KOMISSION SUOSITUS,

annettu 11 päivänä maaliskuuta 2005,

eurooppalaisesta tutkijoiden peruskirjasta ja tutkijoiden työhönoton säännöstöstä

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

(2005/251/EY)

EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO, joka

ottaa huomioon Euroopan yhteisön perustamissopimuksen ja erityisesti sen 165 artiklan,

sekä katsoo seuraavaa:

(1) Komissio katsoi tammikuussa 2000 [1] tarpeelliseksi perustaa yhteisön tutkimusalan tulevien toimien kehykseksi eurooppalaisen tutkimusalueen, jolla pyritään yhtenäistämään ja jäsentämään eurooppalaista tutkimuspolitiikkaa.

(2) Lissabonissa kokoontunut Eurooppa-neuvosto asetti unionin tavoitteeksi, että siitä on tultava ”maailman kilpailukykyisin ja dynaamisin tietoon perustuva talous” vuoteen 2010 mennessä.

(3) Neuvosto käsitteli tutkijanuraan ja -ammattiin eurooppalaisella tutkimusalueella liittyviä kysymyksiä 10 päivänä marraskuuta 2003 antamassaan päätöslauselmassa [2], jossa se piti erityisen tervetulleena komission aikomusta laatia eurooppalainen tutkijoiden peruskirja ja tutkijoiden työhönottoa koskeva säännöstö.

(4) Todettu mahdollinen pula tutkijoista [3] varsinkin tietyillä keskeisillä tieteenaloilla tulee lähitulevaisuudessa aiheuttamaan vakavan uhan EU:n innovatiivisuudelle, osaamiskapasiteetille ja tuottavuuden kasvulle ja saattaa vaikeuttaa Lissabonin ja Barcelonan tavoitteiden saavuttamista. Tästä syystä on lisättävä huomattavasti Euroopan houkuttelevuutta tutkijoiden näkökulmasta ja vahvistettava naistutkijoiden osuutta pyrkimällä luomaan tutkijoille tarvittavat edellytykset kestävämmälle ja houkuttelevammalle uralle tutkimuksen ja kehityksen parissa [4].

(5) Tutkimuksen ja kehityksen alan riittävät ja laadukkaat inhimilliset voimavarat ovat yksi perusedellytys tieteellisen tiedon lisääntymiselle, tekniselle edistykselle, elämänlaadun parantumiselle, Euroopan kansalaisten hyvinvoinnin takaamiselle ja Euroopan kilpailukyvyn edistämiselle.

(6) Tutkijoiden urakehityksen tueksi tarvitaan uusia välineitä, joilla voidaan parantaa tutkijoiden uranäkymiä Euroopassa.

(7) Paremmat ja selkeämmät uranäkymät auttavat myös parantamaan tutkijanammatin julkista kuvaa ja kannustamaan tätä kautta useampia nuoria tutkimusuralle.

(8) Tämän suosituksen perimmäisenä poliittisena tavoitteena auttaa luomaan Eurooppaan houkuttelevat, avoimet ja kestävät tutkimusalan työmarkkinat, jotka tukevat pätevien tutkijoiden työhönottoa ja palveluksessa pitämistä ja ovat omiaan edistämään tehokasta työskentelyä ja tuottavuutta.

(9) Jäsenvaltioiden olisi pyrittävä tarjoamaan tutkijoille kestäviä urakehitysjärjestelmiä uran kaikissa vaiheissa riippumatta tutkijan työsopimustilanteesta ja valitusta T&K-uratyypistä; samoin jäsenvaltioiden olisi pyrittävä varmistamaan, että tutkijoihin suhtaudutaan ammattilaisina ja työnantajaorganisaation olennaisena osana.

(10) Jäsenvaltiot ovat merkittävällä tavalla pyrkineet poistamaan hallinnollisia ja lainsäädännöllisiä esteitä maantieteelliseltä ja alojen väliseltä liikkuvuudelta, mutta monia esteitä on vielä jäljellä.

(11) Kaikentyyppistä liikkuvuutta olisi edistettävä osana T&K-alan kokonaisvaltaista henkilöstöpolitiikkaa kansallisella, alueellisella ja institutionaalisella tasolla.

(12) Kaikenlaisen liikkuvuuden arvo on tunnustettava täysimääräisesti tutkijoiden uran arviointiin ja urakehitykseen liittyvissä järjestelmissä, jotta voidaan varmistaa, että liikkuvuuden myötä saatu kokemus vaikuttaa myönteisesti ammatilliseen edistymiseen.

---

[1] KOM(2000) 6 lopullinen, 18.1.2000.
[2] EUVL C 282, 25.11.2003, s. 1. Neuvoston päätöslauselma annettu 10. marraskuuta 2003 (2003/C 282/01), tutkijoiden ammatista ja urasta eurooppalaisella tutkimusalueella (ERA).
[3] KOM(2003) 226 lopullinen ja SEC(2003) 489, 30.4.2003.
[4] SEC(2005) 260.

(13) Euroopan unionin alueelle ja sen alueelta muualle suuntautuvaa liikkuvuutta koskevaa yhtenäistä tutkijoiden urakehitys- ja liikkuvuuspolitiikkaa [1] kehitettäessä olisi otettava huomioon tilanne kehitysmaissa sekä eri alueilla Euroopassa ja muualla, jotta EU:n tutkimusvalmiuksien kohentaminen ei tapahtuisi heikommassa asemassa olevien maiden tai alueiden kustannuksella.

(14) Tutkijoiden rahoittajien tai työnantajien olisi työllistäjän asemassaan vastattava siitä, että tutkijoiden valinta- ja työhönottomenettelyt ovat avoimia, läpinäkyviä ja kansainvälisesti vertailukelpoisia.

(15) Yhteiskunnan olisi annettava enemmän arvoa sille vastuulle ja ammattitaidolle, jota tutkijoilta edellytetään tutkijanuran eri vaiheissa heidän toimiessaan monitahoisessa asemassaan tietotyöläisinä, johtajina, hankekoordinaattoreina, päällikköinä, työnohjaajina ja mentoreina, uraneuvojina tai tiedeviestijöinä.

(16) Tässä suosituksessa lähdetään siitä, että tutkijoiden työnantajien tai rahoittajien keskeisen tärkeänä velvollisuutena on huolehtia kansallisen, alueellisen tai alakohtaisen lainsäädännön noudattamisesta.

(17) Tämä suositus tarjoaa jäsenvaltioille, työnantajille, rahoittajille ja tutkijoille hyödyllisen lähtökohdan vapaaehtoisille lisätoimenpiteille tutkijoiden avoimien työmarkkinoiden luomiseksi sekä tutkijoiden uranäkymien parantamiseksi ja vahvistamiseksi Euroopan unionissa.

(18) Tässä suosituksessa hahmotellut yleiset periaatteet ja vaatimukset ovat muotoutuneet julkisessa kuulemisprosessissa, jossa ovat olleet täysipainoisesti mukana tutkijavoimavaroja ja liikkuvuutta käsittelevän ohjausryhmän jäsenet,

SUOSITTAA:

1) Jäsenvaltioiden olisi pyrittävä toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että tutkijoiden työnantajat tai rahoittajat kehittävät ja ylläpitävät kannustavaa tutkimusympäristöä ja työkulttuuria, jossa yksilöitä ja tutkimusryhmiä arvostetaan, kannustetaan ja tuetaan ja jossa niille annetaan tavoitteiden saavuttamisen ja tehtävistä suoriutumisen edellyttämä aineellinen ja aineeton tuki. Tässä yhteydessä olisi kiinnitettävä erityistä huomiota tutkijanuran alkuvaiheen työ- ja koulutusolosuhteisiin, koska niillä voidaan vaikuttaa tuleviin valintoihin ja T&K-uran houkuttelevuuteen.

2) Jäsenvaltioiden olisi pyrittävä toteuttamaan olennaiset toimenpiteet, joilla varmistetaan, että tutkijoiden työnantajat tai rahoittajat parantavat työhönottomenetelmiään ja uran arviointi- ja arvottamisjärjestelmiään sellaisen avoimemman, läpinäkyvämmän, tasa-arvoisemman ja kansainvälisesti vertailukelpoisen työhönotto- ja urakehitysjärjestelmän luomiseksi, joka on perusedellytys tutkijoiden aidosti eurooppalaisten työmarkkinoiden synnylle.

3) Jäsenvaltioiden olisi kestävää tutkijanuraa koskevia strategioita ja järjestelmiä laatiessaan ja toteuttaessaan otettava asianmukaisesti huomioon ja ohjenuoraksi tämän suosituksen liitteessä olevien tutkijoiden peruskirjan ja tutkijoiden työhönoton säännöstön yleiset periaatteet ja vaatimukset.

4) Jäsenvaltioiden olisi pyrittävä siirtämään vastuualueillaan nämä yleiset periaatteet ja vaatimukset osaksi kansallisia järjestelmiä tai alue-/organisaatiokohtaisia normeja ja ohjeistoja. Tässä yhteydessä jäsenvaltioiden olisi otettava huomioon niiden lakien, säännösten ja käytänteiden suuri monimuotoisuus, jotka eri maissa ja eri aloilla ohjaavat T&K-uran etenemistä, organisointia ja työolosuhteita.

5) Jäsenvaltioiden olisi omaksuttava tällaiset yleiset periaatteet ja vaatimukset olennaiseksi osaksi institutionaalisia laadunvarmistusmekanismeja käyttämällä niitä apuna määriteltäessä kansallisten/alueellisten rahoitusjärjestelmien rahoitusperusteita sekä soveltamalla niitä julkisten elinten tarkastus-, seuranta- ja arviointiprosesseissa.

6) Jäsenvaltioiden olisi jatkettava pyrkimyksiään poistaa jäljellä olevat lainsäädännölliset ja hallinnolliset liikkuvuuden esteet, mukaan luettuina ne, jotka liittyvät alojen väliseen liikkuvuuteen sekä liikkuvuuteen eri tehtäväkenttien välillä ja sisällä; tässä yhteydessä olisi otettava huomioon myös Euroopan unionin laajentumisen vaikutukset.

7) Jäsenvaltioiden olisi pyrittävä varmistamaan, että tutkijoilla on oikeudellisen asemansa mukainen riittävä sosiaaliturva. Tässä yhteydessä olisi kiinnitettävä erityistä huomiota lakisääteisten ja täydentävien eläkeoikeuksien siirrettävyyteen tutkijoiden liikkuessa samassa maassa julkisella ja yksityisellä sektorilla tai rajojen yli Euroopan unionissa. Sovellettavissa järjestelmissä olisi varmistettava, että työpaikkaansa vaihtavien tai urallaan taukoja pitävien tutkijoiden sosiaaliturva ei aiheettomasti heikenny.

[1] KOM(2004) 178 lopullinen, 16.3.2004.

8) Jäsenvaltioiden olisi otettava käyttöön tarvittavat seurantajärjestelyt tämän suosituksen säännöllistä uudelleentarkastelua varten ja sen selvittämiseksi, missä määrin työnantajat, rahoittajat ja tutkijat ovat soveltaneet eurooppalaista tutkijoiden peruskirjaa ja tutkijoiden työhönoton säännöstöä.

9) Jäsenvaltioiden olisi sovittava tässä käytettävistä mittareista tutkijavoimavaroja ja liikkuvuutta käsittelevän ohjausryhmän puitteissa.

10) Jäsenvaltioiden olisi otettava tämä suositus asianmukaisesti huomioon kansainvälisissä hallitustenvälisissä järjestöissä toimiessaan, kun ne ehdottavat strategioita tai tekevät päätöksiä, jotka koskevat kyseisten järjestöjen toimintaa.

11) Tämä suositus on osoitettu jäsenvaltioille, mutta sen on myös tarkoitus toimia tukena työmarkkinaosapuolten välisissä keskusteluissa sekä tutkijoiden, eri sidosryhmien ja koko yhteiskunnan vuoropuhelussa.

12) Jäsenvaltioita pyydetään ilmoittamaan 15. joulukuuta 2005 mennessä ja sen jälkeen vuosittain mahdollisimman kattavasti komissiolle kaikista suosituksen noudattamiseksi toteuttamistaan toimenpiteistä, suosituksen soveltamisesta saaduista tuloksista sekä hyviä toimintatapoja edustavista esimerkeistä.

13) Komissio tarkastelee tätä suositusta määräajoin uudelleen avoimen koordinointimenetelmän puitteissa.

Tehty Brysselissä 11 päivänä maaliskuuta 2005.

Komission puolesta

Janez POTOČNIK

Komission jäsen

LIITE

1 LUKU

Eurooppalainen tutkijoiden peruskirja

Eurooppalainen tutkijoiden peruskirja muodostuu joukosta yleisiä periaatteita ja vaatimuksia, joissa määritellään tutkijoiden sekä heidän työnantajiensa ja/tai rahoittajiensa [1] asema, velvollisuudet ja oikeudet. Peruskirjalla pyritään varmistamaan, että tutkijoiden ja työnantajien tai rahoittajien väliset suhteet ovat omiaan edistämään tietämyksen tehokasta luomista, siirtämistä, jakamista ja levittämistä, teknologian kehittämistä sekä tutkijoiden urakehitystä. Peruskirjassa tunnustetaan myös kaikentyyppisen liikkuvuuden arvo tapana edistää tutkijoiden ammatillista kehittymistä.

Tässä mielessä peruskirja luo tutkijoille, työnantajille ja rahoittajille suuntaviivat, joita noudattamalla he voivat toimia työympäristössään vastuullisesti ja ammattimaisesti ja antaa toisilleen asianmukaista tunnustusta.

Peruskirja koskee kaikkia tutkijoita Euroopan unionissa näiden uran kaikissa vaiheissa, ja se kattaa kaikki tutkimusalat julkisella ja yksityisellä sektorilla riippumatta toimen tai työsuhteen luonteesta [2], työnantajan oikeudellisesta asemasta tai työn suorituspaikkana olevan organisaation tai laitoksen tyypistä. Siinä otetaan huomioon tutkijoiden moninaiset tehtävät, joihin voi kuulua tutkimus- ja/tai kehitystoiminnan lisäksi myös työnohjausta, mentorointia, johtamista tai hallinnollisia tehtäviä.

Peruskirjassa lähdetään siitä, että sekä tutkijoiden että heidän työnantajiensa ja/tai rahoittajiensa ensisijaisen tärkeänä velvollisuutena on varmistaa, että asianomaista kansallista tai alueellista lainsäädäntöä noudatetaan. Jos tutkija on jo suotuisammassa asemassa tai hänellä on joissain suhteissa paremmat oikeudet kuin tässä peruskirjassa esitetään, peruskirjaa ei tulisi käyttää jo saavutetun aseman ja saavutettujen oikeuksien heikentämiseen.

Tätä peruskirjaa noudattavat tutkijat, työnantajat ja rahoittajat kunnioittavat myös niitä perusoikeuksia ja periaatteita, jotka vahvistetaan Euroopan unionin perusoikeuskirjassa [3].

TUTKIJOITA KOSKEVAT YLEISET PERIAATTEET JA VAATIMUKSET

Tutkijan vapaus

Tutkijoiden olisi tutkimustyössään keskityttävä tuottamaan ihmiskunnalle hyvää ja laajentamaan tieteellisen tietämyksen rajoja; tässä työssään heillä olisi oltava ajattelun ja ilmaisun vapaus sekä vapaus määritellä ongelmanratkaisussa käytettävät menetelmät tunnustettujen eettisten periaatteiden ja käytänteiden mukaisesti.

Tutkijoiden olisi kuitenkin tunnustettava tähän vapauteen kohdistuvat rajoitukset, joita saattaa aiheutua erityisistä tutkimusolosuhteista (mukaan luettuina valvonta/ohjaus/johtaminen) tai toiminnallisista rajoitteista, kuten rahoitukseen tai tutkimusinfrastruktuuriin liittyvistä syistä tai – erityisesti teollisessa tutkimuksessa – teollis- ja tekijänoikeuksien suojasta. Tällaisten rajoitusten ei kuitenkaan tulisi olla ristiriidassa niiden tunnustettujen eettisten periaatteiden ja käytänteiden kanssa, joita tutkijoiden on noudatettava.

Eettiset periaatteet

Tutkijoiden olisi noudatettava tieteenalansa tunnustettuja eettisiä käytänteitä ja perusperiaatteita sekä kansallisiin, alakohtaisiin tai organisaatiokohtaisiin säännöstöihin kirjattuja eettisiä normeja.

Ammatillinen vastuullisuus

Tutkijoiden olisi kaikin tavoin pyrittävä varmistamaan, että heidän tutkimuksellaan on merkitystä yhteiskunnan kannalta ja että se ei ole päällekkäistä muualla jo tehdyn tutkimuksen kanssa.

---

[1] Ks. määritelmät 3 luvussa.
[2] Ks. määritelmät 3 luvussa.
[3] EYVL C 364, 18.12.2000, s. 1.

Tutkijoiden on vältettävä kaikenlaista plagiointia ja kunnioitettava henkisen omaisuuden suojan periaatetta sekä tiedon yhteisomistusta silloin kun tutkimustyötä tehdään yhdessä ohjaajan ja/tai muiden tutkijoiden kanssa. Uusien havaintojen validointia, joka suoritetaan osoittamalla, että kokeet ovat toistettavissa, ei tulisi pitää plagiointina, kunhan varmistettava tieto varustetaan aina selvin lähdeviittauksin.

Jos osa tutkimustyöstä annetaan toisen tehtäväksi, olisi varmistettava, että kyseinen henkilö on pätevä suoriutumaan tehtävästä.

Ammattimainen asenne

Tutkijoiden olisi tunnettava tutkimusympäristöään ja rahoitusmekanismeja ohjaavat strategiset tavoitteet ja hankittava kaikki tarvittavat hyväksynnät ennen tutkimuksen aloittamista tai käyttöön annettujen resurssien käyttöä.

Tutkijoiden olisi ilmoitettava työnantajalleen, rahoittajalleen tai ohjaajalleen, jos tutkimushanke viivästyy, määritellään uudelleen tai saadaan päätökseen, tai jos se jostakin syystä joudutaan päättämään aiottua aiemmin tai keskeyttämään tilapäisesti.

Sopimusvelvoitteet ja oikeudelliset velvoitteet

Kaikilla tasoilla toimivien tutkijoiden on tunnettava kansalliset, alakohtaiset ja organisaatiokohtaiset säännökset ja määräykset, jotka koskevat koulutusta ja/tai työolosuhteita. Tähän sisältyvät työsopimuksen luonteesta riippumatta teollis- ja tekijänoikeuksia koskevat säännökset sekä rahoittajien asettamat vaatimukset ja ehdot. Tutkijoiden olisi noudatettava näitä säännöksiä ja vaatimuksia tuottamalla vaaditut tulokset (esim. väitöskirja, julkaisu, patentti, raportti, uusi tuoteparannus) sopimuksessa tai vastaavassa asiakirjassa asetetuin ehdoin.

Vastuu

Tutkijoiden on oltava tietoisia siitä, että he ovat vastuuvelvollisia työnantajalleen, rahoittajilleen tai muille asiaan liittyville julkisille tai yksityisille organisaatioille sekä eettisestä näkökulmasta tarkasteltuna koko yhteiskunnalle. Varsinkin julkisista varoista rahoituksensa saavat tutkijat ovat lisäksi vastuuvelvollisia veronmaksajien rahojen tehokkaasta käytöstä. Näin ollen heidän olisi noudatettava moitteettoman, läpinäkyvän ja tehokkaan varainhoidon periaatteita sekä suhtauduttava rakentavasti kaikkiin luvallisiin tutkimustyönsä tarkastuksiin, joita voivat suorittaa esimerkiksi työnantaja/rahoittajat tai eettiset toimikunnat.

Tiedon keruu- ja analysointimenetelmien, tulosten ja tarvittaessa tutkimustietoa koskevien yksityiskohtien olisi oltava avoimesti käytettävissä sisäisissä ja ulkoisissa tarkastuksissa tarpeen mukaan ja asianomaisten viranomaisten pyyntöjen mukaisesti.

Tutkimuksen hyvät käytänteet

Tutkijoiden olisi noudatettava poikkeuksetta kansallisen lainsäädännön mukaisia turvallisia työskentelytapoja, toteutettava tarvittavat terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät varotoimenpiteet sekä varauduttava tietoteknisiin ongelmiin esimerkiksi laatimalla asianmukaiset varmuuskopiointimenettelyt. Tutkijoiden olisi lisäksi tunnettava voimassa olevat kansalliset tietosuojaa ja luottamuksellisuuden suojaa koskevat säännökset ja määräykset sekä toteutettava kaikissa vaiheissa tarvittavat toimenpiteet niiden noudattamiseksi.

Tulosten levittäminen ja hyödyntäminen

Tutkijoiden olisi sopimusjärjestelyjään noudattaen huolehdittava siitä, että tutkimustuloksia levitetään ja hyödynnetään; tämä tarkoittaa esimerkiksi tuloksista tiedottamista, niiden siirtämistä toisiin tutkimusympäristöihin ja mahdollisuuksien mukaan kaupallistamista. Etenkin kokeneempien tutkijoiden oletetaan ottavan asiakseen varmistaa, että tutkimus on hedelmällistä ja että tuloksia joko hyödynnetään kaupallisesti tai ne saatetaan yleisön saataville (tai molempia) aina kun se on mahdollista.

Yleisötiedotus

Tutkijoiden olisi varmistettava, että tutkimustoiminnasta tiedotetaan suurelle yleisölle myös maallikoille ymmärrettävällä tavalla, jotta tiedettä voidaan tehdä paremmin tunnetuksi kansalaisten keskuudessa. Suora vuoropuhelu suuren yleisön kanssa auttaa tutkijoita ottamaan paremmin huomioon yleisen edun tieteen ja teknologian tutkimuspainotuksissa sekä ymmärtämään selkeämmin myös yleisön huolenaiheita.

Suhteet työnohjaajaan

Kouluttautumisvaiheessa olevien tutkijoiden olisi luotava työnohjaajaansa ja tiedekunnan/laitoksen edustajiin jäsennelty ja säännöllinen vuorovaikutussuhde, jotta he saisivat yhteistyöstä mahdollisimman paljon hyötyä.

Tähän kuuluvat työn edistymisen ja kaikkien tutkimustulosten kirjaaminen, ohjaajien raporttien perusteella ja seminaarien yhteydessä antama palaute, palautteen hyödyntäminen sekä työskentely sovittujen määräaikojen ja välitavoitteiden sekä tavoitteena olevien suoritteiden ja/tai tutkimustulosten edellyttämällä tavalla.

Työnohjaus- ja johtamistehtävät

Kokeneiden tutkijoiden olisi kiinnitettävä erityistä huomiota monitahoiseen asemaansa työnohjaajina ja mentoreina, uraneuvojina, johtajina, hankekoordinaattoreina, päällikköinä tai tiedeviestijöinä. Heidän olisi hoidettava näitä tehtäviä korkeatasoisimpia ammatillisia normeja noudattaen. Toimiessaan toisten tutkijoiden työnohjaajina tai mentoreina kokeneiden tutkijoiden olisi luotava uransa alkuvaiheessa olevien tutkijoiden kanssa rakentava ja myönteinen vuorovaikutussuhde, ja aikaansaatava näin mahdollisimman suotuisat olosuhteet tehokkaalle tietämyksen siirrolle ja tutkijoiden uran menestyksekkäälle jatkokehitykselle.

Jatkuva ammatillinen kehittyminen

Tutkijoiden olisi kaikissa uransa vaiheissa pyrittävä jatkuvasti kehittämään itseään päivittämällä ja laajentamalla taitojaan ja osaamistaan säännöllisesti. Tässä voidaan hyödyntää monia eri tapoja, kuten muodollista koulutusta, työpajoja, konferensseja ja verkko-opiskelua.

TYÖNANTAJIA JA RAHOITTAJIA KOSKEVAT YLEISET PERIAATTEET JA VAATIMUKSET

Tutkijan ammatille annettava tunnustus

Kaikki tutkimusuralla olevat tutkijat olisi tunnustettava ammattilaisiksi ja heitä olisi kohdeltava sen mukaisesti. Tämä koskee koko uraa sen alkuvaiheesta, eli perustutkinnon jälkeisestä ajasta, lähtien riippumatta tutkijan kansallisen tason luokittelusta (esim. tutkimustyöntekijä, jatko-opiskelija, väitöskirjan tekijä, tohtorintutkinnon suorittanut tutkija, viranhaltija).

Syrjimättömyys

Tutkijoiden työnantajien ja/tai rahoittajien olisi kohdeltava tutkijoita tasapuolisesti sukupuoleen, ikään, kansallisuuteen, etniseen tai sosiaaliseen taustaan, uskontoon tai elämänkatsomukseen, seksuaaliseen suuntautumiseen, kieleen, vammaisuuteen, poliittisiin näkemyksiin taikka sosiaaliseen tai taloudelliseen elämäntilanteeseen katsomatta.

Tutkimusympäristö

Tutkijoiden työnantajien ja/tai rahoittajien olisi huolehdittava siitä, että tutkimustyölle tai tutkijakoulutukselle luodaan mahdollisimman otollinen ympäristö, jossa ovat käytettävissä tarvittavat laitteistot, tilat ja mahdollisuudet, mukaan luettuna etäyhteistyö verkkojen välityksellä, ja jossa noudatetaan terveyttä ja turvallisuutta koskevia kansallisia tai alakohtaisia määräyksiä. Rahoittajien olisi huolehdittava siitä, että sovittua työohjelmaa varten on käytettävissä riittävät resurssit.

Työehdot

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi varmistettava, että tutkijoiden, myös vammaisten tutkijoiden, työehdot ovat tarvittaessa tutkimustyön onnistumisen kannalta riittävän joustavat ja että ne samalla vastaavat voimassa olevaa kansallista lainsäädäntöä ja kansallista tai alakohtaista keskitettyä työehtosopimusta. Työnantajien ja rahoittajien olisi pyrittävä luomaan työolosuhteet, joissa sekä mies- että naispuoliset tutkijat pystyvät sovittamaan yhteen työn ja perhe-elämän sekä lastenhoidon ja urakehityksen [1]. Erityistä huomiota olisi kiinnitettävä muun muassa joustaviin työaikoihin, osa-aikatyöskentelyyn, etätyöskentelyyn ja sapattivapaisiin sekä näiden edellyttämiin taloudellisiin ja hallinnollisiin järjestelyihin.

[1] Ks. SEC(2005) 260, Naiset ja tiede: huippuosaamista ja innovaatioita – sukupuolten tasa-arvo tieteessä.

Työsuhteen vakaus ja pysyvyys

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi varmistettava, että tutkijoiden työtä eivät hankaloita epävakaat työsopimukset, sekä sitouduttava sen vuoksi parhaansa mukaan parantamaan tutkijoiden työolojen vakautta ja soveltamaan ja noudattamaan määräaikaisista työsuhteista annettua neuvoston direktiiviä 1999/70/EY [1].

Rahoitus ja palkat

Tutkijoiden työnantajien ja/tai rahoittajien olisi huolehdittava siitä, että tutkijoiden tutkimusrahoitus ja/tai palkka ovat oikeudenmukaisia ja kohtuullisia, ja että heillä on riittävä ja tasavertainen sosiaaliturva (sairaskuluedut, perhe-edut, eläke-edut ja työttömyysturva mukaan luettuina) voimassa olevan kansallisen lainsäädännön ja kansallisen tai alakohtaisen keskitetyn työehtosopimuksen mukaisesti. Tämä vaatimus koskee tutkijoita kaikissa tutkijanuran vaiheissa, alkuvaihe mukaan luettuna, heidän oikeudellisen asemansa, työsuoritustensa tuloksellisuuden ja pätevyytensä ja/tai vastuualueidensa mukaan.

Sukupuolten tasapaino [2]

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi pyrittävä edustavaan sukupuolten tasapainoon kaikilla henkilöstötasoilla, myös työnohjaus- ja johtotehtävissä. Tätä silmällä pitäen olisi noudatettava työhönotossa ja uran myöhemmissä vaiheissa miesten ja naisten tasavertaisten mahdollisuuksien periaatetta tämän kuitenkaan ohittamatta laatu- ja pätevyysvaatimuksia. Tasavertaisen kohtelun varmistamiseksi valinta- ja arviointilautakunnissa olisi oltava riittävästi kummankin sukupuolen edustajia.

Urakehitys

Tutkijoiden työnantajien ja/tai rahoittajien olisi – mieluiten osana henkilöstöhallintoaan – laadittava erityinen tutkijoiden urakehityssuunnitelma kaikille uransa eri vaiheissa oleville tutkijoille riippumatta tutkijan sopimustilanteesta; tämä koskee myös määräaikaisella sopimuksella työskenteleviä tutkijoita. Suunnitelmaan olisi sisällyttävä myös mentorien käyttö tutkijoiden henkilökohtaisen ja ammatillisen kehityksen tukemiseksi ja ohjaamiseksi sekä tutkijoiden motivoimiseksi ja jatkouraan liittyvän epävarmuuden vähentämiseksi. Kaikkien tutkijoiden olisi oltava tietoisia tällaisista säännöistä ja järjestelyistä.

Liikkuvuuden arvostaminen

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi tunnustettava maantieteellisen, toimialojen välisen, tieteenalojen välisen, virtuaalisen [3] sekä julkisen ja yksityisen sektorin välisen liikkuvuuden arvo tärkeänä tapana lisätä tieteellistä osaamista ja ammatillista kehitystä tutkijanuran kaikissa vaiheissa. Liikkuvuus eri muodoissa olisi sisällytettävä urakehityssuunnitelmaan, ja sille olisi annettava täysi arvo ja tunnustus urasuunnittelu- ja arviointijärjestelmässä.

Tämä edellyttää myös tarvittavia hallinnollisia järjestelyjä, joilla mahdollistetaan sekä apurahojen että sosiaaliturvan siirto kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

Mahdollisuus koulutukseen ja jatkuvaan itsensä kehittämiseen

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi varmistettava, että tutkijoilla on työsopimustilanteestaan riippumatta uransa kaikissa vaiheissa mahdollisuus ammatilliseen kehitykseen ja työllistyvyytensä parantamiseen taitojen ja osaamisen jatkuvan kehittämisen avulla.

Jatkuvaan kehittämiseen tähtääviä toimenpiteitä olisi arvioitava säännöllisesti niiden hyödyntämismahdollisuuksien, suosion ja vaikuttavuuden kannalta sekä sen suhteen, miten hyvin ne lisäävät osaamista, taitoja ja työllistyvyyttä.

---

[1] Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28. kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta (EYVL L 175, 10.7.1999, s. 43). Direktiivillä pyritään estämään määräaikaisten työntekijöiden huonompi kohtelu verrattuna vastaaviin vakinaisiin työntekijöihin, estämään määräaikaisten työsopimusten ketjuttamiseen liittyvät väärinkäytökset, parantamaan määräaikaisten työntekijöiden kouluttautumismahdollisuuksia sekä varmistamaan, että määräaikaisille työntekijöille tiedotetaan tarjolla olevista vakinaisista työpaikoista.

[2] Ks. SEC(2005) 260, Naiset ja tiede: huippuosaamista ja innovaatioita – sukupuolten tasa-arvo tieteessä.

[3] Etäyhteistyö tiedonsiirtoverkkojen välityksellä.

Mahdollisuus saada uraneuvontaa

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi huolehdittava siitä, että tutkijoille on heidän työsopimustilanteestaan riippumatta kaikissa uran vaiheissa tarjolla uraneuvontaa ja työmarkkinoille sijoittautumista koskevaa neuvontaa joko kunkin organisaation sisällä tai yhteistyössä jonkin muun organisaation kanssa.

Teollis- ja tekijänoikeudet

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi oikeudellisen suojan ja varsinkin teollis- ja tekijänoikeuksien asianmukaisen suojan kautta varmistettava, että tutkijat voivat uransa kaikissa vaiheissa saada hyödyt T&K-tulostensa mahdollisesta käytöstä.

Olisi laadittava periaatteet ja käytänteet, joiden mukaisesti määritetään, mitkä oikeudet kuuluvat tutkijoille ja mitkä mahdollisesti työnantajalle tai muille osapuolille, kuten ulkopuolisille kaupallisille tai teollisille organisaatioille, joiden oikeuksista voidaan määrätä erityisissä yhteistyösopimuksissa tai muun tyyppisissä sopimuksissa.

Yhteiskirjoittaminen

Organisaatioiden olisi henkilöstöään arvioidessaan suhtauduttava myönteisesti yhteiskirjoittamiseen ja katsottava se osoitukseksi rakentavasta asennoitumisesta tutkimustyöhön. Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi laadittava strategioita, käytänteitä ja menettelyjä, joilla tutkijoille, myös tutkimusuransa alkuvaiheessa oleville, voitaisiin luoda edellytykset saada tunnustusta ja tulla viitatuksi ja/tai lainatuksi tosiasiallisen panoksensa mukaan julkaisujen yhteiskirjoittajina, patenttien yhteishakijoina ym. tai julkaista omia tutkimustuloksiaan työnohjaajasta riippumattomasti.

Työnohjaus

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi varmistettava, että uransa alkuvaiheessa olevalle tutkijalle nimetään ja osoitetaan selkeästi henkilö, jonka puoleen hän voi kääntyä työtehtäviensä suorittamiseen liittyvissä kysymyksissä.

Tällaisissa järjestelyissä olisi selkeästi määriteltävä, että työnohjaajan on oltava riittävän pätevä tutkimuksen ohjaamiseen, ja että hänellä on oltava riittävästi aikaa, osaamista, kokemusta, asiantuntemusta ja halua sitoutua, jotta hän pystyy tarjoamaan tutkimusharjoittelijalle asianmukaista tukea; samoin on määriteltävä tarvittavat menettelyt edistymisen seurantaa ja arviointia sekä palautteen antamista varten.

Opetustyö

Opettaminen on keskeinen tapa jäsentää ja jakaa tietämystä, ja sitä olisikin pidettävä arvokkaana mahdollisuutena tutkijan uralla. Opetusvelvollisuuksien ei kuitenkaan pitäisi olla kohtuuttomia, eivätkä ne saisi etenkään uran alkuvaiheessa estää tutkijoita harjoittamasta tutkimustoimintaansa.

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi varmistettava, että opetustehtävistä maksetaan riittävä korvaus, että ne otetaan huomioon arviointijärjestelmissä ja että aika, jonka kokeneemmat tutkijat käyttävät uransa alkuvaiheessa olevien tutkijoiden kouluttamiseen, lasketaan osaksi heidän opetusvelvollisuuttaan. Tutkijoiden ammatilliseen kehittämiseen olisi kuuluttava myös opetus- ja valmennustaitojen koulutusta.

Arviointijärjestelmät

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi otettava käyttöön kaikkia, myös kokeneita tutkijoita, koskeva arviointijärjestelmä, jossa riippumaton (ja kokeneiden tutkijoiden tapauksessa mieluiten kansainvälinen) lautakunta mittaa säännöllisesti ja läpinäkyvästi heidän tuloksellisuuttaan.

Arviointimenettelyssä olisi otettava asianmukaisesti huomioon arvioitavan tutkijan työn yleinen luovuus ja tutkimustulokset, kuten julkaisut, patentit, tutkimuksen johtaminen, opetus/luennointi, työnohjaus, mentorointi, yhteistyö kansallisella tai kansainvälisellä tasolla, hallinnolliset tehtävät, tiedotustoiminta ja liikkuvuus, ja tämä arvio olisi otettava huomioon urakehityksessä.

Muutoksenhaku/valitukset

Tutkijoiden työnantajien ja/tai rahoittajien olisi luotava kansallisia sääntöjä ja määräyksiä noudattaen järjestelmä (esimerkiksi riippumattoman asiamiehen kaltainen ratkaisu) käsittelemään tutkijoiden esittämiä valituksia ja muutoksenhakuja, mukaan luettuina työnohjaajan ja uransa alkuvaiheessa olevan tutkijan väliset kiistat. Tällaisen järjestelmän olisi tarjottava koko tutkimushenkilöstölle luottamuksellista ja epämuodollista apua työhön liittyvissä kiistoissa, erimielisyyksissä ja epäkohdissa tavoitteena edistää oikeudenmukaista ja tasavertaista kohtelua organisaatiossa ja parantaa työympäristön kokonaislaatua.

Mukanaolo päätöksentekoelimissä

Tutkijoiden työnantajien ja/tai rahoittajien olisi hyväksyttävä oikeutettuna ja itse asiassa toivottavana, että tutkijat ovat edustettuina työorganisaationsa tiedonvaihto-, kuulemis- ja päätöksentekoelimissä, jotta he voivat suojella ja edistää omia ja yhteisiä etujaan ammattilaisina ja vaikuttaa aktiivisesti organisaation toimintaan [1].

Työhönotto

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi varmistettava, että tutkijoiden työhönottovaatimukset varsinkin tutkijanuran alkuvaiheessa on selkeästi määritelty, sekä helpotettava muita heikommassa asemassa olevien ryhmien tai tutkimusuralle palaavien tutkijoiden, kuten tutkimuksen pariin palaavien (minkä tahansa tason) opettajien, työnsaantimahdollisuuksia.

Tutkijoiden työnantajien ja/tai rahoittajien olisi tutkijoita nimittäessään tai työhön ottaessaan noudatettava tutkijoiden työhönoton säännöstöä.

2 LUKU

Tutkijoiden työhönoton säännöstö

Tutkijoiden työhönoton säännöstö koostuu joukosta yleisiä periaatteita ja vaatimuksia, joita työnantajien ja/tai rahoittajien olisi noudatettava nimittäessään tai ottaessaan työhön tutkijoita. Näillä periaatteilla ja vaatimuksilla on määrä varmistaa, että tiettyjä perusarvoja, kuten työhönottoprosessin läpinäkyvyyttä ja kaikkien hakijoiden tasavertaista kohtelua, kunnioitetaan, ja että näin voidaan osaltaan luoda Eurooppaan houkuttelevat, avoimet ja kestävät tutkijoiden työmarkkinat. Nämä periaatteet ja vaatimukset täydentävät eurooppalaista tutkijoiden peruskirjaa. Säännöstöä noudattamalla organisaatiot ja työnantajat osoittavat avoimesti sitoutuneensa toimimaan vastuullisesti ja asianmukaisesti ja tarjoamaan oikeudenmukaiset puitteet tutkijoille sekä pyrkivänsä myötävaikuttamaan eurooppalaisen tutkimusalueen kehitykseen.

SÄÄNNÖSTÖN YLEISET PERIAATTEET JA VAATIMUKSET

Työhönotto

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi luotava työhönottomenettely, joka on avoin [2], tehokas, läpinäkyvä, kannustava ja kansainvälisesti vertailukelpoinen sekä sovitettavissa kulloinkin täytettävän työtehtävän tarpeisiin.

Hakuilmoituksessa olisi annettava laaja kuvaus vaadittavasta osaamisesta ja pätevyydestä riittävän yleisellä tasolla, jotta se kannustaisi kaikkia soveltuvia hakijoita osallistumaan. Ilmoituksessa olisi oltava kuvaus työehdoista, palkasta ja eduista sekä urakehitysnäkymistä. Lisäksi hakijoille olisi annettava riittävästi aikaa vastata hakuilmoitukseen.

Valinta

Valintalautakunnassa olisi oltava edustettuna monenlaista asiantuntemusta ja osaamista, riittävästi kummankin sukupuolen edustajia ja – silloin kun se on tarkoituksenmukaista ja mahdollista – edustajia eri sektoreilta (julkiselta ja yksityiseltä sektorilta) ja tieteenaloilta sekä muista maista; lautakunnan jäsenillä olisi oltava sellaista työkokemusta, joka on olennaista hakijoiden arvioinnin kannalta. Aina kun se on mahdollista, olisi käytettävä laajasti erilaisia valintamenetelmiä, kuten haastatteluja ja ulkopuolisten asiantuntijoiden suorittamia arviointeja. Valintalautakunnan jäsenillä olisi oltava riittävä koulutus tehtäväänsä.

[1] Ks. tähän liittyen myös Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY (EYVL L 80, 23.3.2002, s. 29).
[2] Tässä olisi käytettävä kaikkia mahdollisia välineitä, varsinkin kansainvälisiä tai yleisesti saatavilla olevia verkkolähteitä, kuten yleiseurooppalainen tutkijoiden liikkuvuusportaali http://europa.eu.int/eracareers.

Läpinäkyvyys

Hakijoille olisi ennen valinnan suorittamista annettava tiedot työhönottoprosessista ja valintaperusteista, täytettävien paikkojen määrästä ja urakehitysnäkymistä. Hakijoiden olisi lisäksi saatava valintaprosessin jälkeen tietoa hakemuksensa vahvuuksista ja heikkouksista.

Ansiokkuuden arvioiminen

Valintaprosessissa olisi otettava huomioon hakijan kokemus koko laajuudessaan [1]. Vaikka pääasiassa keskitytäänkin hakijan kokonaispotentiaaliin tutkijana, myös hänen luovuutensa ja kykynsä itsenäiseen työskentelyyn olisi otettava huomioon.

Tämä merkitsee sitä, että aiempia saavutuksia olisi arvioitava sekä laadullisesti että määrällisesti keskittyen pelkän julkaisumäärän sijasta hakijan merkittäviin saavutuksiin hänen uransa eri käänteissä ja vaiheissa. Näin ollen bibliografisille indikaattoreille annettava painoarvo olisi suhteutettava asianmukaisesti muihin arviointikohteisiin, kuten opettamiseen, työnohjaukseen, ryhmätyöhön, tietämyksen siirtoon, tutkimus- ja innovointitoiminnan johtamiseen ja yleisötiedotukseen. Yritysmaailmasta tulevien hakijoiden kohdalla olisi kiinnitettävä erityishuomiota mahdollisiin patentteihin, kehitystuloksiin tai keksintöihin.

Poikkeamat ansioluettelossa

Urakatkoksista tai poikkeamista ansioluettelon kronologisessa järjestyksessä ei pitäisi rankaista, vaan ne olisi nähtävä osana urakehitystä ja sitä kautta mahdollisesti arvokkaana osatekijänä tutkijoiden ammatillisessa kehittymisessä kohti moniulotteista urarakennetta. Hakijoiden olisikin voitava toimittaa dokumentoituja ansioluetteloita, jotka kuvaavat kattavasti sellaista saavutusten ja pätevyyden yhdistelmää, joka soveltuu hakemuksen kohteena olevaan työtehtävään.

Liikkuvuuden kautta saadun kokemuksen tunnustaminen

Kaikkea kokemusta, joka on saatu liikkuvuuden avulla, kuten oleskelemalla toisessa maassa, toisella alueella tai toisessa tutkimusympäristössä (julkisella tai yksityisellä sektorilla) tai siirtymällä tieteenalalta tai tutkimusalalta toiselle tutkijakoulutuksen aikana tai tutkijanuran myöhemmässä vaiheessa, tai kokemusta, joka on saatu virtuaalisesta liikkuvuudesta, olisi pidettävä arvokkaana osana tutkijan ammatillista kehitystä.

Pätevyyden tunnustaminen

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi huolehdittava siitä, että kaikkien tutkijoiden kaikki akateemiset ja ammattipätevyyttä osoittavat saavutukset, myös epäviralliset, arvioidaan asianmukaisesti varsinkin kansainvälisen liikkuvuuden ja ammatinvaihdon yhteydessä. Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi hankittava tarvittavat tiedot pätevyyden arviointia koskevista säännöistä, menettelyistä ja normeista sekä tutustuttava kaikkien käytössä olevien kanavien kautta [2] pätevyyden tunnustamista koskeviin kansallisiin lakeihin, yleissopimuksiin ja erityissääntöihin.

Asema ja työuran pituus

Vaadittava pätevyystaso olisi asetettava kyseisen tehtävän tarpeiden mukaan eikä esteeksi hakijoille. Pätevyyden tunnustamisessa ja arvioinnissa olisi keskityttävä henkilön saavutusten arviointiin, eikä henkilön asemaan tai sen organisaation maineeseen, jossa pätevyys on hankittu. Koska ammatillisen pätevyyden voi hankkia jo pitkän uran alkuvaiheessa, myös pyrkimys elinikäiseen ammatilliseen kehittymiseen olisi otettava huomioon.

Tohtorintutkinnon suorittaneiden nimitykset

Tohtorintutkinnon suorittaneita tutkijoita nimittävien organisaatioiden olisi laadittava selkeät säännöt ja ohjeet tutkijatohtorien työhönottoa ja nimittämistä varten, mukaan luettuina nimityksen enimmäiskesto ja tavoitteet. Ohjeissa olisi otettava huomioon hakijan aiemmat tutkijatohtorinimitykset muissa organisaatioissa sekä se, että tutkijatohtorivaiheen olisi oltava tilapäinen ja että sen päätarkoituksena on tarjota uusia ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia tutkijanuralla osana pitkän aikavälin uranäkymiä.

[1] Ks. myös Eurooppalainen tutkijoiden peruskirja: Arviointijärjestelmät tämän asiakirjan luvussa 1.

[2] Osoitteessa http://www.enic-naric.net/ on tietoa akateemisen tunnustamisesta vastaavien kansallisten keskusten NARIC-verkostosta ja Euroopassa olevien alan tiedotuspisteiden ENIC-verkostosta.

3 LUKU

Määritelmät

Tutkijat

Tässä suosituksessa käytetään kansainvälisesti tunnustettua tutkimuksen määritelmää, ns. Frascati-määritelmää [1]. Tutkijat ovat sen mukaan

”ammattilaisia, jotka ideoivat tai luovat uutta tietoa, tuotteita, prosesseja, menetelmiä ja järjestelmiä sekä hallinnoivat niitä koskevia hankkeita.”

Tämä suositus koskee kaikkia T&K-toiminnassa ammattimaisesti mukana olevia henkilöitä heidän uransa kaikissa vaiheissa [2] toimenkuvan luokituksesta riippumatta. Edellä mainittu määritelmä kattaa ”perustutkimukseen”, ”strategiseen tutkimukseen”, ”soveltavaan tutkimukseen”, ”kokeelliseen kehittämiseen” ja ” tietämyksen siirtoon” liittyvän toiminnan, mukaan luettuina innovointi-, neuvonta-, työnohjaus- ja opetustehtävät, tietämyksen ja teollis- ja tekijänoikeuksien hallinnointi, tutkimustulosten hyödyntäminen sekä tiedejournalismi.

Lisäksi tehdään ero uransa alkuvaiheessa olevien tutkijoiden ja kokeneiden tutkijoiden välillä:

— Uransa alkuvaiheessa olevilla tutkijoilla [3] tarkoitetaan tutkijoita tutkijanuransa (kokoaikaista työskentelyä vastaavien) ensimmäisten neljän vuoden aikana; tähän ajanjaksoon sisältyy myös tutkijakoulutus.

— Kokeneilla tutkijoilla [4] tarkoitetaan tutkijoita, joilla on vähintään neljän vuoden (kokoaikaista työskentelyä vastaava) tutkimuskokemus sellaisen korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen, joka oikeuttaa tohtoriopintoihin tutkinnon myöntämismaassa tai tutkijoita, joilla on jo tohtoritutkinto, riippumatta siitä, miten kauan tutkinnon suorittamiseen on kulunut.

Työnantajat

Tässä suosituksessa ’työnantajilla’ tarkoitetaan kaikkia julkisia tai yksityisiä organisaatioita, jotka työllistävät tutkijoita sopimussuhteisesti tai toimivat isäntäorganisaationa jonkin muuntyyppisen sopimuksen tai järjestelyn, myös ilman suoraa rahoitussuhdetta toteutettavan järjestelyn, kautta. Viimeksi mainitulla tarkoitetaan erityisesti järjestelyä, jossa tutkija on joko tutkijakoulutuksessa tai harjoittaa tutkimustoimintaa korkea-asteen oppilaitoksessa, tiedekunnan laitoksella, laboratoriossa, säätiössä tai yksityisessä organisaatiossa, mutta saa rahoituksensa kolmannelta osapuolelta.

Rahoittajat

’Rahoittajilla’ tarkoitetaan kaikkia tahoja [5], jotka myöntävät rahoitusta (kuten stipendejä ja apurahoja) julkisille ja yksityisille tutkimusorganisaatioille, korkea-asteen oppilaitokset mukaan luettuina. Rahoittajan asemassaan tällaiset tahot voivat asettaa rahoituksen keskeiseksi ehdoksi, että rahoitettavalla organisaatiolla on määriteltyinä ja käytössä toimivia suunnitelmia, käytänteitä ja mekanismeja tässä suosituksessa esitettyjen yleisten periaatteiden ja vaatimusten mukaisesti.

Nimitys tai työsuhde

’Nimityksellä tai työsuhteella’ tarkoitetaan minkä tahansa tyyppistä sopimusta tai stipendiä taikka kolmannen osapuolen rahoittamaa apurahaa tai tukea, mukaan luettuna yhteisön tutkimuksen puiteohjelmassa [6] myönnetty rahoitus.

---

[1] Asiakirjassa Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002.
[2] KOM(2003) 436, Tutkijat eurooppalaisella tutkimusalueella: yksi ammatti, monta uraa, 18.7.2003.
[3] Ks. Eurooppalaisen tutkimusalueen jäsentäminen; tutkijavoimavarat ja liikkuvuus; Marie Curie -toimet, työohjelma syyskuu 2004, s. 41.
[4] Ks. edellinen viite, s. 42.
[5] Yhteisö pyrkii tutkimuksen, teknologian kehittämisen ja esittelyn puiteohjelmassa noudattamaan tässä suosituksessa esitettyjä sitoumuksia suhteessa rahoituksen saajiin.
[6] Tutkimuksen, teknologian kehittämisen ja esittelyn puiteohjelma.