nauki krajowej.

Niestety, nie ma u nas badań, które by pokazywały jakie są relacje między posiadanymi tytułami a dorobkiem naukowym. Brak odpowiednich baz danych o ludziach nauki, a dane scjentometryczne nie są powszechnie dostępne, ani powszechnie akceptowane, szczególnie jeśli nie uwzględniają szerszego kontekstu i osiągnięć naukowców, o co postuluje *EKN*.

Odnosi się jednak wrażenie, że nie ma pozytywnej korelacji między tytułami a potencjałem naukowym, nie zawsze wykorzystywanym w obecnym systemie.

Niestety, w naszym modelu nadal działają mechanizmy selekcji negatywnej i wielu potencjalnych naukowców do nauki nie trafia, lub z niej jest eliminowanych. Sam system rekrutacji pracowników naukowych jest „chory”, zresztą nie tylko w Polsce. Jak słusznie zauważono w *Zielonej Księdze*⁶: *W praktyce rekrutacja na stanowiska akademickie wciąż pozostaje w dużej mierze ograniczona do kandydatów wywodzących się z kadry krajowej lub nawet z kadry wewnętrznej poszczególnych uczelni*. Tym samym, nawet gdyby tylko tę patologię ograniczyć, poprzez wprowadzenie otwartego systemu rekrutacji, potencjał selekcji negatywnej wyraźnie by się zmniejszył.

Nasz model w praktyce nie toleruje mobilności oraz zespołowości – czynników niezbędnych dla nawiązania do standardów nauki światowej. Zarówno mobilność, jak i umiejętność pracy zespołowej jest u nas podejrzana i nie rokuje dobrze dla kariery naukowej. Dla „zrobienia” kolejnego stopnia naukowego lepiej pracować samemu niż w zespole⁷. „Chów wsobny” i „pojedynczość” naukowa znacznie lepiej są widziane. Kariera naukowa jest celem samym w sobie, a nie skutkiem pozytywnych

5 OECD Reviews of Tertiary Education Poland 2007 – Oliver Fulton, Paulo Santiago, Charles Edquist Elaine El-Khawas, Elsa Hackl, <http://213.253.134.43/oced/pdfs/browse-it/9107091E.PDF>

6 Europejska Przestrzeń Badawcza: Nowe perspektywy http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_gp_final_pl.pdf

7 Uwagi o rozprawach doktorskich, Centralna Komisja do Spraw Stopni i Tytułów, 30 maja 2005 r., <http://www.pan.pl/ck/>

działań na rzecz rozwoju nauki. Obecny system preferuje takie postawy jak: konformizm i oportunizm, bez których kariera może się nie rozwinąć, natomiast pozorancstwo naukowe jest po prostu akceptowane.

W dużej mierze dyskusja w Polsce sprowadza się do dylematu „być, czy nie być” habilitacji, co świadczy o złym postawieniu problemu. Oczywiście, aby model kariery był kompatybilny z najbardziej efektywnym systemem anglosaskim, na habilitację, szczególnie w obecnym sensie – miejsca nie ma i nie ma potrzeby, aby było. Ale samo zniesienie habilitacji, bez kompleksowych zmian systemowych, także nie jest uzasadnione. Nie należy utożsamiać zmiany modelu ze zniesieniem habilitacji, a jedynie traktować ten zabieg jako jeden z istotnych elementów zmian systemowych. Przeciwnicy zniesienia habilitacji, rekrutujący się głównie z nauk humanistycznych, często argumentują, że *nie można znieść habilitacji dopóki nie wprowadzi się rzeczywistych konkursów na stanowiska* i dalej, że *w USA habilitacja nie jest potrzebna, bo na jedno stanowisko jest kilkudziesięciu a nawet kilkuset kandydatów, a u nas z reguły – tylko jeden*. Ci przeciwnicy z reguły nie dodają, że sami te „konkursy” organizują, i ten jeden kandydat jest właśnie tym, na którego fikcyjny konkurs rozpisano, bo tak się zasiedla wolne etaty akademickie – często dożywotnio.

Nie bez przyczyny przeciwnicy habilitacji nic nie robią, aby konkursy, zgodnie z zaleceniami EKN, były rzeczywistą rywalizacją, do której zgłaszałoby się wielu kandydatów. Odpadłby wtedy główny argument za utrzymaniem habilitacji! Habilitacja, w obecnej formie, jest jednym z głównych czynników patogennych w życiu akademickim.

Optymistyczne jest jednak, że Parlament Europejski *zauważa konieczność ustalenia i wdrożenia jednolitego europejskiego modelu kariery badawczej, a także ustanowienia zintegrowanego systemu informacji o oferowanych miejscach pracy i umowach o staże w sektorze badań naukowych w Europie, uważa to za sprawę zasadniczą dla tworzenia jednolitego rynku pracy dla badaczy*⁸.

Winno to zobligować ustawodawców polskich, do opracowania takiego modelu kariery, aby nasi naukowcy nie znajdowali się na marginesie europejskiego środowiska badawczego.

8 Projekt rezolucji parlamentu europejskiego w sprawie Europejskiej Przestrzeni Badawczej: Nowe perspektywy, http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/pr/548/548321/548321pl.pdf

Jak daleko jesteśmy w tyle za krajami przodującymi w nauce, niech świadczą zalecenia Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów, która dba, *by obywatel polski, aspirujący do kariery naukowca, przynajmniej na starcie tej kariery wykazał się umiejętnością napisania kompletnej rozprawy w języku ojczystym*⁹, co jest na ogół zrozumiałe na etapie matury, ale na etapie doktoratu winno się raczej sprawdzać umiejętność pisania prac naukowych w języku zrozumiałym dla naukowców innych krajów. CK co prawda dopuszcza pisanie rozprawy doktorskiej w języku obcym, ale wymaga tłumaczenia jej na język polski.

O tym, że wypromowani w obecnym modelu kariery profesorowie nie radzą sobie z formowaniem dobrych naukowców, może świadczyć opinia prof. J. Tazbira: *Mniej więcej na 10 przejranych doktoratów od 4 do 7 doktoratów nie spełnia podstawowych wymagań*¹⁰.

Zatem, obecny system kariery naukowej wymaga gruntownej i jak najszybszej modyfikacji, aby duży potencjał intelektualny Polaków nie był marnowany.

9 Uwagi o rozprawach doktorskich – Centralna Komisja do Spraw Stopni i Tytułów, 30 maja 2005 r., <http://www.pan.pl/ck/>

10 Biuletyny Komisji Sejmowych: Biuletyn nr: 4104/IV. Komisja Edukacji, Nauki i Młodzieży (nr 229), 19.01.2005, <http://orka.sejm.gov.pl/Biuletyn.nsf>

Naukowcy a społeczeństwo

Zwykle słyszymy, że celem nauki jest poznawanie prawdy. Tak naukowcy przedstawiają społeczeństwu swoją misję. Skoro tak, to wyniki pracy naukowców winny być przedstawione ogółowi społeczeństwa w sposób zrozumiały, aby społeczeństwo rozumiało na czym ta prawda polega i dlaczego społeczeństwo ma płacić podatki na badania naukowe i formowanie nowych naukowców. Niestety, w praktyce nie zawsze wygląda to tak pięknie.

Rozliczenia z realizacji projektów badawczych finansowanych przez społeczeństwo często są znane formalnie tylko księgowości i wewnętrznym komisjom. Brak jest bowiem rzetelnych baz danych o ludziach nauki i wynikach ich pracy. Informacje spopularyzowane, zrozumiałe dla społeczeństwa nie są regułą, lecz wyjątkiem.

Mimo coraz bardziej rozpowszechnionego korzystania z Internetu niewiele jest stron internetowych naukowców, przybliżających wyniki ich pracy społeczeństwu. Pretensje naukowców, że ich praca nie jest doceniana, że nie są dowartościowani, nie do końca są uprawnione. Sami naukowcy w części za ten stan rzeczy ponoszą odpowiedzialność.

Postulat *Europejskiej Karty Naukowca*¹ prowadzenia dialogu ze społeczeństwem, i to dialogu bezpośredniego, jest w pełni zasadny. Problem w tym, że w praktyce np. rektorzy wyższych uczelni preferują prowadzenie „dialogu wsobnego” (między sobą). Nader rzadko dochodzi do dialogu z organizacjami oddolnie budowanego społeczeństwa obywatelskiego, a także niżej stojącymi w oficjalnej hierarchii pracownikami, a co dopiero mówić o nie-utytułowanej części społeczeństwa.

Naukowcy winni zejść z obłoków na ziemię. Skoro utrzymywani są ze środków publicznych, winni publicznie się z tych środków rozliczać, a obywateli szanować, bez względu na to, czy i jakie tytuły posiadają. Tymczasem, w wielu przypadkach tytuły doktorskie, profesorskie, czy też habilitacja traktowane są jako swoista nobilitacja, stawiająca ich posiadaczy ponad społeczeństwem, w pewien sposób zastępująca tytuły szlacheckie. Jest to z zasady błędne, gdyż naukowcy stanowią integralną część społeczeństwa, wykonując na jego rzecz określone usługi, za które powinni

1 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf

otrzymywać właściwe wynagrodzenie. Naukowcy wykonujący badania stosowane są oceniani na podstawie konkretnych osiągnięć przekładających się na patenty i produkty użytkowe, podczas gdy naukowcy wykonujący badania podstawowe nie uzyskują bezpośrednich korzyści gospodarczych, jednak poszerzają stan naszej wiedzy, umożliwiając często w przyszłości wykorzystanie tych wyników do celów praktycznych.

Spółeczeństwo ma uzasadnione obawy przed niektórymi badaniami naukowców. Ma prawo do ograniczonego zaufania do ich poczynań i poglądów. To na naukowcach spoczywa odpowiedzialność za prowadzenie rzetelnego, uczciwego dialogu ze społeczeństwem.

Problem właściwej komunikacji naukowców ze społeczeństwem został dostrzeżony przez Komisję Europejską. Według autorów raportu Europejskiego Naukowego Gremium Doradczego (EURAB)² *badacze powinni angażować się w bardziej konstruktywną wymianę informacji ze społeczeństwem i w poważniejszy sposób uwzględniać obawy społeczeństwa związane z ich pracą*. Nie pozostaje nic innego jak tą dyrektywę wprowadzić w życie.

A P P E N D I X

Europejska karta naukowca³

Zaangażowanie społeczne

Naukowcy powinni zapewnić, aby ich działania naukowe były przedstawione ogółowi społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki. Bezpośredni dialog ze społeczeństwem pomoże naukowcom lepiej zrozumieć jego zainteresowanie priorytetami nauki i technologii, a także jego obawy.

2 http://ec.europa.eu/research/eurab/pdf/eurab_07_013_june_%202007_en.pdf

3 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf

Wnioski

Zalecenia *Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji naukowców (KK)* są w Polsce słabo znane, słabo popularyzowane i niestety na ogół ignorowane w praktyce.

Zalecenia mogą jednak odegrać istotną, pozytywną rolę w reformowaniu systemu nauki i edukacji w Polsce, aby uczynić go bardziej przyjaznym dla naukowców, bardziej efektywnym, bardziej kompatybilnym z systemem anglosaskim.

Wprowadzenie w życie zaleceń Komisji Europejskiej byłoby dobrym krokiem na drodze do zwiększenia konkurencyjności polskich naukowców, do zmniejszenia patologii akademickich, do zmniejszenia marnotrawstwa potencjału intelektualnego, do zmniejszenia marnotrawstwa publicznych środków finansowych księgowanych po stronie wydatków na naukę.

Konieczne jest wprowadzenie zaleceń *KK* do polskiego systemu prawnego, tak aby najważniejsze zalecenia były obowiązujące. Dotyczy to w szczególności ustawy o szkolnictwie wyższym, ale także ustaw PAN, JBR i ustawy o stopniach naukowych.

Mimo że generalnie nie ma sprzeczności między polskim systemem prawnym a zaleceniami *KK*, wdrożenie w życie *KK* nie będzie możliwe jeśli zalecenia te nie zostaną przełożone na język ustaw prawnych.

Nie ma u nas zakazu mobilności, ale mobilni naukowcy w naszym systemie tracą na mobilności, nie ma zakazu zatrudniania 'zwykłych' doktorów na stanowiskach profesorów uczelni, ale ogłoszenia o zatrudnieniu na stanowiskach profesorów uczelni zawierają klauzulę posiadania habilitacji!

Nie ma zakazu podawania dorobku naukowego, albo rezultatów realizacji projektów badawczych, ale bazy danych rzadko te dane przedstawiają, a obywatel zainteresowany tymi danymi zostaje odesłany „z kwitkiem” do ustawy o ochronie danych osobowych!

Niezbędny jest monitoring wprowadzania *KK* w życie, np. na stronach Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Konieczne jest uzależnianie akredytacji szkół wyższych od stanu wdrażania *KK*, uzależnienie finansowania projektów badawczych od respektowania *KK*, tj. od przekazania do bazy danych rezultatów realizacji projektów badawczych.

Ustawiane konkursy na stanowiska akademickie winny być unieważniane, a powtarzanie się takiego procederu winno skutkować odebraniem akredytacji i wstrzymaniem finansowania placówki ze środków budżetowych.

Opracowanie procedury wprowadzenia instancji mediatora akademickiego winno jak najszybciej znaleźć się w pracach komisji sejmowej.

Należy opracować model awansu naukowego kompatybilny z najbardziej efektywnym modelem anglosaskim, tak aby młodzi polscy naukowcy mieli szanse na rozwój naukowy także w Polsce, a pracujący za granicami nie musieli czekać do emerytury z powrotem do kraju.

Bibliografia

Dokument podstawowy:

ZALECENIE KOMISJI z dnia 11 marca 2005 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych (*The European Charter for Researchers. The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*)
http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf

Pozostałe materiały:

- Brynda Marcin** – 2005: Przejrzystość przede wszystkim, <http://www.nfa.pl/articles.php?id=152>
- Etyka w nauce** – 2003: Fundacja na rzecz Nauki Polskiej. Warszawa
- Górski Artur** – 2007: Awans naukowy w Europie i USA, <http://www.nfa.pl/articles.php?id=357>
- Kalisz Józef** – 2007: Pozorantstwo naukowe kwitnie – Sposoby oceny działalności naukowej. „Forum Akademickie” 3/2007
- Kalisz Józef** – 2007: Jak polepszyć stan polskiej nauki i szkolnictwa wyższego, <http://www.kali.enter.net.pl/nauka.html>
- Karpiński Stanisław i Zabrzęski Adam** – 2007: Naukowcy nie wrócą. „Rzeczpospolita”, 23 listopada 2007
- Kloc Kazimierz i Chmielecka Ewa** (red) – 2004: *Dobre obyczaje w kształceniu akademickim – Materiały z ogólnopolskiej konferencji zorganizowanej w dniach 20–21 maja 2004 roku w Akademii Ekonomicznej w Krakowie*, Warszawa październik 2004, http://www.fundacja.edu.pl/files/dobre_obyczaje.pdf
- Kochanowski Janusz** – 2007: Kodeksy etyczne nie mogą wyłączać prawa do krytyki, „Gazeta Prawna” 207 (2077), 24.10.2007 r.
- Luty Tadeusz** – 2007: Nasz Kodeks, „Forum Akademickie” 9/2007

- Ziejka Franciszek** (red) – 2006: *Model awansu naukowego w Polsce. Zapis wystąpień oraz części debaty, które odbyły się podczas konferencji w Krakowie w dniach 17–18 marca 2006 r.*, Praca zbiorowa. Kraków – Warszawa 2006
- Narkiewicz Marek** – 2006: Niekorzystna wieloetapowość. „Forum Akademickie” 10/2006
- Pawłowski Krzysztof** – 2004: *Społeczeństwo wiedzy. Szansa dla Polski*, Wyd. Znak
- Pawłowski Krzysztof** – 2007: Polska nie musi być średniakiem, „Rzeczpospolita” 13.11.2007
- Petycja** Niezależnego Forum Akademickiego do Sejmu i Rządu RP w sprawie dyskryminacji obywateli polskich przy rekrutacji pracowników naukowych, <http://www.nfa.pl/news.php?id=5587>
- Porównanie** zgodności przepisów prawa polskiego z zapisami *Europejskiej Karty Naukowca* oraz *Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych*. Analiza prawna, <http://www.eracareers-poland.gov.pl/page.html?kid=450:3379&sct=402:5248>
- Postulaty** zmian w systemie nauki w Polsce, „Sprawy nauki” 2 (123), luty 2007 (także <http://www.nfa.pl/news.php?id=2486>)
- Przykłady** projektów badawczych finansowanych (ponad 100 000 zł) przez KBN niestety bez ujawnienia ich wyników przed podatnikiem, <http://www.nfa.pl/articles.php?id=218>
- Schmidt-Szałowski Krzysztof** – 2004: Odnowa w szkolnictwie wyższym, „Forum Akademickie” 9/2004
- Staniłko Jan Filip** – 2007: *Polska edukacja, edukacja Polski? W poszukiwaniu kompasu dla Polski. Po II Kongresie Obywatelskim*, Gdańsk: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową 2007, http://www.pfo.net.pl/download/IIKO/W_poszukiwaniu_kompasu_dla_Polski.pdf.
- Stanowisko** NIEZALEŻNEGO FORUM AKADEMICKIEGO w sprawie projektu ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym w świetle Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Zatrudnianiu Naukowców* NFA 19.03.2007, <http://www.nfa.pl/articles.php?id=73>
- Walencik Ireneusz** – 2007: Kodeks etyczny nie może tłumić krytyki, „Rzeczpospolita” 7.01.2007
- Wieczorek Józef** – 2003: Cui bono? – spojrzenie na finansowanie nauki, „Obywatel” 4 (12)
- Wieczorek Józef** – 2003: Inna prawda o uczelniach, „Obywatel” 5 (13)
- Wieczorek Józef** – 2005: Jawna niejawność dorobku naukowego, <http://www.nfa.pl/articles.php?id=59>
- Wieczorek Józef** – 2005: Karta nie dla polskich naukowców, „Rzeczpospolita” 7.04.2005

- Wieczorek Józef** – 2007: Mobbing akademicki na uczelniach i w instytucjach naukowych, <http://www.mobbing-jwieczorek.ans.pl/>
- Wieczorek Józef** – 2007: Mobbing a akademicki kodeks wartości, <http://www.mobbing-jwieczorek.ans.pl/mobbing%20AKW.htm>
- Wieczorek Józef** – 2007: Profesja naukowca w teorii i praktyce, Kariera.com.pl, <http://kariera.com.pl/index.php?gm=1&wi=1292&st=1>
- Wieczorek Józef** – 2003: Mobbing uczelniany, „Obywatel” 6 (14)
- Wieczorek Józef** – 2004: Mobbing uczelniany w opiniach internautów, <http://www.nfa.pl/articles.php?id=335>
- Wieczorek Józef** – 2005: Mobbing w środowisku akademickim, *WIADOMOŚCI KSN – Biuletyn Informacyjny Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”, nr 7–8 (112–113) 2005*, [http://www.solidarnosc.org.pl/ksn/Bullet/nr7-8\(112-113\).pdf](http://www.solidarnosc.org.pl/ksn/Bullet/nr7-8(112-113).pdf)
- Wieczorek Józef** – 2004: Urodzaj na Akademickie Kodeksy Etyczne – „Miesięcznik Społeczności Akademickiej – Uniwersytet Zielonogórski” październik 2004, <http://www.uz.zgora.pl/wydawnictwo/miesiecznik10-2004/12.pdf>
- Wieczorek Józef** – 2003: Dobre obyczaje w nauce – założenia a praktyka <http://www.nfa.pl/articles.php?id=403> oraz fragmenty: „Uniwersytet Wrocławski” – pismo społeczności akademickiej Uniwersytetu” 17/2003
- Wieczorek Józef i Szpiega Joanna** – 2005: Mediator akademicki pilnie potrzebny, „Rzeczpospolita” 12.03.05 nr 60
- Wieczorek Józef i Wójcik Cezary** – 2004: Petryfikacja czy zmiana systemu, „Obywatel” 4 (18) 2004
- Wieczorek Józef i Wójcik Cezary** – 2004: Nomadyzm niemobilnych, „Forum Akademickie” 12/2004
- Wójcik Cezary** – 2004: Stepowiejąca ojczyzna Kopernika 20.02.2004, <http://www.polskieradio.pl/nauka/archiwum/TematTygodnia/art.aspx?aid=111&s=TematTygodnia>
- Wójcik Cezary** – 2004: Eastern Europe: progress stifled by the old guard, *NATURE* | VOL 427 | 15.01.2004
- Wójcik Cezary** – 2005: Niemcy a sprawa polska, <http://www.nfa.pl/articles.php?id=131>
- Wójcik Cezary** – 2007: Młodzi naukowcy z Polski nie dostaną pieniędzy z UE, „Gazeta Wyborcza” 27.11.2007
- Wójcik Cezary i Wieczorek Józef** – 2004: Prof. dr hab. Dożywotni, „Polityka” 30/2004 (2462)

- Żylicz Maciej i Jajszczyk Andrzej** – 2005: Polityka naukowa państwa – głos w dyskusji (Między nauką a gospodarką – kontynuacja czy reforma – PFSL. Niebieskie Księgi 18), <http://www.pfsl.pl/news.php?id=303>
- Żylicz Zbigniew** (Ben) – 2008: List do NFA w sprawie dyskryminacji obywateli polskich przy zatrudnianiu na stanowiskach naukowych, <http://www.nfa.pl/articles.php?id=460>

Ustawy, kodeksy, statuty, zarządzenia

Kodeksy etyczne

- Akademicki kodeks etyczny Akademii Górniczo-Hutniczej* (POSIEDZENIE SENATU w dniu 26 listopada 2003 r. Uchwała nr 35 /2003. <http://www.agh.edu.pl/pl/dokumenty/kodeks-etyczny-agh.html>
- Akademicki kodeks etyczny Politechniki Śląskiej – Z Życia Politechniki Śląskiej*, nr 4, styczeń 2004, <http://biuletyn.polsl.pl/0401/senat.aspx>
- Akademicki kodeks etyczny Politechniki Wrocławskiej* (przyjęty na posiedzeniu Senatu 3 lipca 2003), <http://www.pwr.wroc.pl/16876.xml>
- Akademicki kodeks etyczny Politechniki Krakowskiej im. Tadeusza Kościuszki* (przyjęty przez Senat Politechniki Krakowskiej na posiedzeniu 1 lipca 2005 r.), <http://bip.pk.edu.pl/index.php?Upprz=118>
- Akademicki kodeks wartości* (przyjęty na posiedzeniu Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego w dniu 25 czerwca 2003 r.), <http://www.uj.edu.pl/universytet/wladze/kodeks.pdf>
- Dobra praktyka badań naukowych. Rekomendacje.* (Zespół Etyki w Nauce przy Ministrze Nauki, 25 maj 2004), http://www.nauka.gov.pl/mein/_gAllery/20/15/20151/dobrapraktyka.pdf
- Dobre obyczaje w nauce*, <http://ken.pan.pl/images/stories/pliki/pdf/down.pdf>
- Dobre praktyki w szkołach wyższych*, <http://www.frp.org.pl/pliki/kodeks.pdf>
- Kodeks etyczny Fundacji na rzecz Nauki Polskiej*, <http://www.fnp.org.pl/ofundacji/documents/kodeks.etyczny.2006.pdf>
- Dokument nr 27/IV Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich. Uchwała Zgromadzenia Plenarnego KRASP z dnia 12 maja 2006 r. w sprawie *Europejskiej Karty Naukowca* oraz *Kodeksu Postępowania przy Zatrudnianiu Pracowników Naukowych*, http://www.krasp.org.pl/dok/dok/ZP15_uchwala27IV.pdf

Uchwała Prezydium KRASP z dnia 20 października 2007 r. w sprawie powołania Komitetu Dobrych Praktyk w Uczelniach Akademickich (Dokument nr 50/IV), <http://www.krasp.org.pl/dok/dok/KRASPUchwała50.pdf>

Zasady etyczne i organizacyjne badań naukowych prowadzonych w Śląskiej Akademii Medycznej w Katowicach, <http://www.slam.katowice.pl/page.php?74>

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 14 marca 2007 r. w sprawie szczegółowego trybu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego wobec nauczycieli akademickich (Dz.U. z dnia 4 kwietnia 2007 r.), <http://bap-ppsp.lex.pl/serwis/du/2007/0391.htm>

Zarządzenie nr 10/2007 Rektora Akademii Medycznej w Warszawie z dnia 12 marca 2007 r. w sprawie: powołania w Akademii Medycznej w Warszawie Rektorskiej Komisji ds. zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji pracowników, <http://www.am.edu.pl/dokumenty/zarzadzeniarektora/2007/zarzadzenie10-2007.pdf>

KODEKS ETYKI WSP i Z – (Uchwała Senatu WSP i Z z dnia 16 grudnia 2004 r.) Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, http://www.kozminski.edu.pl/index.php/pl/badania_naukowe/etyka_w_nauce/

Ustawy, projekty ustaw, statuty uczelniane, regulaminy

OPINIA KRAJOWEJ SEKCJI NAUKI NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” O ZAŁOŻENIACH DO USTAWY O ZMIANIE USTAWY – PRAWO O SZKOLNICTWIE WYŻSZYM opracowanych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego Warszawa, 20 marca 2007 r. <http://www.solidarnosc.org.pl/ksn/Docs/ozal200307.pdf> też w: Wiadomości KSN Biuletyn Informacyjny Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność” Nr 3-4 (132-133) marzec – kwiecień 2007 r.

Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Warszawskiej (załącznik do uchwały Senatu PW z dn. 21.03.2007), <http://www.doktoranci.pw.edu.pl/dokumenty/Regulamin-StudiowDoktoranckichPW.pdf>

Statut UNIwersytetu Jagiellońskiego – 2006: <http://www.uj.edu.pl/universytet/wladze/statutUJ.pdf>

Statut UNIwersytetu Warszawskiego – 2006: <http://www.uw.edu.pl/strony/dzial/dok/stat06/statut.pdf>

Statut AGH Kraków, 7.06.2006 r <http://regent2.uci.agh.edu.pl/statut/xml2pdf/statut2006.pdf>

USTAWA z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej. (Dz.U. z dnia 8 października 2001 r.) Dz.U. 01.112.1198, <http://www.bip.gov.pl/document.asp?id=9>

USTAWA z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych. Dz.U. 02.101.926, <http://www.bip.gov.pl/document.asp?id=10>

USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (tekst jednolity), <http://www.prawo.lex.pl/bap/student/Dz.U.1998.21.94.html>

USTAWA z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym Dz.U. z 2005 r. nr 164, poz. 1365, http://ks.sejm.gov.pl/proc4/ustawy/2720_u.htm

USTAWA o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki z dnia 14 marca 2003 r. (Dz.U. Nr 65, poz. 595), <http://www.buwimw.edu.pl/uzn/tisn.htm>

USTAWA z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z dnia 9 września 2005 r.), <http://www.abc.com.pl/serwis/du/2005/1438.htm>

Raporty. Sprawozdania

Biuletyny Komisji Sejmowych: Biuletyn nr: 4104/IV. Komisja Edukacji, Nauki i Młodzieży (nr 229) 19.01.2005, <http://orka.sejm.gov.pl/Biuletyn.nsf>

EURAB: konieczny jest poważniejszy dialog między badaczami a społeczeństwem (2007.07.02), http://cordis.europa.eu/fetch?CALLER=PL_NEWS_FP7&ACTION=D&DOC=3&CAT=NEWS&QUERY=1183663133537&RCN=27960

EUROPEAN RESEARCH ADVISORY BOARD. FINAL REPORT Research and Societal Engagement. June 2007, http://ec.europa.eu/research/eurab/pdf/eurab_07_013_june_%202007_en.pdf

Mobilność Naukowców w Polsce 2007 – Raport opracowany przez Zespół Interdyscyplinarny do spraw mobilności i karier naukowych. Warszawa. http://www.nauka.gov.pl/mn/gallery/32/67/32675/20071121_raport_o_mobilnosci.pdf

Nauka, technologia i przemysł w krajach OECD: raport 2007 <http://www.oecd.org/data-oecd/62/57/39527141.pdf>

OECD Reviews of Tertiary Education Poland 2007: Oliver Fulton, Paulo Santiago, Charles Edquist Elaine El-Khawas, Elsa Hackl, <http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/9107091E.pdf>

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO w sprawie Europejskiej Przestrzeni Badawczej: Nowe perspektywy, http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/pr/548/548321/548321pl.pdf

PROJEKT SPRAWOZDANIA w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych (COM (2004) 0718 – C6-0154/2004 – 2004/0251 (COD)), http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/pr/631/631576/631576pl.pdf

Uwagi o rozprawach doktorskich. Centralna Komisja do Spraw Stopni i Tytułów, 30 maja 2005 r., <http://www.pan.pl/ck>

Wytyczne Prezydium Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów w sprawie zasad opiniowania kandydatów na stanowisko profesora nadzwyczajnego w szkole wyższej, którzy nie mają stopnia doktora habilitowanego. Centralna Komisja do Spraw Stopni i Tytułów, 27 listopada 2006 r., <http://www.pan.pl/ck>

ZIELONA KSIĘGA. Europejska Przestrzeń Badawcza: Nowe perspektywy, Bruksela, dnia 4.4.2007, <http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era&gp&final&pl.pdf>

Strony WWW

Academic Ranking of World Universities – 2007: <http://ed.sjtu.edu.cn/rank/2007/ranking2007.htm>

Community Research & Development Information Service: <http://cordis.europa.eu/en/home.html>

Europejska Przestrzeń Badawcza: http://ec.europa.eu/research/leaflets/enlargement/index_pl.html

EUROPEAN GROUP ON ETHICS IN SCIENCE AND NEW TECHNOLOGIES (EGE): http://ec.europa.eu/european_group_ethics/index_en.htm

Komisja Europejska: http://ec.europa.eu/index_pl.htm, http://ec.europa.eu/research/index.cfm_Research

Krajowe Centrum Mediacji: <http://www.mediacje.pl/moodle/>

Krajowy Punkt Kontaktowy Programów Badawczych Unii Europejskiej: <http://www.kpk.gov.pl/>

Niezależne Forum Akademickie: www.nfa.pl

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), http://www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html

Proces Boloński: http://www.nauka.gov.pl/mein/index._jsp?_place=Menu06&news_cat_id=953&layout=2

Rzecznik Praw Doktorantów <http://krd.org.pl/modules/articles/article.php?id=79>

Rzecznik Praw Studenta <http://www.psrp.org.pl/?sub=student&sec=rzecznikps>

Strategia lizbońska – http://ec.europa.eu/lisbon_strategy/index_en.html

The European Researcher's Mobility Portal – http://ec.europa.eu/eracareers/index_en.cfm

The European Researcher's Mobility Portal – Poland: <http://www.eracareers-poland.gov.pl>

The International Ombudsman Association (IOA): <http://www.ombudsassociation.org>

The Joint Research Centre: <http://ec.europa.eu/dgs/jrc/>

Postulaty zmian w systemie nauki w Polsce

(09.11.2006)

Niezależne Forum Akademickie: www.nfa.pl, grupujące naukowców pracujących w Polsce, jak i za granicami kraju, postuluje przeprowadzenie gruntownych zmian w systemie nauki w Polsce, dotyczących ścieżek kariery akademickiej, jak i finansowania nauki zgodnych z *Europejską Kartą Naukowca* i *Kodeksem postępowania przy zatrudnieniu pracowników naukowych*.

Po pierwsze postulujemy stworzenie uproszczonej i przejrzystej ścieżki kariery naukowej w Polsce zbieżnej ze standardami anglosaskimi, a mianowicie:

- a. zlikwidowanie stopnia doktora habilitowanego i tytułu profesora 'belwederskiego';
- b. wprowadzenie powszechnych i otwartych konkursów na stanowiska uczelniane ogłaszanych (pod rygorem nieważności) w specjalnym serwisie internetowym;
- c. w przypadku stanowisk kierowniczych w nauce, ogłaszanie konkursów także w międzynarodowych czasopismach specyficznych dla danej dziedziny oraz uczestnictwo zagranicznych specjalistów z tej dziedziny w komisjach konkursowych;
- d. obowiązku pełnego ujawnienia dorobku naukowego;
- e. rozdziału większości funduszy przeznaczonych na badania poprzez otwarte konkursy projektów badawczych (grantów) z obowiązkowym udziałem recenzentów zagranicznych.

Te zmiany mają na celu uniezależnienie kariery naukowca od subiektywnych ocen przeróżnych komisji (np. przy przyznawaniu habilitacji i profesury) i indywidualnych ocen ludzi nierzadko nie posiadających doświadczenia w danej dziedzinie (w komisjach często zasiadają nie tylko osoby nie posiadające wiedzy ze specjalizacji kandydującego ale nawet nie zajmujący się tą samą dziedziną). Szczególnie istotnym kryterium przyznania stanowiska na uczelni winna być lista publikacji (wraz z indeksem cytowań), dostępna każdemu zainteresowanemu, oraz rzeczywiste osią-

gnięcia edukacyjne (formowanie młodych naukowców) i organizacyjne. W ten sposób, procesy rekrutacyjne staną się przejrzyste, ogólnodostępne i konkurencyjne, podwyższając jakość kadry naukowej i poziomu badań na uczelniach.

Po drugie, postulujemy wprowadzenie w pełni jawnych i opartych na konkurencji zasad finansowania badań. Preferujemy finansowanie badań naukowych z pieniędzy publicznych opierające się na zasadach otwartych konkursów o granty, w których jedynymi kryteriami są proponowana propozycja badawcza oraz doświadczenie i dorobek naukowy ubiegającego się o grant. Domagamy się wprowadzenia prawnego wymogu publikowania wyników badań w ogólnodostępnej bazie danych oraz upublicznienia rozliczeń finansowych z przyznanym grantów. Dostęp do finansów publicznych winien być przyznawany na zasadzie konkursu, w którym każdy naukowiec (placówka badawcza) mógłby wziąć udział. Naturalną konsekwencją takiego podejścia do wydawania publicznych pieniędzy będzie wykształcenie na rynku naukowym grup badawczych potrafiących efektywnie zarządzać przyjętymi środkami. Grupy takie będą w stanie podjąć skuteczną konkurencję także z zagranicznymi ośrodkami.

Zaletą powyższych zmian jest otwarcie i dostosowanie systemu polskiej nauki do zasad ogólnie przyjętych w krajach anglosaskich. Dzięki temu sztuczne bariery (np. tytułowe) utrudniające polskim naukowcom pracującym za granicą powroty na polski rynek naukowy zostaną zlikwidowane przez co wiele osób, które już nabyły bezcenne doświadczenie w najlepszych ośrodkach zagranicznych będzie mogło je przenieść na grunt polski, na czym skorzysta nie tylko nauka ale także i społeczeństwo.

Takie rozwiązania powinny ograniczyć poważne patologie przy rozdziale środków lub stanowisk.

Józef Wieczorek – Prezes Fundacji NIEZALEŻNE FORUM AKADEMICKIE

Cezary Wójcik – Przewodniczący Rady Fundacji NIEZALEŻNE FORUM AKADEMICKIE

Andrzej Nowojewski – Oxford University

Maciej Horowski, Uniwersytet w Białymstoku

Ewa Kostarczyk, Warszawa

Adrian Tkacz, BioInfoBank Institute, Poznań

Jerzy Janusz Mosna, Dąbrowa Górnicza

Ewelina Złotek, Universität Passau, Niemcy

Anna Zolkiewicz, President of the University of Oxford Polish Society
Marta Szulkin, Oxford University
Adam Józwowicz, Oxford University
Piotr Fryzlewicz, University of Bristol
Dariusz Nehrebecki, Oxford University
Zdzisław Szulc, Medical University of South Carolina, USA
Hanna Sankowska, Harvard University
Wojciech Rzepała, Oxford University
Maciej Wójcik, University of Southampton
Józef Kalisz, Wojskowa Akademia Techniczna, Warszawa
Magdalena Mariankowska, President of Oxford Brookes Polish Society
Agata Karska, UMK Toruń
Katarzyna Puocian, Oxford University
Anna Malinowska, President of the Durham University Polish Society
Marcin Suskiewicz, Oxford University
Joanna Sapulak, University of London
Małgorzata Stojek, docteur es sciences techniques EPFL
Tadeusz Wróblewski, University of California, Davis
Malwina Niemczyk, University of Edinburgh
Robert Gierwatowski, Eastern Michigan University
Joanna Bagniewska, Oxford University
Jakub Muško, University of Southampton
Krzysztof Zieleniewski, Uniwersytet Warszawski
Kaja Wawrzak, Oxford University
Józef Kapusta, Instytut Biotechnologii i Antybiotyków, Warszawa
Adam Musiał, Colby College, ME, USA
Karol Miller, The University of Western Australia
Michał Surkont, University of Toronto
Witold Pałosz, NASA
Bartosz J. Tkaczyk, University of California, Berkeley
Marcin Kaminski, Rutgers University
Dorota Dobosz-Bourne, Queen Mary, University of London
Zbigniew Mitura, Kraków
Edward Rydygier, Szkoła Handlowa, Warszawa

Michał Koenner, University of St Andrews
Andrzej Fertala, Thomas Jefferson University, Philadelphia
Maja Choma, Oxford University
Kamil Kowalewski, Brańsk
Michał Dyzma, Université Libre de Bruxelles
Michał Kucewicz, University of Cambridge
Ignacy Sawicki, University of Chicago
Robert Kowalski, Stanford University
Anna Hac, University of Hawaii
Krzysztof Iniewski, University of Alberta, Canada
Olga Kreglicka, Boston University
Zbigniew Darzynkiewicz, Brander Cancer Research Institute, New York Medical College
Michał Masternak, Southern Illinois University School of Medicine
Wiesław K. Binienda, University of Akron, Ohio, USA
Waldemar Korczyński, Kielce
Kacper Rogala, Edinburgh University
Jacek Maguza, Przewodniczący Rady Wykonawczej, Polish Professionals in London
Mikołaj Orchowski, Polish Global Student Network
Paweł Kalinski, University of Pittsburgh and the University of Pittsburgh Cancer Institute
Eugene Eberbach, University of Massachusetts Dartmouth
Jan Witajewski, London School of Economics
Włodzimierz Holsztyński, Sunnyvale, USA
Waldemar W. Koczkodaj, Laurentian University, Ontario, Canada
Mikołaj Orchowski, Vice-president of the Warwick University Polish Society
Janusz Konrad, Boston University
Sylwester Chyb, Imperial College London
Aleksandra Woźniak, Politechnika Poznańska
Jacek Klinowski, University of Cambridge
Anna Malinowska, President of the Durham University Polish Society
Grzegorz Kondrak, University of Alberta
Andrew Targowski, Prezes Światowej Rady Badań nad Polonią, Western Michigan University
Stanisław Dubiski, University of Toronto
Zbigniew Piotrowski, Youngstown State University
Bolesław K. Szymanski, Rensselaer Polytechnic Institute

Marek Los, Canada Research Chair in New Cancer Therapy Development, Manitoba Institute of Cell Biology

Tomasz Kozłowski, Royal Institute of Technology (KTH), Sztokholm

Anna M. Zielicz, University of St. Andrews

Tomek Mickiewicz, University College, London

Piotr Rudnicki, University of Alberta, Edmonton, Canada

Wojciech Szpankowski, Purdue University

Iwona Stroynowski, The University of Texas, Southwestern Medical Center

Wojciech Z. Misiolek, Lehigh University, USA

Jozef Magonski, Central Washington University

Maria Pawłowska, University of Bristol

Ewa Kuligowska, Boston University, Boston Medical Center

Maciej Gorecki, Trinity College, Dublin

Ernest Mendrela, Louisiana State University

Lech Jozwiak, Eindhoven University of Technology, The Netherlands

Georg Broza, Hamburg University of Technology

Piotr Gawryluk, London School of Economics

Piotr Trzonkowski, Akademia Medyczna w Gdańsku

Grzegorz Gładyszewski, Politechnika Lubelska

Leszek Maciaszek, Macquarie University, Australia

Marek Matyjasik, Weber State University, USA

Kamila Łepkowska, London School of Economics and Political Science

Adam Zielinski, University of Victoria, CANADA.

Kalina Urbanek, University of Pennsylvania

Martin (Marcin) Ostoja-Starzewski, University of Illinois at Urbana-Champaign

Szymon Wartak, wiceprezes związku studentów polskich na Uniwersytecie w Waterloo w Kanadzie

Andrzej Brzeski, University of California, Davis

Anita D. Panek, São Paulo, Brazylia

Kazimierz Adamiak, The University of Western Ontario, Canada

Anna K. Nabelek, University of Tennessee

Renata Dmowska, Harvard University

Tomasz J. Proszynski, Harvard University

Mirosław K. Gorny, New York University School of Medicine

Monika Szperka, Harvard University
Michał Kopec, Harvard University
Krzysztof Wojewodźc, prezes Stowarzyszenia Centrum Edukacji CEL
Marek B. Bozek, Saint Louis, Missouri
Ewa Infeld, King's College London
Monika Płatek, Uniwersytet Warszawski
Małgorzata Moczyłowska-Vidal, Uppsala Universitet, Sweden,
Krzysztof Schmidt-Szałowski, Politechnika Warszawska
Marek Raczko, Uniwersytet Łódzki
Marek Krawus, The University of Queensland, Australia
Wiesława Walkowska, Uniwersytet Śląski
Janusz Gebicki, Macquarie University, Sydney, Australia
Magdalena Strzelecka, Max Planck Institute of Molecular Cell Biology and Genetics, Dresden, Germany
Anna Grzyb, Max Planck Institute of Molecular Cell Biology and Genetics, Dresden, Germany
Zofia Szychowska, Wrocław
Paweł Moskała, Wrocław
Marta Pabis, Max Planck Institute of Molecular Cell Biology and Genetics, Dresden
Agata Naworyta, Department of Molecular Biology, Biomedical Center, Uppsala, Sweden
Anna Daniel-Wojcik, Leibniz Institute of Plant Genetics and Crop Plant Research (IPK Gatersleben), Gatersleben, Germany
Andrzej Jajszczyk, Akademia Górniczo-Hutnicza, Kraków
Piotr Jaroszynski, KUL
Jacek Kamza, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Poznań
Marcin Brynda, University of California, Davis
Lucjan Strekowski, Georgia State University, USA
Joanna Rorbach, Medical School University of Newcastle upon Tyne, UK
Stanisław Wellisz, Columbia University, member of the Advisory Council of the CASE Foundation
Leszek Czuchajowski, University of Idaho, USA
Artur Loza, University of Bristol
Krzysztof Pawlikowski, University of Canterbury, New Zealand
Tomasz Krol, Członek Polish Professionals in London

Katarzyna Misztal, Międzynarodowy Instytut Biologii Molekularnej i Komórkowej UNESCO
w Warszawie

Dawid Nowak, University of Bristol

Anna Wojcik, Hybrid Glass Technologies, Inc. Princeton

Wojciech Ziarko, University of Regina, Canada

Anna M. Moran, Penn State University Hospital, USA

Robert K. Miskiewicz, członek Polish Student Organization – Nowy Jork

Janusz Laskowski, University of British Columbia, Canada

Bogdan Miś, senior dziennikarzy naukowych, członek Komitetu Prognoz „Polska 2000
PLUS” Polskiej Akademii Nauk

Edyta Lehmann-Shriver, Harvard University, USA.

Malgorzata Lagisz, Newcastle University, UK

Kosma Szutkowski, Royal Institute of Technology, Stockholm, Sweden

Maciej Panczykowski, Katowice

Joanna Skubisz, University of London

Mikołaj Stabicki, Polish-Society BIOPOLIS Dresden

Anna Barbara Wrabel, Kyoto University, Japan

Przemysław Grudnik, University of Heidelberg, Niemcy

Piotr Zygmunt, Uniwersytet Jagielloński

Jakub Paweł Cygan, PAN, Warszawa

Bartosz Borczyk, Uniwersytet Wrocławski

Agnieszka Doroszuk, Wageningen University, The Netherlands

Dariusz Rakus, Uniwersytet, Wrocławski

Dariusz Skarżyński, Uniwersytet Wrocławski

Katarzyna Lipiec-Sidor, Uniwersytet Wrocławski

Maria Bartoszewicz, Akademia Medyczna, Gdańsk

Marcin Hoffmann, Uniwersytet im. A. Mickiewicza, Poznań

Alicja Malicka, University of Manchester UK

Tomasz Durakiewicz, Los Alamos National Laboratory, USA

Olga Herdzina, Ruhr University Bochum, Niemcy

Jarosław Sosnowski, Akademia Rolnicza w Poznaniu

Krzysztof Moszczyński, Uniwersytet Wrocławski

Paweł Koteja, Uniwersytet Jagielloński

Borys Ośmiałowski, Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy, Bydgoszcz

Andrzej Węgrzyn, Akademia Ekonomiczna im. Oskara Langego we Wrocławiu
Agnieszka Gizak, Uniwersytet Wrocławski
Oliver Holloway, President of The University of Bristol Polish Society
Robert Piechocki, University of Bristol
Bartłomiej Budny, Akademia Medyczna im. Karola Marcinkowskiego Poznań
Urszula Trojanowska, Uniwersytet Jagielloński
Daria Dziewulska-Szwajkowska, Uniwersytet Wrocławski
Anna Zalewska, University of Bath
Piotr Tryjanowski, Uniwersytet im. A. Mickiewicza, Poznań
Marek Rubel, Royal Institute of Technology, Stockholm
Tomasz S. Osiejuk, Uniwersytet im. A. Mickiewicza, Poznań
Tomasz Siergiejuk, Polish Society of Yale College, President
Katarzyna Kulma, Uniwersytet Jagielloński
Piotr Korczak, University of Bristol
Marta Bąk, Uniwersytet Jagielloński
Elizabeth Szczepanska, Australian – Polish Historical Society Inc. – Melbourne
Slawomir Dobrzanski, Kansas State University
Witold Brostow, University of North Texas
Anna Ostapczuk, Instytut Chemii i Techniki Jadrowej
Ewa Bobrowska-Jakubowski, Paris, France
Agnieszka Woźniak, Politechnika Warszawska
Tomasz Ciach, Politechnika Warszawska
Karolina Maciag, Harvard Medical School
Małgorzata Szulakowska, Massachusetts Institute of Technology
Paweł Mroz, Harvard Medical School
Jan Napoleon Saykiewicz, Duquesne University, USA
Aldona Rita Jurewicz, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
Przemysław Adrich, Michigan State University

Postulaty poparły organizacje:

University of Oxford Polish Society

Durham University Polish Society

Polish Professionals in London

Warwick University Polish Society

London School of Economics Polish Society

Stowarzyszenie Centrum Edukacji CEL
Polish Society Biopolis Dresden
The University of Bristol Polish Society
Polish Society of Yale University
Australian-Polish Historical Society Inc. – Melbourne

Petycja Niezależnego Forum Akademickiego
do Sejmu i Rządu RP w sprawie dyskryminacji
obywateli polskich przy rekrutacji
pracowników naukowych

(07.01.2008)

My, niżej podpisani naukowcy polscy pracujący zarówno w kraju, jak i poza jego granicami, zwracamy się do Sejmu i Rządu RP z prośbą o podjęcie stosownych kroków legislacyjnych i organizacyjnych, mających na celu usunięcie przepisów prawnych, dyskryminujących obywateli polskich przy zatrudnianiu na stanowiskach samodzielnych pracowników naukowych na terenie Rzeczypospolitej Polskiej. Dyskryminacja polega na tym, iż obowiązujące w Polsce przepisy prawne umożliwiają zatrudnienie cudzoziemców na stanowiskach profesora nadzwyczajnego lub profesora wizytującego bez potrzeby uzyskania habilitacji, podczas gdy utrudniają to obywatelom polskim, szczególnie wtedy gdy ich kariera naukowa odbywała się poza granicami RP.

Sytuacja taka jest spowodowana brakiem kompatybilności polskiego systemu tytułów i stopni naukowych z systemem stosowanym w większości krajów będących liderami w światowej nauce.

Problem niekompatybilności polskiego systemu nauki był wielokrotnie podnoszony przez **Niezależne Forum Akademickie** jeszcze przed uchwaleniem *Ustawy o szkolnictwie wyższym* w 2005 r. (*USTAWA z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym*). Niestety, nie było pozytywnej reakcji władzy ustawodawczej, więc problem nadal istnieje i stanowi jedną z barier hamujących powroty polskich naukowców do kraju.

Mobilność naukowców pomiędzy różnymi ośrodkami naukowymi w różnych miastach, krajach i kontynentach jest normalnym i pożądanym elementem kariery naukowej, zgodnym z zaleceniami *Europejskiej Karty Naukowca*.

Uważamy, że należy zrównać szanse obywateli polskich podejmujących pracę naukową w kraju po długoletnim stażu zagranicznym z obywatelami innych krajów, gdzie habilitacja nie jest wymagana.

Powrót do Polski obywateli polskich z bogatym dorobkiem naukowym przyczyni się do podniesienia poziomu nauki uprawianej w naszym kraju, zwłaszcza jeżeli będą oni mogli stawać do konkursów na stanowiska kierownicze w nauce i szkolnictwie wyższym na równych prawach z obywatelami polskimi, którzy wszystkie etapy kariery naukowej przeszli w kraju.

Dyskryminujące przepisy zawarte w *Prawie o szkolnictwie wyższym* (Dz.U. z 2005 r. Nr 164, poz. 1365 USTAWA z dnia 27 lipca 2005 r.).

http://ks.sejm.gov.pl/proc4/ustawy/2720_u.htm) to:

Art. 114.

1. *Na stanowisku profesora zwyczajnego może być zatrudniona osoba posiadająca tytuł naukowy profesora.*
2. *Na stanowisku profesora nadzwyczajnego może być zatrudniona osoba posiadająca stopień naukowy doktora habilitowanego lub tytuł naukowy profesora.*
3. *Na stanowisku profesora wizytującego może być zatrudniona osoba będąca pracownikiem innej uczelni, posiadająca stopień naukowy doktora habilitowanego lub tytuł naukowy profesora, z zastrzeżeniem art. 115 ust. 3.*

Art. 115.

1. *Na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub profesora wizytującego może być zatrudniona osoba niespełniająca wymagań określonych odpowiednio w art. 114 ust. 2 i 3, jeżeli posiada stopień naukowy doktora oraz znaczne i twórcze osiągnięcia w pracy naukowej, zawodowej lub artystycznej, potwierdzone w trybie określonym w statucie*
2. *Warunkiem zatrudnienia osoby, o której mowa w ust. 1, na stanowisku profesora nadzwyczajnego w uczelni jest uzyskanie pozytywnej opinii Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów.*
3. *W uczelni wojskowej na stanowisku profesora wizytującego może być zatrudniona osoba posiadająca stopień generała lub admirała.*
4. ***Przy zatrudnianiu na stanowisko wymienione w ust. 1 osoby niebędącej obywatelem polskim rektor może odstąpić od warunków określonych w art. 114 ust. 2 i 3.***

5. *Zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego osoby, o której mowa w ust. 1, może nastąpić wyłącznie na podstawie umowy o pracę.*

W praktyce stosowania tego prawa mamy do czynienia z dyskryminacją obywateli polskich na polskich uczelniach, w relacji do obywateli innych krajów i dyskryminacją polskich naukowców, którzy zostali uformowani w zachodnich instytucjach naukowych i mają niekiedy nawet olbrzymi dorobek naukowy, ale nie mają tytułów i stopni naukowych obowiązujących w Polsce.

Zgodnie z **Art. 115 ustęp 1** ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* można co prawda zatrudnić doktora na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub profesora wizytującego *jeśli ma znaczne i twórcze osiągnięcia w pracy naukowej*, ale praktyka nie wykazuje stosowania tego przepisu. Dostępne ogłoszenia o konkursach na takie stanowiska, zawierają wymagania posiadania stopnia dr hab. lub tytułu profesora.

11 marca 2005 roku Komisja Europejska przyjęła ***Europejską Kartę Naukowca i Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych*** – *The European Charter for Researchers. The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers* – http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/kina21620b8c_pl.pdf, która zabrania dyskryminacji pracowników i zaleca mobilność naukowców. Zalecenia zostały podpisane przez Konferencję Rektorów Akademickich Szkół Polskich, ale bez zastosowania tych zaleceń w praktyce. Niezależne Forum Akademickie też jest sygnatariuszem *Karty i Kodeksu* i działa na rzecz wprowadzenia tych zaleceń do praktyki polskiego życia akademickiego.

Józef Wieczorek – Prezes fundacji Niezależne Forum Akademickie (Kraków)

Cezary Wójcik – Przewodniczący Rady fundacji Niezależne Forum Akademickie (Indiana University School of Medicine – Evansville, USA)

Michał Kucewicz, Cambridge University, Experimental Psychology Department, Cambridge, Wielka Brytania.

Stanisław Dubiski, University of Toronto, Toronto, Kanada

Jan Napoleon Saykiewicz, A.J. Palumbo School of Business, John F. Donahue Graduate School of Business Duquesne University, Pittsburgh, USA

Piotr Jaroszyński, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Lublin, Polska

Anna Natalia Grzyb, Max Planck Institute of Molecular Cell Biology and Genetics, Dresden, Germany

Maciej Horowski, Uniwersytet w Białymstoku, Białystok, Polska
Kosma Szutkowski, Royal Institute of Technology, KTH, Sztokholm, Szwecja
Grzegorz Kondrak, University of Alberta, Edmonton, Kanada
Zdzisław Szulc, Medical University of South Carolina, Charleston, USA
Kaja Wawrzak, Oxford University, England, Wielka Brytania.
Bolesław Szymanski, Rensselaer Polytechnic Institute, Troy, NY, USA
Andrew S. Targowski, President of the International Society for the Comparative Study of Civilizations, Department of Business Information Systems, Haworth College of Business, Western Michigan University, Kalamazoo, MI, USA
Maciej Górecki, Trinity College, Dublin, Irlandia
Karolina Kluk-de Kort, The University of Manchester, Manchester, Wielka Brytania
Tomasz Kozłowski, Royal Institute of Technology, Sztokholm, Szwecja.
Maciej Henneberg, Wood Jones Professor of Anthropological and Comparative Anatomy, Head of Anatomical Sciences, University of Adelaide, Adelaide, Australia
Lech Keller-Krawczyk, Monash University in Melbourne, Australia
Anna Ostapczuk, Instytut Chemii i Techniki Jądrowej, Warszawa, Polska
Lech Jozwiak, Eindhoven University of Technology, Faculty of Electrical Engineering, Eindhoven, Holandia
Robert Piechocki, University of Bristol, Bristol, Wielka Brytania
Tomasz Ciach, Politechnika Warszawska, Warszawa
Waldemar W. Koczkodaj, Laurentian University, Sudbury, Ontario, Kanada
Paweł Kisielow, Instytut Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN, Wrocław
Józef Magoński, Central Washington University, Ellensburg, USA
Sylwester Chyb, Commonwealth Scientific and Industrial Research Organisation (CSIRO) Canberra, Australia
Wiesław K. Binienda, The University of Akron, Akron, OH, USA
Tomasz Durakiewicz, Los Alamos National Laboratory, Los Alamos, USA
Paweł Kalinski, Director of Research, Division of Surgical Oncology, University of Pittsburgh and the University of Pittsburgh Cancer Institute Hillman Cancer Center, Pittsburgh, PA, USA
Zbigniew (Ben) Zylicz, Dyrektor medyczny, Dove House Hospice, Hull, Wielka Brytania
Leszek Ignatowicz, Medical College of Georgia, Augusta, GA, USA
Lucjan Strekowski, Department of Chemistry, Georgia State University, Atlanta, Georgia, USA
Włodzimierz Holsztyński, Sunnyvale, Kalifornia, USA

Regina Borowik, Politechnika Częstochowska, Polska
Anna Daniel-Wójcik, Leibniz Institute of Plant Genetics and Crop Plant Research (IPK), Gatersleben, Niemcy
Józef Kapusta, Instytut Biotechnologii i Antybiotyków, Warszawa
Przemysław Grudnik, Heidelberg University, Niemcy
Piotr Fryzlewicz, Department of Mathematics, University of Bristol, Wielka Brytania
Michał Surkont, School of Medicine, Queen's University, Kingston, Kanada
Bogusław Pozniak, The University of New Orleans, Nowy Orlean, USA
Marcin Brynda, Department of Chemistry, University of California, Davis, USA
Marek Los, Department of Internal Medicine, School of Medicine, University of Tuebingen, Tuebingen, Niemcy
Michał Kacperski, University of New Hampshire, Durham, USA
Ewa Bobrowska-Jakubowski, Musée d'Art Américain Giverny, Terra Foundation for American Art, Francja
Lukasz Salwinski, UCLA, Los Angeles, USA
Karol Miller, Professor of Applied Mechanics, Director of Intelligent Systems for Medicine Laboratory, The University of Western Australia, Australia
Agnieszka Bernat, INSERM Stem Cells and Brain Research Institute, Lyon, France
Wojciech Zakrzewski, Department of Mathematical Sciences, Durham University, Durham, Wielka Brytania
Grzegorz Gładyszewski, Politechnika Lubelska, Lublin, Polska
Ignacy Sawicki, Center for Cosmology and Particle Physics, New York University, Nowy Jork, USA
Malgorzata Lagisz, Newcastle University, Newcastle upon Tyne, Wielka Brytania
Renata Dmowska, School of Engineering and Applied Sciences, Harvard University, USA
Janusz Konrad, Boston University, Dept. of Electrical and Computer Engineering, Boston, USA
Alicja Malicka, School of Psychological Sciences The University of Manchester, Manchester, Wielka Brytania
Joanna Maria Bagniewska, Oxford University, Oxford, Wielka Brytania
Joanna Rutkowska, Cornell University, Ithaca, NY, USA
Zbigniew Darzynkiewicz, Professor of Pathology and Medicine, Director, Brander Cancer Research Institute, New York Medical College, N. Y., USA
Marcin Liana, Harvard University, Harvard Medical School, Boston USA
Anna B. Wojcik, Hybrid Glass Technologies, Inc Monmouth Junction, NJ, New Jersey, USA

Magdalena, Mariankowska, Royal Holloway University of London, Wielka Brytania
Ewa Kuligowska, Prof. of Radiology Boston University School of Medicine, Boston, USA
Tomasz Klimczuk, Los Alamos National Laboratory, Los Alamos, USA
Adam Zielinski, Wighton Professor, Director of Electrical Engineering Program, University of Victoria, Department of Electrical and Computer Engineering, Victoria, Kanada.
Krzysztof Pawlikowski, Dept. Computer Science & Software Engineering, University of Canterbury, Christchurch, New Zealand
Marcin Wojewodziec, University of Oslo, Oslo, Norwegia
Martin (Marcin) Ostoja-Starzewski, University of Illinois at Urbana-Champaign, Champaign, Illinois, USA
Janusz Gębicki, Uniwerstet Macquarie, Sydney, Australia
Józef Kalisz, Wojskowa Akademia Techniczna, Warszawa
Łukasz Jasnos, Marie Curie Research Institute, Oxted, Surrey, Wielka Brytania
Tomasz Marek Mickiewicz, University College London, London, Wielka Brytania
Ernest Mendrela, Louisiana State University, Baton Rouge, USA
Stanisław Szpakowicz, Professor School of Information Technology and Engineering, University of Ottawa, Ottawa, Ontario, Canada
Anita Dolly Panek, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil
Robert Kowalski, Stanford University, CA, USA
Małgorzata Poczopko, University of Sheffield, Sheffield, Wielka Brytania
Robert Prałat, University of Leeds, Leeds, Wielka Brytania
Jakub Pawel Cygan, Warszawa
Jakub Hitterski, University of Glasgow, Glasgow, Wielka Brytania
Andrzej Nowojewski, Cambridge University, Cambridge, Wielka Brytania
Mariusz Szmigiel, The University of Edinburgh, Edinburgh, Wielka Brytania
Ewa J. Szymańska, University of Pennsylvania, Philadelphia PA, USA
Krzysztof Ogorzałek, Boston University, Boston MA, USA
Zuzanna Olszewska, Oxford University, Oxford, Wielka Brytania
Malgorzata Kurkowska, Royal Holloway, University of London, Egham, Wielka Brytania
Dariusz Wanatowski, University of Nottingham, Nottingham, Wielka Brytania.
Marek Jan Chodakiewicz, The Institute of World Politics: A Graduate School of National Security and International Affairs, Washington, DC, USA
Marek Kozłowski, Harvard Medical School, Children's Hospital Boston, USA

Opinie o zaleceniach *Europejskiej Karty Naukowca* i *Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji* *Naukowców*

O potrzebie jawności w życiu akademickim

Mając przed oczyma zalecenia zawarte w *Europejskiej Karcie Naukowca (EKN)* warto zwrócić uwagę na jeden, bardzo istotny ich element. Dotyczy on jawności. Wiadomo, że jawność w obszarze życia publicznego ma podstawowe znaczenie dla prawidłowego działania społeczeństw demokratycznych. Ochronie podlegają informacje dotyczące osób, ale tylko tych, które nie zajmują stanowisk publicznych. Niejawne są oczywiście określone obszary działalności organów państwa, co powinno być precyzyjnie określone przez prawo. Cała reszta sfery publicznej musi być jawna i podlegać kontroli społecznej. Prawidłowe przeprowadzenie demokratycznych wyborów do władz państwowych, samorządowych, organizacji społecznych, a także autonomicznych uczelni, wymaga ujawnienia informacji charakteryzujących kandydatów i określających ich kwalifikacje do zajmowania stanowiska, o które zabiegają. Jest to zresztą zgodne z interesem samych kandydatów, gdyż brak autoryzowanych informacji powoduje, że wyborcy czerpią swoją wiedzę z plotek. A te, jak wiadomo, często mijają się z prawdą.

W przypadku instytucji naukowych, uniwersytetów, jawność, na którą nacisk kładzie *EKN*, ma szczególne znaczenie. Są to społeczności w większym lub mniejszym stopniu zhierarchizowane, bo taka jest ich natura. Pozycja poszczególnych ich członków musi zależeć od osiągnięć twórczych w tej szczególnej dziedzinie, jaką jest „poznawanie i głoszenie prawdy”. A warto zauważyć, że „głoszenie prawdy”, to na wyższych uczelniach przede wszystkim działalność dydaktyczna, niestety, w ostatnim okresie często traktowana jako utrudnienie w zdobywaniu pożądanego stopnia akademickiego. Dla prawidłowego rozwoju uczelni, tzw. kariera akademicka musi być oparta na rzeczywistych osiągnięciach, które społeczność akademicka może obiek-

tywnie ocenić tylko w warunkach jawności. Tylko wtedy będzie można zapobiec, zdarzającym się obecnie, awansom naukowym „po znajomości”, albo na zasadzie wzajemnych usług „ja tobie, a ty mnie”. Ile doktoratów nadano głównie po to, żeby nie narazić się na gniew promotora? A dość łatwo można rozgrzeszyć się z tego wskazując na sito habilitacji, które odsieje tych najbardziej ułomnych doktorów. Czy aby na pewno?

Podnoszenie poziomu naszego szkolnictwa wyższego, tak aby mogło ono konkurować z uczelniami zachodnioeuropejskimi, trzeba zacząć od kształcenia doktorów. Bez dobrze przygotowanej kadry, która uzupełni poszerzającą się „lukę pokoleniową”, nie będzie szkolnictwa wyższego na przyzwoitym poziomie. Doktorat powinien być świadectwem pełnej dojrzałości do samodzielnej pracy naukowej i dydaktycznej i otwierać doktorowi drogę do kolejnych awansów, w miarę zdobywania doświadczenia zawodowego i powiększania dorobku naukowego. Dlatego ten stopień naukowy musi być traktowany poważnie. Przy dobrym poziomie doktoratów, procedura nadawania stopnia doktora habilitowanego nie jest konieczna, natomiast potrzebna jest rzetelna, obiektywna ocena wyników pracy naukowej i dydaktycznej. I to jest ten problem, którego nie potrafiliśmy dotychczas rozwiązać. Można nawet mieć wątpliwości, czy próbowaliśmy to zrobić?

Co ma do tego jawność postulowana przez *EKN*? Nie rozwiąże ona hurtem naszych problemów, ale rozwiązanie to może znacznie przybliżyć. Pierwszy przykład to doktoraty. Czy jawność może wpłynąć na ich poziom? Przyjmijmy, że każda rozprawa doktorska zostanie przed obroną opublikowana w postaci elektronicznej razem z recenzjami i z ewentualną polemiką doktoranta z recenzentami. Następnie będzie opublikowana informacja o obronie i o wyniku głosowania nad nadaniem stopnia doktora. Już samo opublikowanie pracy w formie dostępnej dla wszystkich powinno skłonić doktoranta do rzetelnego jej opracowania, a zwłaszcza do unikania zapożyczeń, co zdarza się niestety. Z kolei perspektywa opublikowania recenzji może powstrzymać nadmiernie przychylnego recenzenta od napisania pochwalnej recenzji przy wątpliwym poziomie rozprawy. Ograniczyłoby to także próby utracania doktoratu w przypadku, gdy dobra praca może bronić się sama. A uczynni autorzy powierzchniowych, „grzecznościowych” recenzji utracą twarz.

Przykład drugi, to powoływanie na stanowiska naukowe. Zastąpienie obecnych pozorowanych konkursów rzetelnym postępowaniem konkursowym nie jest możliwe bez jawności. Przede wszystkim trzeba zapewnić ogólnie dostępną informację

o otwarciu konkursu dla osób uprawiających określoną dyscyplinę (bez sztucznych ograniczeń) oraz powołać obiektywny skład komisji konkursowej. A istotny wpływ na postępowanie konkursowe z pewnością miałyby jego jawność od etapu powołania składu komisji, poprzez listę kandydatów z prezentacją ich życiorysów zawodowych i dorobku, aż do ogłoszenia końcowego wyniku. Dokonywanie wyboru na oczach całej społeczności akademickiej powinno sprzyjać obiektywności tej procedury.

Można oczywiście mnożyć przykłady, świadczące o potrzebie znacznego powiększenia obszaru jawności w naszym życiu akademickim, jednak te przytoczone wyżej wydają się szczególnie ważne.

Krzysztof Schmidt-Szałowski
Profesor Politechniki Warszawskiej

Zadbajmy o to, aby model kariery naukowej w Polsce nie promował przeciętności

Ocena kondycji nauki w Polsce (przede wszystkim nauk doświadczalnych) od lat wydaje się być zgodna. Było i jest źle. Osiągnięcia naukowców w Polsce nie odpowiadają twórczemu potencjałowi 40 milionowego kraju, brakuje jednak „wewnętrznych” sił środowiska, aby to zmienić. Zalecenia *Europejskiej Karty Naukowca* mogą pomóc w przełamaniu frustrującej niemocy.

Najważniejsze przyczyny niedobrego stanu rzeczy, na które od dawna zwracano uwagę, są dobrze znane i niejednokrotnie precyzyjnie, a niekiedy nawet dosadnie definiowane. Warto chociażby wspomnieć do dziś aktualną, znakomitą, lecz zapomnianą *Historię naturalną polskiego naukowca* profesora Mariana Mazura (PIW 1970). Wydawałoby się, że wystarczy tylko chcieć usuwać przeszkody. Mimo to, a także mimo niewątpliwej poprawy warunków materialnych uprawiania nauki w Polsce (nie myślę tu oczywiście o uposażeniach) nie udało się doprowadzić jak dotąd do zmian, które pozwoliłyby na zasadniczą poprawę.

Przytoczona poniżej diagnoza, poczyniona wiele lat temu, którą znalazłem wśród moich notatek*, bardzo niewiele straciła na aktualności. *Organizacja nauki w Polsce nastawiona jest na instytucje, nie na ludzi, zaś mechanizmy działające w życiu naukowym sprzyjają utrwalaniu sztywnych struktur biurokratycznych, preferują działania i dyskusje pozorne. Wysuwają naprzód tych, którzy najlepiej*

„organizują” swe powiązania personalne lub też uosabiają nadzieje konformizmu. System ocen i karier formalnych, konsekwentnie dotychczas stosowany w nauce, odsunął na dość odległy plan to, co powinno być głównym celem twórczości naukowej: mozolne dochodzenie do prawdy obiektywnej. Wyniki naukowe przede wszystkim zależą od ludzi, zespołów badawczych. To znaczy, od prawidłowego doboru kadr i ich selekcji i od stworzenia im najlepszych możliwości twórczej pracy. Czy chcemy tego czy nie, zbyt łatwo i zbyt często próbom krytyki, kontrowersyjnym opiniom, dyskusyjnym tezom w nauce przypisuje się odniesienia pozanaukowe. Postacie, których nie można nazwać inaczej jak hochsztaplerami naukowymi, nie czując się pewnie w działalności naukowej, muszą zabezpieczyć się aktywnością w innych sferach. Tworzą się całe kręgi wzajemnie popierających się karierowiczów, owe „lobby” hodujące własne kariery w zaciszu szacownych instytutów. Dobierając sobie uczniów, którzy by nigdy im zagrozić nie mogli, produkują tony naukowej makulatury, pozorują dyskusję i tępią opinie niezależne. Należałoby się zastanowić nad tym, jakie to obiektywne mechanizmy ekonomiczno-społeczne stwarzają trudności i jak zatem należałoby te mechanizmy zmienić. Droga postępów naukowych i droga kariery instytucjonalnej w nauce są zwykle zupełnie różnymi drogami. Musimy wypracować takie metody sterowania nauką i takie kryteria ocen i systemy kontroli wyników, żeby wyzwolić wszystkie rzeczywiste siły twórcze środowiska.

Pozostaje nadzieja, że wdrożenie postulatów Europejskiej Karty Naukowca ułatwi usunąć istniejące patologie stojące na przeszkodzie do osiągnięcia takiego poziomu badań naukowych w Polsce, który byłby powodem do dumy.

Paweł Kisielow, profesor;
Instytut Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN, Wrocław

- * Nie jestem pewien autorstwa powyższej opinii, z którą się w 100% utożsamiam, a którą znalazłem w postaci własnego rękopisu, wśród dawnych notatek. Jeżeli jest to przepisana przeze mnie opinia kogoś innego, to autora przepraszam, za brak wskazania źródła tego zaczerpnięcia.

Informacja o Niezależnym Forum Akademickim (NFA)

Fundacja NIEZALEŻNE FORUM AKADEMICKIE została przez Sąd Rejonowy dla Krakowa – Śródmieścia w Krakowie, XI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 19.10. 2005 r. wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego – Rejestru Stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz publicznych zakładów opieki zdrowotnej pod numerem KRS: 0000243627. Nadzór nad fundacją sprawuje odpowiedni minister od spraw nauki i szkolnictwa wyższego.

Fundacja działa głównie na platformie internetowej Niezależne Forum Akademickie www.nfa.pl

NFA nie jest związane z żadną partią, z żadną strukturą akademicką.. NFA to wolny głos środowiska akademickiego adresowany zarówno do studentów, doktorantów, naukowców, nauczycieli akademickich, jak i decydentów otwartych na głębokie reformy nauki i edukacji w Polsce.

Prezesem Zarządu Fundacji jest Józef Wieczorek ([ww. geo-jwiczorek.ans.pl](http://www.geo-jwiczorek.ans.pl)) a Przewodniczącym Rady – Cezary Wójcik (<http://shaw.medlib.iupui.edu/ecme/wojlab.htm>).

Głównym redaktorem portalu www.nfa.pl jest Józef Wieczorek.

NFA prowadzi i popiera działania zmierzające do poprawy jakości nauki i edukacji, a w szczególności opowiada się za:

- wprowadzeniem zaleceń *Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji naukowców* do polskiego ustawodawstwa i egzekucją przestrzegania tych zaleceń w uczelniach i instytutach naukowych
- zmianami systemowymi w nauce i edukacji w kierunku systemu anglosaskiego
- modelem kariery akademickiej opartym na autentycznym dorobku naukowym i dydaktycznym
- kompatybilnością stopni i tytułów naukowych z krajami przodującymi w nauce
- rekrutacją kadry naukowej na podstawie jawnych, rzeczywistych konkursów
- stymulacją mobilności kadry naukowej
- jawnością dorobku naukowego kadr naukowych

- przejrzystością kryteriów i rezultatów oceny nauczycieli akademickich i jednostek naukowych
- wprowadzeniem instancji mediatora akademickiego, podobnie jak to ma miejsce w uczelniach amerykańskich i wielu europejskich

Portal NFA – www.nfa.pl uruchomiony w grudniu 2004 r. zanotował już ponad 750 000 odwiedzin, zwykle jest ponad 500 odwiedzin dziennie (niekiedy ponad 2000) z różnych ośrodków akademickich w Polsce, a także zagranicznych (USA, Niemcy, Wielka Brytania, Francja, Holandia, Szwecja, Irlandia, Kanada, Australia, Nowa Zelandia, Japonia, Chile i in.)

Portal NFA jest portalem ‘dynamicznym’ – aktualizowanym codziennie, a zwykle wielokrotnie w ciągu dnia. Na portalu zamieszczany jest codzienny przegląd prasy, dotyczący problemów życia akademickiego, z możliwością komentowania.

Liczne artykuły dotyczą głównie tematów:

- ***Europejska Karta Naukowca***
- Patologie środowiska akademickiego
- Mobbing w środowisku akademickim
- Etyka w nauce i edukacji
- Debata nad Ustawą o Szkolnictwie Wyższym
- Perspektywy nauki i szkolnictwa wyższego
- Polonia akademicka
- Reformy systemu nauki
- Postulaty NFA
- Finanse a nauka
- Poradnik dla doktoranta
- Sprawy studentów
- Jakość kształcenia
- Społeczeństwo wiedzy

Wśród autorów są naukowcy pracujący w kraju, jak i za granicami, zarówno doświadczeni pracownicy naukowci, jak i początkujący naukowcy, a także studenci. Za interesowaniem cieszą się ‘GORĄCE TEMATY’, dotyczące kluczowych spraw akademickich.

Kilka opinii o Niezależnym Forum Akademickim (NFA)

Oczywiście działalność NFA jest absolutnie konieczna. Jako człowiek, który doświadczył patologii polskiej edukacji uważam portal za jedyną, oazę racjonalnego myślenia na temat edukacji wyższej. Z niecierpliwością czekam na każdy artykuł, który uświadamia moją osobę, że nie tylko ja pragnę zmian w szkolnictwie wyższym;

Zawsze uważałem zresztą, że NFA jest dla polskiej nauki tym, czym Niezależna Gazeta Polska dla polskiego dziennikarstwa: perłą najwyższych standardów;

Tylko na NFA można poznać całą prawdę, jak to bywało i bywa we wspomnianym środowisku;

Fajna strona, potrzebna i zauważająca patologie. Wiele z opisywanych patologii odczułem na własnej skórze a do pracy wchodzę bocznym wejściem.

