

Zbiór zasad i wytycznych pt. "Dobre obyczaje w nauce".

TREŚĆ

Trzecie wydanie - opracowanego przez Komitet Etyki w Nauce Polskiej Akademii Nauk - zbioru zasad i wytycznych pt. "Dobre obyczaje w nauce".

Przedmowa

W dyskusjach, jakie toczyły się w czasie przygotowywania i po opublikowaniu obu poprzednich wydań "Dobrych obyczajów w nauce" nierzadko pojawiały się wątpliwości czy publikacja ta może zmienić zły stan powszechnego poczucia etosu nauki w kraju. Uzasadnieniem dla wskazania wzorcowych wytycznych i wytknięcia najczęstszych naruszeń etyki przeznaczonych dla szybko wzrastających szeregów uczonych i pracowników nauki była potrzeba dostarczenia ramowego zestawu obejmującego różnorodne problemy i dezyderaty związane z działalnością badawczą, dla zapewnienia nauce solidności (science integrity) i wiarygodności. Złe badania naukowe są nie tylko bezwartościowe i przynoszą straty materialne, ale też wprowadzając, choćby czasowo, w błąd mogą szkodzić tak środowisku naukowemu jak i ogółowi, gdy ich wyniki stają się podstawą ingerencji w życie społeczne lub gdy rozpalają emocje społeczne i rozbudzają zwodnicze nadzieje.

Taki zestaw wymagań może być pomocnym elementem dla opiniowania nakładów na naukę i badania naukowe, dla rankingu osiągnięć, dla regulowania procedur awansowych i premiowania; wreszcie formułują one granice odcinającą od nieuczciwości i fałszu, aby nie można się było tłumaczyć nieświadomością.

W przeciwieństwie do innych twórczych działalności, nauka jest obecnie przedsięwzięciem kooperacyjnym i ogólnospołecznym. Wynoszona jest do rzędu czynników decydujących o rozwoju ludzkości i świata, o losach krajów i narodów w XXI stuleciu. Nakłada ona na uczonych obowiązek wdrażania młodych naukowców i wpajania im zasad dobrej roboty i dobrych obyczajów. Z tego też wynika obowiązek wytykania i ścigania tych, którzy z tych reguł się wyłamują. Cały ten ruch na rzecz etyki w nauce rozwinął się niedawno i nie można nie dostrzegać, że nabiera nieustannie na sile, a gwałtownie rozwijająca się nauka wysuwa coraz to nowe wyzwania.

Uzasadnia to już samo z siebie, że Komitet Etyki w Nauce PAN po raz trzeci w ciągu lat wszczął prace redakcyjne nad nowelizacją poprzednich wydań "Dobrych obyczajów w nauce". Szczególny zaś asumpt do tego dał nam projekt podobnego dokumentu z 2000 r. opracowanego dla Unii Europejskiej przez European Science Foundation. Projekt ten został nam przesłany dla wyrażenia naszych uwag i opinii, co też zrobiliśmy w przekonaniu, że osiem lat działalności i wielokrotnych dyskusji, a także częściowo zmieniający się co trzy lata skład Komitetu dają nam dostateczną do tego podstawę. Biorąc zaś pod uwagę nasze aspiracje wejścia do Unii Europejskiej i wiążące się z tym potrzeby dostosowywania naszych regulacji i przepisów do ducha podobnych aktów unijnych, zaczerpnęliśmy z ich projektu szereg myśli i sformułowań nieobecnych w naszych poprzednich wydaniach "Dobrych obyczajów w nauce", z myślą o ich wykorzystaniu w nowym wydaniu.

Przypomnijmy pokrótce genezę tej publikacji, której punktem wyjścia był opracowany przez J. Mamesa "Kodeks etyczny pracownika nauki" (Nauka Polska, 1993). Ten zaś opierał się na

traktacie pt. "Etyka ludzi nauki" (Spotkania, 1974/7) i poprzedzony był zebraniem dyskusyjnym w Uniwersytecie Jagiellońskim w latach 1976-1978. Wspomniany "Kodeks" J. Mamesa rozesłaliśmy w 1993 r. do 92 wyższych uczelni i instytutów naukowych w kraju i otrzymaliśmy 50 odpowiedzi. Z nich, oraz z dyskusji na trzech kolejnych posiedzeniach Komitetu, J. Mames, który pełnił funkcję reportera, zebrał 220 uwag. Odliczając zdawkowe oraz powtarzające się opinie poddano rozpatrzeniu przez Komitet 174 propozycje zmian.

Ostatecznie do przeredagowania "Kodeksu" wykorzystano 130 uwag. Nowy tekst został wszystkim członkom Komitetu rozesłany przed dyskusją plenarną. Całość została punkt po punkcie ponownie odczytana, a sformułowanie każdego punktu oddzielnie przegłosowane. Spośród 56 dyrektyw zawartych w pierwowzorze tylko 4 pozostały niezmienione w nowym tekście. Była to więc duża praca zespołowa, której prof. J. Mames nie zgodził się już firmować jako autor. Plenum Komitetu jednomyślnie zatwierdziło tekst do druku, biorąc na siebie odpowiedzialność autorską. Prezes PAN w Przedmowie do I wydania pt. "Dobre obyczaje w nauce" (1994) zachęcał do dalszego nadsyłania uwag i propozycji, które mogłyby dopomóc w kolejnym ulepszeniu tekstu.

W 1995 r. wydano angielskie tłumaczenie I edycji pod tytułem "Good Manners in Science", a w następnym roku Rumuńskiej Akademii Nauk udzielono zgody na dokonanie rumuńskiego tłumaczenia, które ukazało się tam w dwóch czasopismach.

W ciągu 2 lat wpłynęły 33 nowe wypowiedzi, w tym jedna zbiorowa od jednej z Rad Wydziałowych, dlatego liczby indywidualnych wypowiedzi nie da się sprecyzować. W sumie dwukrotny apel o dyskusję i krytykę przyniósł spory wkład, który wzbogacił obrady Komitetu, a zarazem zwiększył niejako zastęp współautorów i poszerzył krąg współodpowiedzialności. Ponieważ z 254 uwag wyodrębniono 74 poprawki, które kolejno przegłosowywano w Komitecie, przygotowując nowy tekst. W drugim wydaniu (1996) utrzymano 8 tych samych rozdziałów i tę samą liczbę 56 zasad, z których tylko jedna została wymieniona na inną. Niemniej jednak, biorąc pod uwagę stale zwiększającą się liczbę dyskutantów zamieszczono w nim 2 listy respondentów, a to na pierwszy apel Komitetu (1993) i na apel Prezesa PAN zawarty w I wydaniu "Dobrych obyczajów w nauce" (1994) oraz skład Komitetu w pierwszej i drugiej kadencji.

Obecne, trzecie wydanie podejmuje Komitet w zmienionym i rozszerzonym składzie trzeciej już kadencji. Podejmujemy je nie tylko dlatego, że zdążamy do członkostwa w Unii Europejskiej, a to zmusza do ideowego zbliżania narodowych i unijnych deklaracji i wytycznych, ale także dlatego, że w nadesłanym projekcie "European Science Foundation Guidelines" znaleźliśmy kilka punktów, których w naszej publikacji nie było. Wychodząc z założenia, że nasz tekst dobrze merytorycznie odpowiada duchowi dokumentu europejskiego, zamiast udostępniać w kraju jego tłumaczenie postanowiliśmy raczej posunąć się krok naprzód w doskonaleniu naszego wydawnictwa, zachowując w ten sposób datowanie naszej inicjatywy. Główna różnica między oboma dokumentami wydaje się polegać na tym, że nasz ukierunkowany jest indywidualnie do uczonych i pracowników nauki w przekonaniu, że wszystko zależy od ludzi. Europejski adresowany jest przede wszystkim do instytucji naukowych.

Uważając, że społeczne oblicze i prestiż nauki tworzą przede wszystkim uczeni a nie same instytucje, postanowiliśmy zachować nasz tytuł i układ tekstu adresowany do pracownika naukowego, wzbogacając tekst jedynie o paragrafy, które istotnie mogą być przydatne, zwłaszcza w realizacji nadzoru nad solidnością nauki i w ściganiu naukowej nieuczciwości.

W tym celu sporządzony został wykaz proponowanych zmian tekstu III wydania, który rozesłany został wszystkim członkom Komitetu, w celu przygotowania się do dyskusji. Na posiedzeniu Komitetu 9 maja 2000 r. przedyskutowano i przy 1 głosie sprzeciwu podjęto uchwałę o przygotowaniu trzeciego wydania "Dobrych obyczajów w nauce". Członkowie Komitetu zobowiązali się do dalszego nadsyłania swych propozycji na piśmie.

Dla nadania projektowi ostatecznego kształtu na podstawie dotychczasowych i dostarczonych materiałów wybrano Zespół Redakcyjny w składzie: M.K. Bryski, K. Gibiński, A. Grzegorzczak, Z. Herman, H. Juros, M. Latoszek, J. Pelc i M. Żydowo. Wszystkie nadesłane wypowiedzi zostały na czas dostarczone, po czym Zespół ten zebrał się 19 października 2000 r., aby je rozpatrzyć. W sumie było 47 uwag nadesłanych przez 19 członków Komitetu. Uwagi te miały charakter przeważnie poprawek redakcyjnych. Prof. A. Grzegorzczak po zapoznaniu się z projektem nowego tekstu oświadczył, że nie mógłby się pod nim podpisać i przedstawił własny projekt, w którym niestety odrzucone zostały uzupełnienia zaproponowane do III wydania celem zbliżenia naszego wydawnictwa do ESF Guidelines "Good Research Practice".

Prof. A. Grzegorzczak wziął jednak udział w dalszej dyskusji, w której paragraf po paragrafie i punkt po punkcie rozpatrywano i przegłosowywano proponowane poprawki. Znaczną większość przyjęto jednomyślnie. W głosowaniu wszyscy członkowie Zespołu, z wyjątkiem jednego, wypowiedzieli się za wydaniem uzgodnionej wersji tekstu.

Tego rodzaju akcja formowania wytycznych i wskazówek toczy się aktualnie na całym świecie różnymi torami. Chodzi o utrzymanie solidności i rzetelności nauki, o etos uczonego i o zaufanie społeczne do nauki. Doskonalenie w ciągu 8 lat naszej publikacji w trzech kolejnych wydaniach jest świadectwem włączania się coraz to szerszej reprezentacji naszego środowiska naukowego, którego obojętności dla tej akcji uprzednio wielokrotnie doświadczaliśmy. Od samego początku pojawiały się pesymistyczne opinie, że wydanie jeszcze jednej broszury nie zmieni tej bariery obojętności, a jej treść tworzona przez zaalarmowanych przedstawicieli różnych dziedzin nauki nie zastąpi przecież istniejących podręczników etyki.

Nigdy też nie mieliśmy takiej intencji i zdawaliśmy sobie sprawę z niewdzięczności podejmowanej akcji. Nie chcieliśmy ani przeciwstawiać się profesjonalnym podręcznikom etyki, których niestety ani studenci, ani adepci różnych dziedzin nauki nie zwykli brać do ręki. Chodziło tylko o to, aby głównie wśród młodzieży krótko i zwięźle ujętymi wytycznymi i egzemplifikowaniem zachodzących coraz częstszych wypaczeń zwrócić uwagę na zagubioną lub zanikającą świadomość wartości w nauce i motywacji do pracy na tej niwie i odpowiedzialności za nią. Mamy przekonanie, że zaniechanie tej akcji we własnym środowisku byłoby naszą winą.

W I wydaniu (1994) "Dobrych obyczajów w nauce" widniał podtytuł "Zbiór zasad i wytycznych". Pojawiły się wtedy oburzone głosy, jakim prawem grupa autorów ośmiela się dyktować swoje wytyczne dużej społeczności naukowej. Napomnieni w ten sposób w drugim wydaniu w 1996 r. ograniczyliśmy podtytuł do "Zbioru zasad". Gdy jednak National Academy of Science w 1996 r., po obszernej publicznej dyskusji wydała swą publikację "On being a scientist" skierowaną w podobnym duchu do młodych adeptów nauki, oferując im "guidance in situations involving professional ethics", gdy obecnie wiele już rządowych i międzynarodowych instytucji na świecie wydaje swoje "guidelines" albo "recomendations", po zebraniu już licznych u nas głosów poparcia, wreszcie po zatwierdzeniu przez trzy kolejne

składy Komitetu Etyki w Nauce PAN stale ulepszanych wersji, postanowiliśmy nie krępować się "naszą niekompetencją" i powróciliśmy do pierwotnego określenia "Zasady i wytyczne".

Znane nam są też trudności z wychwytywaniem naruszeń etyki w nauce, z uchylaniem się i zaniechaniem dochodzeń oraz trudności z piętnowaniem i represjonowaniem tych naruszeń. Nie włączamy do naszych wytycznych tych palących problemów, które mogłyby poprawić sytuację, dlatego że ideologicznie, jak i prawniczo wykraczałoby to poza granice tej skromnej publikacji, której celem jest budzenie świadomości społecznej i poczucia odpowiedzialności moralnej. W dzisiejszym świecie są one pilnie dostrzegane i podejmowane także w różnych innych dziedzinach życia, próbuje się je rozwiązywać praktycznie. Nauka podejmuje walkę o prawdę, która jest jej istotnym celem, walcząc ze słabościami ludzkiej natury, aby eliminować z niej zło i zapewnić jej wiarygodność i prestiż. Dlatego podkreśliliśmy w tym wydaniu rolę instytucji i instancji naukowych w przestrzeganiu tych zasad, zaś w Appendix podajemy kilkanaście pozycji z bardzo bogatego piśmiennictwa, ułożonych chronologicznie.

Kornel Gibiński

Rozdział 1

Zasady Ogólne

*Wiedza i rozum są dzisiaj tak zagrożone,
Jak to się nigdyś rzadko zdarzało,
A wraz z nimi zagrożone jest także to,
Co ludzkie po prostu: być może samo człowieczeństwo
(J.M. Bocheński, 1992)*

1.1. Pracownika nauki obowiązują zasady etyki ogólnoludzkiej, w szczególności zasady dobrych obyczajów w nauce.

Etyka ogólnoludzka obowiązuje pracownika nauki tak jak każdego człowieka, ale odpowiedzialność jest jego większa ze względu na wyższy stopień świadomości, a także dlatego, że pracownikom nauki przypisuje się wysoką rangę w społecznej hierarchii i postrzega ich jako autorytety w życiu społecznym.

Pracownika nauki obowiązują przede wszystkim normy prawdomówności i bezinteresowności. Zasady etyki i dobrych obyczajów obowiązują pracownika nauki we wszystkich jego zachowaniach, a nie tylko w ramach działalności profesjonalnej. 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 nauce.

1.2. Pracownik nauki nie może żądać od swych współpracowników albo podwładnych zachowania sprzecznego z zasadami dobrych obyczajów w nauce.

1.3. Pracownik nauki nie może usprawiedliwiać posłuszeństwa ani lojalnością swego zachowania sprzecznego z zasadami dobrych obyczajów w nauce.

1.4. W sytuacji, gdy zastosowanie dobrych obyczajów w nauce popada w kolizję z innymi ogólnie akceptowanymi systemami wartości, pracownik nauki powinien dokonywać wyboru zgodnie z własnym sumieniem i podejmować osobistą decyzję w każdym konkretnym przypadku moralnego konfliktu.

1.5. Pracownik nauki uznaje naukę za ważny składnik kultury i broni jej przed nieuzasadnionymi zarzutami.

Pracownik nauki powinien bronić prawa do badania każdego zagadnienia naukowego niezależnie od jego doraźnej użyteczności w przeświadczeniu, że:

- w skali historycznej rozwój nauki prowadzi do ogólnego postępu cywilizacyjnego i poprawy ludzkiego bytu;
- nauka zaspokaja naturalne potrzeby poznawcze człowieka;
- upowszechnienie wiedzy o świecie ulepsza ludzkie obyczaje.

1.6. Pracownik nauki jest obowiązany przeciwdziałać złemu wykorzystaniu osiągnięć naukowych i użyciu ich przeciw człowiekowi.

Pracownik nauki powinien być świadomy, że wyniki jego działalności naukowej mogą być źle użyte, ale nie powinno go to powstrzymywać w działalności czysto poznawczej.

Zobowiązuje go to natomiast do przeciwstawienia się próbom wykorzystania nauki do niegodziwych - z punktu widzenia humanizmu - celów przez:

- ostrzeżenie decydenta o możliwych następstwach takich prób;
- odmowę współpracy;
- informowanie i mobilizowanie opinii publicznej, a w szczególności opinii środowisk naukowych.

1.7. Pracownik nauki powinien ustawicznie poszerzać i pogłębiać swą wiedzę i doskonalić umiejętności.

1.8. Pracownika nauki obowiązuje postawa krytyczna.

W swojej działalności profesjonalnej pracownik nauki szanuje poglądy autorytetów naukowych, ale wyżej niż autorytety stawia rzeczowe argumenty. Pracownik nauki dostosowuje stanowczość swych wypowiedzi do stopnia ich uzasadnienia.

Pracownika nauki powinna cechować stała gotowość do kwestionowania, rewidowania i odrzucania teorii, nawet będącej jego własnym dorobkiem, jeśli nie wytrzymuje próby racjonalnej krytyki lub konfrontacji z faktami.

1.9. Pracownik nauki powinien bronić jej wolności.

Wolność nauki sprowadza się do wolności wyboru problematyki, wolności wyboru metody rozwiązania, a przede wszystkim wolności myśli i wolności głoszonego słowa. Pracownik nauki godzi się na ograniczenie wolności słowa i wyboru tematyki, jeśli ograniczenia te są niezbędne w świetle nadrzędnych racji (na przykład tajemnicy państwowej) i są dokonywane przez kompetentne gremia naukowe.

Pracownik nauki przeciwstawia się jako szkodliwym dla jej rozwoju:

- cenzurowaniu wypowiedzi i publikacji naukowych;
- ograniczaniu dostępu do materiałów źródłowych;
- utrudnianiu swobodnego przepływu informacji naukowej;
- utrudnianiu osobistych kontaktów między ludźmi nauki.

Pracownik nauki dąży do tego, aby samorządność była powszechną i trwałą formą życia naukowego na wszystkich szczeblach.

Wymaganie od pracownika nauki deklaracji lojalności wobec władz politycznych lub innych instytucji pozanaukowych godzi w zasadę wolności nauki i powinno się spotkać z protestem środowisk naukowych.

1.10. Pracownik nauki potępia stosowanie w nauce kryteriów pozanaukowych, natomiast jest pełen rezerwy, a nie potępienia wobec problemów, które jeszcze nie są nauką.

Pracownika nauki powinna cechować bezstronność i postawa sprzeciwu wobec wszelkich form dyskryminacji w świecie nauki. Ocenianie osiągnięć naukowych w zależności od

kryteriów personalnych, narodowościowych, rasowych czy światopoglądowych jest niegodne pracownika nauki.

1.11. Pracownik nauki nie działa złośliwie na szkodę reputacji zawodowej innego kolegi. Jeżeli jednak ma dowody lub uzasadnione podejrzenia sprzecznego z prawem albo dobrymi obyczajami postępowania w sferze nauki, w szczególności fałszywych lub nierzetelnych wyników badań, to nie powinien tego ukrywać.

1.12. Pracownik nauki nie uzależnia jakości swej pracy od wynagrodzenia, ale ma prawo domagać się godziwego wynagrodzenia za swą pracę.

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

Rozdział 2

Pracownik nauki jako twórca

2.1. Pracownik nauki uznaje wyniki twórczości naukowej za osobiste dobro twórcy, ale zarazem za dobro wspólne.

Publikacja w czasopiśmie kontrolowanym przez Komitet Redakcyjny jest istotnym końcowym punktem procesu naukowego. Z chwilą publikacji treść jej staje się częścią własności publicznej, jaką jest wiedza naukowa i otwarta zostaje droga do jej wykorzystywania z uwzględnieniem poniższych zasad. Wielu uczonych dzieli się jednak z kolegami swoimi pomysłami i obserwacjami, ustnie lub korespondencyjnie, w trakcie trwania pracy. Odzwierciedla to społeczną naturę działalności naukowej, jednak stwarza okazję do wykorzystania tych informacji do własnych celów bez zgody autora, co jest naruszeniem prawa własności intelektualnej.

Pracownik nauki przestrzega przyjętych w skali międzynarodowej i skonkretyzowanych w prawie państwowym przepisów prawa, w tym zwłaszcza prawa autorskiego. Z prac opublikowanych drukiem może korzystać pod warunkiem wskazania źródła i wyraźnego rozgraniczenia osiągnięć własnych i cudzych. Dosłowne zaczerpnięcie fotografii, rysunków, wykresów, tablic wymaga uprzedniej zgody autora lub wydawcy. Zaczerpnięć takich należy unikać, jeżeli nie są one dostatecznie umotywowane potrzebami naukowymi. Przytaczanie cytatów z cudzych dzieł naukowych jest dopuszczalne tylko w granicach wyznaczonych potrzebą dokładnego i zwięzłego poinformowania o cudzym autorstwie.

Materiały na prawach rękopisu mogą być wykorzystane wyłącznie za pisemną zgodą autora i ze wskazaniem źródła. Istotne sugestie lub rady wypowiedziane ustnie lub korespondencyjnie są intelektualną własnością autora i mogą być wykorzystane za jego zgodą i pod warunkiem wskazania ich pochodzenia.

2.2. Pracownik nauki dba o to, aby uznanie za osiągnięcia naukowe przypadło temu, komu uznanie to rzeczywiście się należy.

Zaofiarowanie nie uzasadnionego współautorstwa czy odstąpienie autorstwa pracy naukowej innej osobie, przyjęcie odstąpionego autorstwa, a zwłaszcza żądanie odstąpienia autorstwa są niedopuszczalne. Tylko rzeczywisty autor dzieła ma prawo figurować jako taki i prawo to jest niezbywalne.

Tylko rzeczywisty udział twórczy uzasadnia wystąpienie w roli autora pracy naukowej.

Pomoc redakcyjna lub techniczna, powinny być pokwitowane imiennym podziękowaniem. Samo kierownictwo zakładu naukowego nie uzasadnia współautorstwa.

2.3. Główną motywacją pracownika nauki powinna być pasja poznawcza i chęć wzbogacenia dorobku nauki. Celem zaś powinno być poznanie prawdy.

Pracownik nauki ma prawo i obowiązek dochodzić swojego priorytetu naukowego. O priorytecie rozstrzyga data publikacji naukowej lub data wpłynięcia maszynopisu do redakcji wydawnictwa naukowego. Podstawą dochodzenia priorytetu może być również data złożenia wniosku patentowego. Ogłaszanie nierzetelnych wyników badań, a także publikacje nieudokumentowane, np. dla zapewnienia sobie priorytetu są niedopuszczalne. Zarówno publikacje, jak i sprawozdania z działalności naukowej muszą być odtwarzalne przez innych. Szczególnie muszą być dokładnie opisane nowe techniki, a wyniki podane w pełni i w sposób obiektywny i zrozumiały. Analiza oraz ocena statystyczna szczegółowo podana, zwłaszcza gdy nastąpiły jakiegokolwiek odstępstwa od pierwotnego projektu.

2.4. Pracownika nauki obowiązuje uczciwość wobec sponsora lub zleceniodawcy.

Pracownik nauki podejmuje się tylko takich zadań, zwłaszcza zleconych, do których wykonania ma odpowiednią wiedzę i umiejętności.

W przeciwnym razie powinien bezstronnie wskazać osobę, mogącą najlepiej wykonać zadanie. Pracownik nauki powinien dążyć do wykonania zadań, zwłaszcza sponsorowanych, w sposób najprostszy i najoszczędniejszy. Zakres przeprowadzonych badań należy ograniczyć do rozmiarów podyktowanych niezbędną potrzebą. Wykorzystanie istniejących rozwiązań - cudzych lub własnych - powinno być wyraźnie zaznaczone w sprawozdaniu i uwzględnione w końcowym rozliczeniu kosztów sponsorowanego tematu.

W pracach badawczych wykonanych na zlecenie sponsora umowa o badanie musi być sporządzona zgodnie z wytycznymi "Good Research Practice Guidelines". Jasno określone muszą być kroki powzięte dla zabezpieczenia i eksploatacji własności intelektualnej z wyszczególnieniem praw obu stron. Należy uzgodnić prawo do publikacji i wykorzystywania takich informacji, które powinny być publikowane w interesie publicznym lub podane do wiadomości odnośnych władz. Powinny być ustalone zasady postępowania arbitrażowego na wypadek zaistnienia różnic interpretacyjnych warunków umowy. Przed zawarciem kontraktu musi być jasno określona przynależność własności intelektualnej i korzyści materialnych z wykorzystania pracy. Jeśli ważne względy komercyjne nie pozwalają na publikację, a informacje dotyczą ważnych problemów zdrowia, środowiska lub innych publicznych spraw, obowiązkiem sponsora i głównego badacza jest, aby taka informacja dostała się do odpowiednich władz lub ciał nadrzędnych.

2.5. Badania naukowe należy prowadzić w sposób nie uwłaczający godności człowieka i nie naruszający zasad humanitarnych.

Badania, których przedmiotem jest człowiek, należy prowadzić zgodnie z przyjętymi zasadami Deklaracji Helsińskiej i jej kolejnymi uzupełnieniami. W postępowaniu z człowiekiem jako przedmiotem badań należy przestrzegać zasady dobrowolnej i świadomej zgody na uczestnictwo w badaniach oraz zasady poufności i anonimowości wyników badań. Jeżeli badany jest małoletni, to należy dodatkowo uzyskać zgodę jego rodziców lub prawnych opiekunów. Osobie badanej trzeba przyznać prawo do wycofania się z uczestnictwa w trakcie prowadzonych badań.

W przypadku badań dolegliwych obowiązkiem pracownika nauki jest analiza konieczności takich badań, ograniczenie ich rozmiaru, zminimalizowanie stopnia ich dolegliwości i przywrócenie osób badanych do stanu sprzed podjęcia badań.

Osoba badana powinna być w pełni uświadomiona co do charakteru, celu i skutków badań. Naruszenie tej normy jest dopuszczalne tylko w tych szczególnych sytuacjach, gdy uprzednia pełna informacja o badaniach mogłaby zniweczyć wartość wyników badań. W tych przypadkach zatajoną informację pracownik nauki powinien ujawnić osobie badanej po zakończeniu badań i uznać jej prawo do odmowy zgody na wykorzystanie uzyskanych od niej danych.

Na osobach, których wolność osobista jest ograniczona żadnych badań doświadczalnych nie prowadzi się. Badania na zwierzętach, podejmowane tylko w razie konieczności, należy prowadzić tak, aby nie zadawać im cierpienia. W przypadku badań dolegliwych obowiązkiem pracownika nauki jest ograniczenie ich rozmiaru i zminimalizowanie stopnia ich dolegliwości.

2.6. Badania naukowe należy prowadzić w taki sposób, aby nie zagrażały człowiekowi i społeczeństwu, a także nie szkodziły środowisku naturalnemu i kulturowemu człowieka. Jeżeli szkody takie są nieuniknione, to należy zminimalizować ingerencję człowieka w środowisko i po zakończeniu badań przywrócić je do stanu pierwotnego.

2.7. Pracownik nauki dzieli się z innymi swymi osiągnięciami i wiedzą.

Pracownik nauki jest obowiązany do rzetelnego przedstawienia wyników badań, świadomy że nierzetelność w sferze nauki szkodzi nauce i społeczeństwu. Pracownik nauki nie ukrywa niewygodnych wyników badań, podważających jego hipotezy robocze, ani nie zataja alternatywnych hipotez i sposobów interpretacji. Pracownik nauki nie wywiera jakiegokolwiek nacisku na innych pracowników nauki w celu świadomego ukrycia prawdy, ujawnionej w toku badań naukowych.

Opóźnianie ogłoszenia wyników pracy naukowej może być usprawiedliwione jedynie dobrem samej nauki.

Pracownika nauki powinno cechować uznanie dla innych dyscyplin naukowych i gotowość do życzliwej współpracy z ich przedstawicielami. Pracownik nauki może ubiegać się o patenty. Działalność taka powinna mieć na celu zastrzeżenie praw autora w sferze praktyki, a nie ograniczenie swobodnego przepływu informacji naukowej.

Patentować można wynalazki ale nie odkrycia naukowe.

2.8. Pracownik nauki nie mnoży publikacji naukowych w celu upozorowanego wzbogacenia swego dorobku.

Jeżeli upowszechnienie osiągnięć naukowych usprawiedliwia opublikowanie tej samej pracy w różnych czasopismach, to należy powiadomić o tym redakcje tych czasopism i uzyskać ich zgodę. W takiej sytuacji konieczne jest powołanie się autora na swe wcześniejsze publikacje tego samego tekstu oraz wyraźne zgrupowanie powtórzonych publikacji w wykazie własnego dorobku naukowego na jednej pozycji.

Przy sporządzaniu bibliografii własnych publikacji wszystkie prace drukowane wielokrotnie muszą być wymienione na jednej pozycji.

2.9. Pracownik nauki powstrzymuje się od samochwalczej reklamy.

Wykorzystuje prasę, radio i telewizję w celu upowszechnienia osiągnięć nauki, w tym także osiągnięć własnych, ale nie w celu popularyzowania własnej osoby.

Pracownik nauki podlega wymogom redakcyjnym wydawcy, ale zaleca się, aby jako autor publikacji naukowej występował bez tytułów i stopni naukowych. Informacje o autorze powinny być podane w oddzielnej notce.

2.10. Pracownik nauki unika używania tytułów i stopni naukowych w wypowiedziach wykraczających poza obszar jego kompetencji naukowej i oddziela swe naukowe opinie od innych sądów, a zwłaszcza nie używa nauki do propagandy.

Rozdział 3

Pracownik nauki

jako mistrz i kierownik

3.1. Pracownik nauki angażuje i grupuje wokół siebie adeptów nauki jedynie na podstawie bezstronnej oceny ich kwalifikacji intelektualnych, etycznych i charakterologicznych. Pracownik nauki powinien ujawniać i zwalczać wszelkie przejawy protekcjonizmu, korupcji i dyskryminacji.

3.2. Obowiązkiem pracownika nauki jest wyszukiwanie i otaczanie szczególną opieką adeptów wybitnie uzdolnionych i zachęcanie ich do podjęcia pracy naukowej.

3.3. Pracownik nauki powinien słowem i przykładem przekazywać swym uczniom wiedzę, umiejętności i zasady dobrych obyczajów w nauce. Pracownik nauki, zwłaszcza samodzielny, powinien poczuwać się do odpowiedzialności za rozwój naukowy swych uczniów i współpracowników.

3.4. Pracownik nauki traktuje swych współpracowników sprawiedliwie. Pracownik nauki okazuje każdemu adeptowi życzliwość i pomoc, nie przeciąża nikogo nadmiernymi obowiązkami i ocenia każdego współpracownika wnikliwie i sumiennie, a niezależnie od pozanaukowych okoliczności. Jako przełożony opiniuje wnioski awansowe oraz rozdziela fundusze i nagrody stosownie do pracy i osiągnięć każdego współpracownika.

3.5. Pracownik nauki nie przerzuca na współpracowników wykonywania zadań, które zgodnie z zakresem obowiązków powinien wykonać sam.

3.6. Pracownik nauki unika autokratycznych form kierowania pracą zespołu. W istotnych kwestiach naukowych i organizacyjnych zasięga opinii zespołu. Informuje każdego współpracownika o ogólnych celach programu badawczego i o wyznaczonej mu w nim roli. Dbą o wewnętrzną wymianę informacji na każdym etapie pracy badawczej. Pielęgnuje osobiste więzi w zespole i tworzy w nim atmosferę życzliwego koleżeństwa.

3.7. Pracownik nauki powinien cieszyć się z sukcesów swoich uczniów, gdyż są one także jego sukcesami.

3.8. Pracownik nauki nie popiera i nie ułatwia drogi do świata nauki osobom nie mającym odpowiednich kwalifikacji naukowych i moralnych. Najlepszym sposobem realizacji tego postulatu są rzetelne i sprawiedliwe oceny i opinie.

3.9. Instytucje naukowe

Kierownicy instytucji naukowych, w których prowadzone są badania są odpowiedzialni za stworzenie klimatu, który zachęca wszystkich do osiągnięcia najwyższego standardu w prowadzeniu badań. Wszystkie szkoły wyższe i instytuty badawcze powinny sformułować regulaminy rzetelnej pracy naukowej oparte na krajowych i międzynarodowych wzorcach, zgodne ze specyfiką dyscypliny, włącznie z określeniem odpowiedzialności za kierownictwo projektów, nadzór jakości i wiarygodności pracy. Młodym naukowcom należy wpajać zasady

dobrych obyczajów. Powinni oni być wdrażani nie tylko do technik koniecznych dla prowadzonych badań, ale też do poczucia odpowiedzialności za solidność (integryty) budowanej i gromadzonej wiedzy naukowej, za rzetelność i uczciwość pracy. Kierownicy instytucji naukowych powinni dbać o rozwój i przyszłość młodych pracowników naukowych. Kierownicy badań nie powinni włączać adeptów od razu do prac zbyt spekulacyjnych, przerastających ich kwalifikacje, przygotowanie i wykraczających poza możliwości czasowe i materiałowe, oraz prac mających małe znaczenie dla ich planowanego rozwoju. Skrupulatne zabezpieczenie i przechowywanie przez 10 lat programów podejmowanych badań, protokołów doświadczeń, uzyskanych wyników i wszelkiej dokumentacji oraz rozliczeń finansowych, sprawozdań i końcowych tekstów prac jest obowiązkiem nie tyle kierowników badań, którzy to sami często czynią, ile instytucji, w których dokonywano badań.

Instytucje utrzymujące i nadzorujące naukę mają szczególną odpowiedzialność za dobry kontakt z całym środowiskiem naukowym. Powinny dokonywać przeglądu i oceny pracy tak innych instytucji jak i osób, które pracują w komitetach i komisjach, aby zapewnić w ich pracy uczciwość, przejrzystość, rzetelność, a zarazem sprawiedliwość i pełną poufność. Zasada poufności powierzonych do oceny materiałów i ich zabezpieczenia oraz nieprzetrzymania musi być szczególnie przestrzegana. Agencje rozdzielające fundusze na badania muszą dostarczać jasno sformułowanych wytycznych informacyjnych szeroko udostępnianych aplikantom, z podaniem kryteriów oceny, terminów oraz całej procedury. Powinny również być wyznaczone kary za podawanie fałszywych danych we wnioskach zgłoszeniowych.

Rozdział 4

Pracownik nauki jako nauczyciel

4.1. Pracownik nauki traktuje studenta z życzliwością i należną powagą. Respektuje on przysługujące studentowi prawa człowieka i obywatela. Uznaje i popiera prawo studentów do swobodnego zrzeszania się, samorządu i udziału w kolegialnych organach akademickich. Traktuje poważnie opinie środowiska studenckiego o toku studiów i zajęciach dydaktycznych.

4.2. Pracownik nauki dba o ustawiczne doskonalenie jakości nauczania. Treść zajęć dydaktycznych powinna być zgodna z aktualnym stanem nauki światowej. Jeżeli treść taka byłaby niezgodna z wewnętrznym przeświadczeniem pracownika nauki, to jest on obowiązany dodać własny odrębny komentarz. W wykładach należy uwzględnić rywalizujące ze sobą teorie i interpretacje faktów.

Pracownik nauki powinien prowadzić zajęcia dydaktyczne w formie ciekawej i zrozumiałej dla przeciętnego studenta. Troszczy się o właściwe wyposażenie gabinetów, laboratoriów i bibliotek. Ustala rozkład zajęć dydaktycznych w sposób możliwie dogodny dla studentów. Unika nadmiernego kumulowania zajęć dydaktycznych w skali tygodnia, semestru lub roku akademickiego. Prowadzi zajęcia dydaktyczne punktualnie i zgodnie z planem.

4.3. Pracownik nauki rozwija samodzielność myślenia studenta, jego krytycyzm i szanuje prawo studenta do swobodnego wyrażania opinii także w kwestiach naukowych. Nadużywanie stosunku zależności lub przewagi erudycyjnej nie licuje z godnością pracownika nauki.

4.4. Pracownik nauki ocenia każdego studenta sprawiedliwie na podstawie jego osiągnięć. Pracownik nauki stosuje jednakowe kryteria i jednakową skalę ocen dla wszystkich studentów.

4.5. Pracownik naukowy traktuje jako poufne informacje natury osobistej uzyskane od studenta w ramach działalności dydaktycznej.

4.6. Poza sferą służbową pracownik nauki nie wypowiada negatywnych opinii o swych studentach, w sposób pozwalający na zidentyfikowanie osoby ocenianej.

4.7. Pracownik nauki nie nadużywa pozycji i osobistych więzi ze studentami. Jeżeli pracownika nauki łączą pozaprofesjonalne więzi z jakimś studentem, to nie powinien on w żaden sposób wyróżniać tego studenta spośród innych.

4.8. Za swoją działalność nauczycielską pracownik nauki nie przyjmuje od swych studentów żadnego wynagrodzenia ani innych korzyści. Indywidualne i grupowe korepetycje, lekcje lub konsultacje, opłacane bezpośrednio przez uczestniczących w nich własnych studentów są niedopuszczalne.

4.9. Szczególnie potępiania godnym zachowaniem jest np. udzielanie płatnych korepetycji własnym studentom i pisanie prac dyplomowych dla studentów.

Rozdział 5

Pracownik nauki jako opiniodawca

5.1. Ani promotor ani opiniodawca rozprawy doktorskiej nie powinni angażować się w opracowanie jej treści w stopniu uprawniającym do współautorstwa rozprawy. Biorący na siebie obowiązek oceniania wniosków, zarówno pisemnie, jak i przez udział w zespołach oceniających lub przyznających fundusze, jak również jurorzy konkursów powinni być proszeni o złożenie oświadczenia, czy ich osoba nie stwarza konfliktu interesów.

5.2. Pracownik nauki wyraża swą opinię o cudzej pracy i dorobku naukowym wnikliwie, bezstronnie i konkretnie.

Wszyscy biorący udział i odpowiedzialność za ocenę wniosków o granty lub członkowie komitetów redakcyjnych powinni być proszeni o pisemne potwierdzenie, że wszelka informacja, którą zdobędą w czasie pełnienia swej funkcji jest poufną i nie może być przekazana osobom trzecim poza obowiązującą procedurą komisji. Nie może też być wykorzystywana przez nich do własnych celów. Powinni też w czasie wykonywania swej funkcji powziąć właściwe kroki dla przechowywania takich informacji i materiałów w bezpiecznym miejscu.

Opinie zdawkowe, grzecznościowe opinie przychylne, jak też złośliwe opinie negatywne są niedopuszczalne. Takie opinie nie tylko krzywdzą, ale i wysoce podrywają autorytet nauki w społeczeństwie i podważają prawo do samorządności środowiska. Sporządzenie opinii zasłużenie negatywnej jest kłopotliwe, ale pracownik nauki uważa to za swój obowiązek, od którego nie należy się uchylać. Pracownik nauki jest szczególnie odpowiedzialny za rzetelne i obiektywne opiniowanie prac doktorskich i habilitacyjnych.

5.3. Pracownik nauki stara się przygotować swą opinię w terminie. Umyślne lub wynikające z zaniedbania opóźnianie sporządzenia opinii jest niedopuszczalne.

5.4. Opiniując pracę przeznaczoną do publikacji, pracownik nauki powinien rozważyć swą kompetencję do oceny i stwierdzić właściwość przedmiotową pracy, jej wartość naukową i brak jawnych błędów.

Do publikacji należy zakwalifikować tylko wypowiedź o charakterze naukowym. Treść wypowiedzi powinna wzbogacać wiedzę naukową lub przyczyniać się do jej upowszechnienia. Ma być sformułowana z należytą ścisłością i krytycyzmem, a zawarte w niej wywody mają być poprawnie skonstruowane, tekst pracy powinien świadczyć o rozeznaniu autora w tej dziedzinie nauki, do której opiniowana praca należy.

5.5. Pracownik nauki dba o to, aby krytyka, dyskusja i polemika naukowa prowadzone były z poszanowaniem zasad szacunku, rzeczowości i rzetelności.

Należy zapewnić wszystkim uczestnikom dyskusji lub polemiki możliwość równoprawnego udziału niezależnie od stanowiska i tytułów naukowych. Zasada rzeczowości wyklucza nadawanie krytyce lub polemice charakteru personalnego. Zasada rzetelności potępia deformowanie przedmiotu krytyki w celu jego ośmieszenia lub łatwiejszego stawiania zarzutów. Nie wolno utrudniać odpowiedzi na krytykę.

5.6. W swej działalności opiniodawczej i krytycznej pracownik nauki powinien kierować się zaleceniami sumienia oraz normami prawa i brać pod uwagę nauki płynące z niniejszego zbioru dobrych obyczajów w nauce.

Rozdział 6

Pracownik nauki jako ekspert

6.1. Pracownik nauki podejmuje się opracowania ekspertyzy lub jej części tylko w zakresie swojej specjalności i tylko wtedy, kiedy może ją oprzeć na odpowiedniej wiedzy i doświadczeniu.

6.2. Pracownik nauki poprzedza każdą ekspertyzę wyraźnym stwierdzeniem, w którym imieniu i dla kogo została ona opracowana.

6.3. Pracownik nauki opracowuje każdą ekspertyzę rzetelnie i odpowiedzialnie, w oparciu o aktualny stan wiedzy naukowej i o pełne rozpoznanie istotnych faktów i okoliczności.

6.4. Przy opracowaniu ekspertyzy pracownik naukowy nie sugeruje się oczekiwaniami zlecniodawcy i nie dopuszcza, aby presja zlecniodawcy wywarła wpływ na merytoryczną zawartość ekspertyzy.

6.5. Aby uniknąć podejrzania o stronniczość, pracownik nauki odmawia opracowania ekspertyzy, której część i końcowe wnioski miałyby związek z jego interesem osobistym. W takim przypadku pracownik nauki powinien powiadomić zlecniodawcę o przyczynie odmowy.

6.6. Informacji uzyskanych w związku z opracowaniem ekspertyzy pracownik nauki nie wykorzystuje na szkodę zlecniodawcy ani dla osiągnięcia niesłuszných korzyści własnych. W przypadku konfliktu interesów ekspert powinien stawiać wyżej prawdę i dobro ogólne niż interes zlecniodawcy.

Rozdział 7

Pracownik nauki jako krzewiciel wiedzy

7.1. Pracownik nauki upowszechnia w społeczeństwie rzetelne wiadomości o nauce i jej osiągnięciach, nie ukrywając przy tym jej ograniczeń.

Pracownik nauki nie odmawia współpracy z czasopismami popularno-naukowymi i nie uchyla się od uczestnictwa w akcjach odczytowych dla szerokiego kręgu słuchaczy.

Pracownik nauki powinien piętnować pseudonaukowość chroniącą się za parawanem naukowej frazeologii.

7.2. Pracownik nauki respektuje prawo człowieka do prawdy i informacji i stara się je urzeczywistnić.

Pracownik nauki uważa za swój obowiązek dostarczenie społeczeństwu lub zainteresowanym grupom społecznym rzetelnych informacji naukowych w zakresie i stopniu umożliwiającym im prawidłowe rozeznanie i obronę swych interesów. Pracownik nauki przeciwstawia się wszelkim próbom blokowania, zniekształcania lub opóźniania takich informacji.

Rozdział 8

Pracownik nauki jako człowiek społeczeństwa i wspólnoty międzynarodowej

8.1. W miarę swoich zainteresowań i możliwości pracownik nauki powinien wykorzystywać swą wiedzę, intelekt i autorytet w praktycznej działalności dla dobra społecznego i międzynarodowego. Nauka ma charakter uniwersalny i w tym sensie nie można mówić o "nauce polskiej". Można tylko mówić o nauce w Polsce. Powoływanie się na priorytet badań w kraju ma wątpliwą wartość. Jest to przyczynek, a nie osiągnięcie naukowe.

8.2. Pracownik nauki powinien uczestniczyć w życiu swego środowiska naukowego i rozszerzać kontakty z międzynarodową społecznością uczonych.

Bez ważnych przyczyn pracownik nie powinien uchylać się od kandydowania na stanowiska obieralne w swoim środowisku naukowym. Powinien brać czynny udział w pracach organów kolegialnych. Jako członek organów kolegialnych powinien mieć na uwadze najpierw dobro nauki, a dopiero później dobro macierzystej instytucji naukowej.

8.3. Pracownik nauki sprzeciwia się wykorzystywaniu autorytetu nauki lub swego własnego do celów reklamowych bądź propagandowych.

8.4. Pracownik nauki przestrzega zasad i konwencji międzynarodowych dotyczących wspólnej odpowiedzialności uczonych.

Zwłaszcza dotyczy to zagrożeń związanych z przeprowadzaniem eksperymentów biologicznych i z wprowadzaniem nowych technologii przemysłowych, bez uwzględnienia moralnej oceny ich możliwych konsekwencji dla przyszłych pokoleń.