



Informacja o Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych ma poważne znaczenie dla działań Krajowej Sekcji Oświaty NSZZ „S” na rzecz utrzymania Karty Nauczyciela. Wskazuje, że wymaganie dotrzymania „dobrych zasad” w pracy i rekrutacji pod postacią aktu prawnego, zapewnia, zdaniem Komisji Europejskiej, tworzenie najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej gospodarki opartej na wiedzy. Tylko system oświaty oparty na podobnych zasadach zapewni ciągłość i efektywność całego procesu edukacji.

W.P.

Wojciech Pillich

Krajowa Sekcja Nauki NSZZ „Solidarność”

DZIESIĄTA ROCZNICA EUROPEJSKIEJ KARTY NAUKOWCA CZY DA SIĘ KARTĘ PRAWDZIWIE WDROŻYĆ?

W marcu tego roku minęła dziesiąta rocznica przyjęcia Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych¹. Przyjęte przez Komisję Europejską, stanowią one we Wspólnocie Europejskiej rodzaj konstytucji mającej na celu utworzenie Europejskiej Przestrzeni Badawczej, tj. podstawy najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej gospodarki opartej na wiedzy. Chodzi o zapewnienie rozwoju nauki przez podniesienie atrakcyjności pracy naukowej oraz wspieranie tworzenia niezbędnych warunków do bardziej stabilnych i atrakcyjnych zawodów w sektorze badań i rozwoju.

¹ Commission Recommendation on the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers Council of the European Union, Brussels, 15 March 2005. Tłumaczenie na język polski: Zalecenia Komisji z dnia 11 marca 2005 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32005H0251&from=PL>.

Z okazji tej rocznicy, 3 marca w Brukseli podczas uroczystej konferencji Nagrodę HR Excellence in Research otrzymało pierwszych dwustu dziekanów i rektorów uniwersytetów oraz dyrektorów instytutów badawczych, którzy wdrożyli Europejską Kartę Naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Gratulując odznaczonym Komisarz ds. Badań, Nauki i Innowacji Carlos Moedas stwierdził², że: *Karta i Kodeks dobrze się sprawdziły przy tworzeniu dużo bardziej atrakcyjnych warunków pracy dla naukowców. Chcemy, by Europa pozostała popularnym miejscem kontynuowania kariery przez najbardziej utalentowanych. To bardzo zachęcające, że ponad 1500 instytucji badawczych i fundatorów z 40 krajów w Europie poparło Kartę i Kodeks w celu poprawy ich polityki zasobów ludzkich. To buduje mocny fundament doskonałości badawczej, z którego będziemy długo odnosić korzyści.*

Pomimo tak dużego znaczenia Karty i Kodeksu, w naszym kraju rocznicy jej przyjęcia – poza apelem KSN³ – prawdopodobnie by nie zauważono. Dzięki pismom KSN do MNiSW oraz KRASP apel spotkał się z pozytywną reakcją MNiSW⁴ i wreszcie oficjalną prośbą Pani Minister do rektorów i kierowników jednostek naukowych o wdrażanie zasad zawartych w Karcie i Kodeksie⁵. Również KRASP zareagował zachętą uczelni i jednostek naukowych do przyjęcia zapisów dotyczących Karty oraz Kodeksu⁶.

Przy takiej ocenie rekomendacji Karty i Kodeksu należałoby przypuszczać, że w Polsce już dawno zostały one wprowadzone w nauce i szkolnictwie wyższym. Kolejne nowelizacje lub uzupełnienia do ustawy o szkolnictwie wyższym⁷ (nie uwzględniając zmienianych ustaw z zakresu nauki i finansów publicznych), przeprowadzone w latach 2005, 2006, 2007, 2009, 2010, 2011, 2014 powinny były z nadmiarem wystarczyć do wdrożenia tak *mocnego fundamentu doskonałości badawczej*, a nie dopiero obecne zachęcanie do wdrażania. Stan wyjściowy był bardzo obiecujący, gdyż KRASP w 2006 roku i PAN w roku 2008 poparły Kartę i Kodeks, a Zgromadzenie Plenarne KRASP w uchwale już wtedy stwierdziło, że: *większość z postulatów zawartych w Karcie i Kodeksie stanowi od dawna podstawę systemu organizacji badań naukowych realizowanych przez polskie uczelnie akademickie*⁸.

Tak więc w roku 2006 wystarczyłyby już niewielkie uzupełnienia do pełnego wdrożenia popieranego prawa. Lecz stało się coś niezrozumiałego. O sprzeczności jakby zapomniano. Dopiero ostatnio rektorzy i to tylko trzech uczelni publicznych: Politechniki Łódzkiej w 2012 roku oraz uniwersytetów warszawskiego w listopadzie 2014 roku i poznańskiego w 2015 roku oświadczają, że popierają, zamierzają szanować i promować te dokumenty, a w przyszłości je wprowadzić, a MNiSW apeluje o ich wdrażanie. Uniwersytet Warszawski nawet powołał Zespół ds. realizacji zasad Karty i Kodeksu, lecz zastrzegł się, że „w ramach polskiego porządku prawnego”. W ten sposób asekurowując się i uzależniając wdrożenie od woli rządzących. Czy nie jest to – jak dotychczas – reakcja na „ponaglenia” ze strony Krajowego Punktu Kontaktowego PR Horyzont 2020, jakie pojawiły się na Posiedzeniu Zgromadzenia Plenarnego KRASP w październiku 2014 roku? Dowiedziano się wtedy, że pełny udział w tym Programie Ramowym jest uzależniony od wdrożenia Karty i Kodeksu.

Sprawa jest poważna, choćby dlatego, że dotyczy poważanego środowiska. Zgromadzenie Plenarne Rektorów w roku 2006 uchwala, że w uczelniach była już zachowana większość zasad Karty i Kodeksu, a tu w roku 2014 rektorzy witają je i powołuje się zespół do ich wdrażania. Powstaje pytanie, co się stało między tymi latami? Mogą być różne odpowiedzi. Najprostsza to taka, że prawo w międzyczasie zostało zepsute.

*Obecnie Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego pracuje nad sposobami wdrażania i zachęcania uczelni i instytutów do stosowania Europejskiej Karty Naukowca*⁹ – czytamy w liście do KSN. Można zapytać, co w sprawie Karty do tej pory czyniło Ministerstwo podczas kolejnych nowelizacji ustaw, w czasie gdy Krajowa Sekcja Nauki przy każdej okazji w swoich opiniach, w Sejmie, w Senacie, a także w RGNiSW, dopominała się o jej wdrożenie? Ponadto, w jaki sposób uczelnie i instytuty mają być odpowiedzialne za wdrożenie Karty, przy ograniczającym je „porządku prawnym”.

Oto obszernie przedstawione wymagania, które były nie do przyjęcia dla decydentów w środowisku akademickim i naukowym, podczas „doskonalenia” prawa w roku 2005 i w latach następnych.

Komisja Wspólnot Europejskich 11 marca 2005 roku przyjęła „Zalecenia w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”. Podstawę Zaleceń stanowiły Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności w jego artykule 165, a także m.in. uznanie w styczniu 2000 r. przez Komisję Europejską konieczności stworzenia Europejskiej Przestrzeni Badawczej, a przez Lizbońską

² http://ec.europa.eu/polska/news/150303_nauka_pl.htm .

³ Apel Rady Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność” w sprawie wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, Warszawa, 7.03.2015 r.

⁴ List Ministra NiSW do Przew. KSN, BM.1660.45.2015 z 23.03.2015 r.

⁵ List Ministra NiSW DSW.6002.1.2015.4 z 4.04.2015 r. do rektorów uczelni i kierowników jednostek naukowych.

⁶ http://www.krasp.org.pl/pl/wydarzenia/europejska_karta_naukowca_oraz_kodeks_postepowania .

⁷ Ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym. (Dz.U. 1990 nr 65 poz. 385 z późn. zm.)

⁸ Dokument nr 27/IV Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich. Uchwała Zgromadzenia Ogólnego KRASP z dnia 12 maja 2006 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

⁹ List prof. Leny Kolarskiej-Bobińskiej Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego do KSN, znak M.1660.45.2015 z 23.03.2015 r.

Radę Europejską za celowe stworzenie we Wspólnocie do 2010 r. najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej gospodarki opartej na wiedzy. W dalszej części przedstawiono fragmenty tego dokumentu, podstawowego dla stosunków pracowniczych w uczelniach i instytutach. Większość wyszczególnionych zaleceń powinna obowiązywać także w oświacie – jest dobrym uzasadnieniem dla Karty Nauczyciela.

W części ogólnej, Państwowym Członkowskim UE m.in. zaleca się:

- stwarzanie **sprzyjającego środowiska naukowego** oraz kultury pracy, w których ceni się, motywuje i wspomaga poszczególne osoby oraz grupy badawcze, a także zapewnia im się niezbędne materiały oraz wsparcie niematerialne;
- stworzenie bardziej **przejrzystego, otwartego, równego i uznanego na świecie systemu rekrutacji** oraz rozwoju kariery zawodowej, który stanowi warunek wstępny powstania rzeczywistego europejskiego rynku pracy dla pracowników naukowych;
- takie formułowanie i przyjmowanie strategii i systemów rozwoju **stabilnych karier zawodowych** naukowców, aby obowiązywały w nich ogólne zasady i wymagania określone w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych;
- postrzeganie ogólnych zasad i wymagań jako integralnej części instytucjonalnych **mechanizmów zapewnienia jakości** oraz traktowania je jako sposób określenia kryteriów finansowania;
- działania na rzecz pokonania istniejących przeszkód natury prawnej i administracyjnej utrudniających **mobilność**, w tym przeszkód związanych z mobilnością międzysektorową oraz pomiędzy i w obrębie danych stanowisk;
- zapewnienie naukowcom odpowiedniego **ubezpieczenia społecznego** w zależności od ich statusu prawnego.

Europejska Karta Naukowca zawiera zasady i wymagania określające role, zakres obowiązków oraz uprawnienia pracowników naukowych, a także ich pracodawców i/lub grantodawców:

Karta skierowana jest do wszystkich naukowców w Unii Europejskiej na wszystkich etapach kariery naukowej i obejmuje swoim zakresem wszystkie dziedziny badań naukowych w sektorze państwowym i prywatnym, niezależnie od charakteru stanowiska i zatrudnienia, statusu prawnego pracodawcy lub typu organizacji bądź instytucji, w której prowadzone są badania. ... Karta uwzględnia różnorodne funkcje pełnione przez naukowców, którzy wyznaczani są nie tylko do prowadzenia badań naukowych i/lub działań rozwojowych, ale także wykonują zadania związane z opieką naukową, doradztwem, zarządzaniem lub administracją. ... W przypadku, gdy status i prawa naukowców, pod niektórymi względami, są bardziej korzystne od tych, które przewiduje Karta, nie należy powoływać się na zawarte w niej warunki w celu ograniczenia statusu i praw, które naukowcy posiadają.

W zakresie **wymagań obowiązujących naukowców** Karta odnosi się do: wolności badań naukowych kierującej się dobrem ludzkości, przestrzegania fundamentalnych zasad etycznych, odpowiedzialności zawodowej (np. niepowtarzania przeprowadzonych wcześniej badań), profesjonalnego podejścia, zobowiązań wynikających z umowy lub przepisów, odpowiedzialności wobec pracodawców, organów publicznych oraz ogółu społeczeństwa, zasad dobrej praktyki w badaniach naukowych, upowszechniania i wykorzystania wyników, zaangażowania społecznego, relacji z opiekunem naukowym, nadzoru i obowiązków w zakresie zarządzania oraz kontynuacji rozwoju zawodowego.

W zakresie **wymagań obowiązujących pracodawców i grantodawców** Karta podkreśla, że: *wszyscy naukowcy, którzy zdecydowali się na karierę naukową, powinni być uznani za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem. Powinno to nastąpić w chwili rozpoczęcia kariery naukowej, tzn. na poziomie studiów doktoranckich i odnosić się do wszystkich poziomów, niezależnie od ich klasyfikacji na poziomie krajowym.*

Dalej wymienia się, że pracodawcy i grantodawcy:

- nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców;
- powinni stworzyć środowisko stymulujące badania i szkolenia, zapewniając odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości i przestrzegania przepisów bhp;
- zapewnią elastyczne warunki pracy, także niepełnosprawnym naukowcom, umożliwią pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej;
- zobowiążą się w miarę możliwości, do poprawy stabilności warunków zatrudnienia pracowników naukowych, przestrzegając zasad i warunków określonych w *dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony*¹⁰;

¹⁰ Dyrektywa Rady 1999/70/WE w sprawie „Ramowego porozumienia w sprawie zatrudnienia na czas określony”, zawarta przez ETUC, UNICE oraz CEEP, przyjęta w dniu 28 czerwca 1999 r. Ma ona na celu zapobieżenie mniej korzystnemu traktowaniu pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, zapobieżenie nadużyciom wynikającym z podpisywania licznych umów o pracę na czas określony, poprawienie dostępu do szkoleń dla pracowników zatrudnionych na czas określony oraz zapewnienie, aby pracownicy zatrudnieni na czas określony byli informowani o dostępnych stałych stanowiskach pracy.

- powinni zapewnić sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagradzania wraz ze świadczeniami w zakresie ubezpieczeń społecznych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi, także dla początkujących naukowców;
- powinni zapewnić rozwój kariery zawodowej dla naukowców na każdym jej etapie, niezależnie od rodzaju podpisanej umowy, w tym dla naukowców zatrudnionych na czas określony, zmniejszając niepewności co do ich przyszłości zawodowej;
- powinni uznać wartość mobilności, także między sektorem państwowym i prywatnym, wprowadzając instrumenty administracyjne umożliwiające przenoszenia grantów oraz ubezpieczenia społecznego;
- powinni zapewnić na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, możliwość rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy poprzez stały rozwój umiejętności i kwalifikacji, doradztwo zawodowe i pomoc w znalezieniu pracy;
- powinni pozytywnie odnosić się do współautorstwa przy ocenie kadry naukowej, w tym naukowców na początkowym etapie kariery, ich rzeczywistego wkładu jako współautorów prac lub prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów;
- powinni zadbać, aby opiekunowie naukowcy byli wystarczająco biegli w nadzorowaniu prac badawczych, dysponowali czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem, oferując stażystom odpowiednie wsparcie oraz zapewniając monitorowanie postępów i dokonanie oceny;
- zadbają, aby obowiązki w zakresie nauczania nie były nadmiernie obciążające, szczególnie na początkowym etapie kariery, aby były odpowiednio wynagradzane i uwzględniane w ocenach pracowników, a także, by szkolenie początkujących naukowców przez kadrę uznawano za część jej zaangażowania w proces dydaktyczny;
- powinni wprowadzić systemy regularnej oceny wyników zawodowych wszystkich naukowców, oceny przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną (zaś w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową) komisję. Procedury powinny: *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;*
- uznać za pożądane *prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w instytucjach, w których pracują, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji.*

Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych zawiera ogólne zasady i wymagania, do których powinni stosować się pracodawcy i/lub grantodawcy przy mianowaniu lub rekrutacji naukowców. Powinny wtedy być zagwarantowane otwarte, efektywne i przejrzyste procedury rekrutacji przy równym traktowaniu wszystkich kandydatów, mające na względzie rozwój atrakcyjnego, otwartego oraz zrównoważonego europejskiego rynku pracy dla naukowców.

Procedury rekrutacji powinny być:

- porównywalne na poziomie międzynarodowym, dostosowane do rodzaju stanowiska;
- komisje doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci;
- oceny należy dokonywać zarówno w sposób ilościowy, jak też jakościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz biorąc pod uwagę cały zakres doświadczenia;
- oprócz ogólnej oceny potencjału kandydatów należy zwrócić uwagę na wybitne osiągnięcia w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej, uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności. Przy kandydatach z przemysłu, szczególną uwagę należy zwrócić na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki;
- przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego powinny być postrzegane jako ewolucja kariery. Doświadczenia mobilności, jak. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym) lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach szkolenia, należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca;
- w ocenie kwalifikacji należy bardziej skupić się na osiągnięciach kandydata niż jego reputacji, jaką uzyskał w instytucji, w której uzyskał te kwalifikacje;

- powinny być ustalone jasne zasady mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres i cele mianowania, uwzględniony okres zatrudnienia jako doktora w innych instytucjach. Status doktora jest przejściowy, ma zapewnić dodatkowy rozwój zawodowy w kontekście perspektyw długoterminowej kariery naukowej.

Rekomendacja jednoznacznie definiuje i rozróżnia początkującego oraz doświadczonego naukowca (wg oficjalnego tłumaczenia):

- określenie „początkujący naukowiec”¹¹ odnosi się do naukowców w pierwszych czterech latach (odpowiednik pełnego etatu) badań naukowych, w tym w okresie szkolenia naukowego,
- doświadczeni naukowcy¹² (w skrócie – wp) to naukowcy posiadający co najmniej czteroletnie doświadczenie w pracy badawczej od chwili uzyskania dyplomu [...] lub naukowcy, którzy posiadają już stopień doktora ...

Ważne jest zdefiniowanie „grantodawców” i ich odpowiedzialności za wdrożenie Zaleceń Komisji Europejskiej. Określenie to odnosi się do wszystkich organów¹³, które zapewniają finansowanie (co obejmuje stypendia, nagrody, granty i staże) państwowych i prywatnych instytucji naukowych, w tym instytucji szkolnictwa wyższego. Mogą oni określić jako główny warunek przydzielania funduszy konieczność wdrażania i stosowania przez finansowane instytucje efektywnych strategii, praktyk i mechanizmów, zgodnie z ogólnymi zasadami i wymaganiami określonymi w niniejszym zaleceniu.

Przytoczona powyżej definicja może wyjaśnić wspomniane nagłe zainteresowanie się Ministerstwa i rektorów potrzebą wdrożenia Karty i Kodeksu. Chodzi o obawę przed blokowaniem jednostkom udziału w części projektów Programu Ramowego Horyzont 2020, jeżeli Zalecenia nie zostaną wdrożone, a także brak preferencji dla uczestników Programu. O tym, że Karta i Kodeks dotąd nie były przedmiotem zainteresowań Ministerstwa i jego doradców, świadczy także niezauważenie Zaleceń, nie mówiąc o wsparciu się na nich, przez Radę Główną Nauki i Szkolnictwa Wyższego w dopiero co opublikowanym Raporcie RGNiSW pt. „Studia doktoranckie i mobilność młodych naukowców”¹⁴.

Komisja Europejska stwierdza, że oba dokumenty są dla UE podstawowymi i niezbędnymi elementami mającymi pobudzić gospodarkę i wzrost zatrudnienia. Karta i Kodeks Postępowania dają naukowcom te same prawa i obowiązki oraz możliwość pracy w całej UE. Nie jest potrzebne dalsze uzasadnianie konieczności wprowadzenia Zaleceń KE, a raczej wytłumaczenie, dlaczego do tej pory nie są one jeszcze realizowane. Jeżeli w naszym kraju nie były dotychczas potrzebne, powinno to być publicznie uzasadnione, tak jak dokonywane jest uzasadnienie niewprowadzania niektórych innych zaleceń KE.

Europa poprzez Zalecenia KE pragnie umożliwić pełne wykorzystanie jej potencjału naukowego. A Polska, czy rzeczywiście pragnie tego chociażby dla własnego rozwoju?

Zrozumienie stosunku polskich decydentów do Karty i Kodeksu może ułatwić następujące przykłady rażących różnic pomiędzy Zaleceniami KE a prawem krajowym:

1. Zdanie z Karty brzmi następująco: *Researchers should adhere to such regulations by delivering the required results (e.g. **thesis**, publications, patents, reports, new products development, etc) as set out in the terms and conditions of the contract or equivalent document.* To tak:

W polskim oficjalnym dokumencie przetłumaczono: *Naukowcy powinni przestrzegać tego typu przepisów dostarczając wymaganych wyników badań (np. **praca doktorska/habilitacyjna**, publikacje, patenty, sprawozdania, opracowanie nowych produktów itp.), które określone są w warunkach umowy lub równoważnym dokumencie.* Przekład sugeruje powszechne stosowanie i wymaganie habilitacji w UE i optowanie za dotychczasowym modelem kariery naukowej.

2. Zgodnie z definicją (pełną) podaną w Zaleceniach KE **doświadczeni naukowcy**¹⁵ to naukowcy posiadający co najmniej czteroletnie doświadczenie w pracy badawczej (odpowiednik pełnego etatu) od chwili uzyskania dyplomu uczelni umożliwiającego im dostęp do studiów doktoranckich w kraju, w którym stopień naukowy/dyplom został uzyskany, lub naukowcy, którzy posiadają już stopień doktora, niezależnie od długości okresu, w jakim go zdobyli.

¹¹ Patrz: *Work Programme Structuring the European Research Area Human Resources and Mobility Marie Curie Actions*, wydanie wrzesień 2004, s. 41.

¹² Idem, str. 42.

¹³ Wspólnota będzie czynić starania w celu zastosowania zobowiązań określonych w niniejszym zaleceniu wobec beneficjenta funduszy w kontekście Programu(ów) Ramowego(ych) w Dziedzinie Badań, Rozwoju Technologicznego i Demonstracji.

¹⁴ Raport nr 3/2015 pt. „Studia doktoranckie i mobilność młodych naukowców”, pod red. A. Sobkowiaka, przyjęty przez Radę Główną Nauki i Szkolnictwa Wyższego w dniu 9 kwietnia 2015 r.

¹⁵ *Work Programme Structuring the European Research Area Human Resources and Mobility Marie Curie Actions*, wydanie wrzesień 2004, str. 42.

W Polsce natomiast zgodnie z Ustawą o Narodowym Centrum Nauki¹⁶ art. 2 pkt. 4), ilekroć jest mowa o **doświadczonym naukowcu** – należy przez to rozumieć osobę posiadającą stopień naukowy doktora, która w okresie 10 lat przed rokiem wystąpienia z wnioskiem o przyznanie środków finansowych na badania naukowe lub prace rozwojowe:

- a) opublikowała co najmniej pięć publikacji w renomowanych czasopismach naukowych polskich lub zagranicznych,
- b) kierowała realizacją projektów badawczych,
- c) spełnia co najmniej trzy z poniższych kryteriów:
 - była w komitecie naukowym przynajmniej jednej uznanej konferencji międzynarodowej,
 - opublikowała co najmniej jedną monografię,
 - wygłosiła prezentacje na uznanych konferencjach międzynarodowych,
 - zdobyła międzynarodową nagrodę albo wyróżnienie,
 - jest lub była członkiem uznanych stowarzyszeń, międzynarodowych organizacji naukowych lub akademii,
 - ma inne istotne osiągnięcia w nauce, a w przypadku działalności naukowej w zakresie twórczości i sztuki – osobę, która jest autorem dzieł artystycznych o międzynarodowym znaczeniu lub istotnych dla kultury polskiej oraz brała aktywny udział w międzynarodowych wystawach, festiwalach, wydarzeniach artystycznych, plastycznych, muzycznych, teatralnych i filmowych.

Przedstawione różnice w prawie oznaczają fundamentalnie odmienne podejścia do działalności naukowej, ale również intelektualnej, ze strony władz UE i Polski. Z jednej strony występuje wczesne zaufanie naukowcom i oczekiwanie na wykazanie się przez nich swoimi kwalifikacjami, że są godnymi zaufania okazanego im kompetencjom, z drugiej strony stosowane jest nagradzanie za wykonaną pracę i kolejne nagrody, przy nie całkiem przejrzystych zasadach ich zdobywania. Celem samym w sobie staje się wtedy kolekcjonowanie nagród – jak np. tytułów, i płynące z tego zadowolenie oraz przekonanie, że inni także powinni wykazać się podobnymi dyplomami. A przecież celem jest wykonanie wartościowej pracy; przede wszystkim satysfakcja z rozwiązania problemu.

Konsekwencją innych zasad wartościowania są niespójności z Zaleceniami KE ustaw obowiązujących w szkolnictwie wyższym i nauce brak jest:

- stabilnego systemu rozwoju kariery na wszystkich jej etapach,
- porównywalnych w skali międzynarodowej procedur,
- uznania wszystkich naukowców za profesjonalistów,
- równego traktowania wszystkich naukowców,
- wprowadzenie elastyczności pracy,
- stabilności warunków zatrudnienia,
- atrakcyjnych warunków finansowania i wynagradzania,
- nienadmiernych obowiązków związanych z nauczaniem, szczególnie na wczesnych etapach kariery,
- uznania za doświadczonych naukowców o co najmniej czteroletnim stażu.

Samo „zachęcanie uczelni i instytutów do stosowania” Karty i Kodeksu przez Ministerstwo oraz prace uczelnianych komisji nie będą skuteczne, gdy nie nastąpią zmiany w sprawach pracowniczych, narosłe począwszy od roku 2005. Należy rozważyć, czy opracowany wcześniej przez KSN projekt Prawa o szkolnictwie wyższym, złożony w Sejmie RP do łaski marszałkowskiej w listopadzie 2000 roku¹⁷ jako projekt grupy posłów, nie jest najbliższy Zaleceniom KE.

Rozpatrując w przedstawionych kategoriach wdrożenie Karty i Kodeksu w naszym kraju, można być sceptycznym, co do zamiaru ich rzeczywistego wprowadzenia. Wymagałoby to zmiany mentalności decydentów w środowisku akademickim i naukowym. Nie udało się tego uczynić w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku – a wtedy byliśmy najbliżsi oczekiwaniom KE. Nowe pokolenie naukowców wychowało się na dawnych wzorach i ogólnie nie wyczuwa potrzeby mentalnych zmian, często nie kojarząc skutków z przyczynami, a ponadto zurzędniczało. Grozi więc administracyjne uznanie przez władze, że Europejska Karta Naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, są już w Polsce wdrożone. Wskutek takiego teoretycznego uznania w Polsce dalej nie powstanie „mocny fundament doskonałości badawczej, z którego będziemy długo odnosić korzyści”, o którym mówiono na uroczystościach rocznicowych.

Wojciech Pillich

17 kwietnia 2015 r.

¹⁶ Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (Dz.U. 2010 nr 96 poz. 617).

¹⁷ Projekt z 21.11.2000 r. ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Druk sejmowy nr 2701. Sejm RP III kadencji (przyjęty przez Radę KSN NSZZ „S” 18 grudnia 1999 roku, a przez Marszałka Sejmu nie skierowany do prac legislacyjnych).