



Brüssel, 25. november 2024  
(OR. en)

15477/24

---

Institutsioonidevaheline  
dokument:  
2024/0078(NLE)

---

EDUC 415  
SOC 824  
RECH 493  
JEUN 275  
DIGIT 227  
ENV 1099

## **MENETLUSE TULEMUS**

---

Saatja: Nõukogu peasekretariaat

Saaja: Delegatsioonid

---

Teema: Nõukogu soovitus atraktiivse ja kestliku karjääri kohta kõrghariduses

---

Delegatsioonidele edastatakse lisas eespool nimetatud soovitus, mis võeti vastu nõukogu istungil 25. novembril 2024 (haridus, noored, kultuur ja sport).

Nõukogu soovitus

atraktiivse ja kestliku karjääri kohta kõrghariduses

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artiklit 292 koostoimes artikli 153 lõike 1 punktidega b ja i, ning artikli 165 lõiget 4 ja artikli 166 lõiget 4,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut

ning arvestades järgmist:

1. Kooskõlas nõukogu järeldustega Euroopa strateegia kohta, mis käsitleb kõrgharidusasutuste mõjuvõimu suurendamist Euroopa tuleviku nimel<sup>1</sup>, on liidu kõrgharidusasutuste edukuse ja liikmesriikidevahelise tihedama koostöö jaoks väga oluline atraktiivne ja kestlik karjäär kõrghariduses. Nõukogu<sup>2</sup> on käesolevaks kümnendiks seadnud üheks strateegiliseks prioriteediks Euroopa kõrghariduse tugevdamise.

---

<sup>1</sup> ELT C 167, 21.4.2022, lk 9.

<sup>2</sup> Nõukogu resolutsioon, mis käsitleb strateegilist raamistikku üleeuroopaliseks koostööks hariduse ja koolituse alal, et liikuda Euroopa haridusruumi loomise suunas ja kaugemale (2021–2030) (ELT C 66, 26.2.2021, lk 1).

2. Käesolevas soovituses kasutatakse järgmisi mõisteid:
- „kestlik karjäär kõrghariduses“ – akadeemiliste ja kutseteenuseid osutavate töötajate pidev tööhõive järjestikustes karjäärietappides, mis soodustavad nende isiklikku ja kutsealast arengut ning heaolu aja jooksul;
  - „kõrgharidusvaldkonna akadeemilised töötajad“ – töötajad, kelle esmane või põhiülesanne on õpetamine või teadustöö asutustes, mis pakuvad Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku 5.–8. taseme õppekavasid. Käesoleva soovitusena hõlmatud töötajate hulka kuuluvad nii kõrgkoolides töötavad töötajad, kes tegelevad nii õpetamisega kui ka teadustööga, kui ka need, kes tegelevad ainult või peamiselt õpetamisega, olenemata nende staatusest. See mõiste hõlmab ka kõrgkoolides töötavaid teadlasi, kellel ei pruugi olla alalist õpetamisülesannet, kuid kes osalevad kõrgkooli elus ja võivad aeg-ajalt osaleda õpetamises;
  - „kõrgkoolid“ – viide kogu sektorile, mis esindab kolmanda taseme hariduse valdkonda tervikuna, hõlmates seega igat liiki kõrgkoole kooskõlas siseriikliku õiguse või tavaga.
3. Mõned soovitusel hõlmavad ka kõrghariduse valdkonnas tegutsevaid kutseteenuseid osutavaid töötajaid, keda ei peeta rangelt akadeemilisteks töötajateks, kuid kellel on ulatuslikud kõrgetasemelised eksperditeadmised strateegilistes, õigus-, riikidevahelise koostöö või kommunikatsioonivaldkondades, spetsialiste, kes töötavad akadeemiliste ülesannetega seotud valdkondades, kuid ei ole nendega otseselt seotud, või kõrgharidusspetsialiste, kellel on ulatuslikud teadmised kõrgharidusest ja muudest asjakohastest poliitikavaldkondadest.

4. Kõrgkoolid omavad strateegilist tähtsust sotsiaal-majanduslike probleemide lahendamisel, soodustades innovatsiooni, konkurentsivõimet, mitmekeelsust ning kultuurilist, sotsiaalset ja demokraatlikku arengut kohalikul, piirkondlikul, riiklikul ja Euroopa tasandil. Kõrgkoolid tegutsevad muutuvates tingimustes ning luuakse uut tüüpi juhtimisviise, haridusmudeleid ja akadeemilisi tegevusi. Eeldatakse, et kõrgharidusvaldkonna akadeemilised töötajad täidavad mitmesuguseid ülesandeid alates traditsioonilisest haridus- ja teadustööst kuni täiend- ja ümberõppe võimaluste loomiseni tööelu kiiresti muutuvate vajaduste rahuldamiseks, samuti ettevõtluse ja innovatsiooni, juhtimise, teadmiste väärimise ja teadmussiirde, piirkondliku, riikliku ja riikidevahelise koostöö, ettevõtete ja kogukonna kaasamise<sup>3</sup>, piirkondliku ja kohaliku arengu, mentorluse, poliitikakujundamise toetamise, halduse ja juhtimise ning institutsioonilises juhtimises osalemiseni. Neid erinevaid rolle ei tunnustata võrdselt. Selleks et vähendada kallutatust karjääriskruktuurides ja teadustöö üldises ühiskondlikus tunnustamises õpetamise ja muu teadustööga mitteseotud akadeemilise tegevuse arvel, oleks asjakohane edendada lähenemisviise, millega tunnustatakse erinevaid akadeemilisi karjäärivõimalusi ja võetakse neid arvesse töötajate hindamis- ja edutamisprotsessides.

---

<sup>3</sup> Kõrghariduse eesmärk on laiem kui haridus- ja teadustegevus. *Ettevõtete kaasamine* tähendab kõrgkoolide ja ettevõtete vahel partnerluste loomist, mis toob vastastikust kasu, nagu ettevõtete juurdepääs uudsetele tehnoloogialahendustele ning kõrgkoolide juurdepääs dualõppe- ja dualkoolitusvõimalustele, seadmetele, oskusteabele või võrgustikele väljaspool akadeemilisi ringkondi. *Kogukonna kaasamine* tähendab demokraatlike väärtuste ja kodanikuaktiivsuse tugevdamist, haavatavate rühmade vajadustega tegelemist, kultuurilisele ja sotsiaal-majanduslikule arengule kaasaitamist, avaliku poliitika kujundamist ja ulatuslike sotsiaalsete probleemide käsitlemist.

5. Akadeemilistele töötajatele paremate tingimuste loomine ja pärssivate tegurite kõrvaldamine võib aidata suurendada kõrgkoolide atraktiivsust töökohana ja nende suutlikkust tekitada täiendavat positiivset ülekanduvat mõju, eelkõige tööturul, stimuleerides talentide arengut. Rohkem väärtustatud ja toetatud akadeemilised töötajad võivad aidata valmistada ette tööjõudu, keda on vaja majanduse arendamiseks, mis sõltub üha enam teadmistest, innovatsioonist ja kõrge kvalifikatsiooniga inimestest. Atraktiivsete ja tõhusate kõrgkoolide tähtsust on tunnustatud eelkõige piirkondades, mis seisavad silmitsi talentide arengulõksuga või on sellesse sattumise ohus, või piirkondades, mis on uute majanduslike võimaluste loomisel mahajäänud<sup>4</sup>.
6. Strateegiline riiklik ja riikidevaheline tegevus ja koostöö, nagu Euroopa ülikoolide liitude või muud tüüpi liitude loomine ning riikidevaheliste haridusprogrammide ja -projektide väljatöötamine, akadeemiliste töötajate vahetused ning pidevõppeks mõeldud haridus- ja koolituspakkumiste loomine, nõuab üha enam, et akadeemilised ja ka kutseteenuseid osutavad töötajad pühendaksid lisaks põhilisele õpetamistegevusele ja teadustööle aega ja energiat ka sellisele tegevusele. Sellise tegevuse toetamiseks tuleb personalipoliitikas hindamise ja edutamise raames tunnustada töötajate osalemist riikliku ja riikidevahelise koostööga seotud töös ning täiendavat töökoormust, mis sellega võib kaasneda.

---

<sup>4</sup> Komisjoni 17. jaanuari 2023. aasta teatis „Talentide rakendamine Euroopa piirkondades“ (COM(2023) 32 final).

7. Vaba, turvaline ja mittediskrimineeriv töökeskkond koos võrdõiguslikkuse poliitikaga, millega edendatakse kaasatust, mitmekesisust ja diskrimineerimisvastast võitlust, ning kus ei esine mingis vormis ahistamist ega vägivalda, sealhulgas soolist vägivalda, on oluline tegur, mis võimaldab akadeemilistel töötajatel kvaliteetselt õpetada. Akadeemilised ja kutseteenuseid osutavad töötajad võivad samuti seista silmitsi probleemidega, mis tulenevad ebarahuldavatest töötingimustest<sup>5</sup>, suurest töökoormusest ning soolistest või muudest eelarvamustest hindamisel ja tunnustamisel. Lisaks võetakse naised meestest sagedamini tööle ebakindlate ja ajutiste töölepingute alusel<sup>6</sup>. Nende probleemide lahendamiseks on akadeemilistes ringkondades vaja edendada konkurentsivõimelisi, läbipaistvaid, ligipääsetavaid ja õiglasi töötingimusi.
8. Institutsiooniline autonoomia, akadeemiline vabadus ja terviklikkus, üliõpilaste ja töötajate osalemine kõrghariduse juhtimises ning kõrgharidusel lasuv ja kõrghariduse eest kantav avalik vastutus on kvaliteetse kõrghariduse tagamise peamised vahendid ning neid tuleks kaitsta ja edendada.
9. Liidu meetmed kaasatuse, mitmekesisuse ja soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks kõrghariduses tuginevad kaasaval tipptasemel põhinevale lähenemisviisile. Sellega soovitakse toetada tipptasemel kõrgharidust, tagades samal ajal võrdse osalemise, pöörates erilist tähelepanu naistele, alaesindatud rühmadele ja ebasoodsas olukorras olevatele kogukondadele. Selle olukorra käsitlemiseks, millega teatavad alaesindatud rühmad silmitsi seisavad, eelkõige juhtivatel ametikohtadel, oleks asjakohane edendada kõrgkoolides ja karjääri edendamise protsessides võrdõiguslikkuse, mitmekesisuse ja kaasamise kavasad.

---

<sup>5</sup> Sealhulgas mõistlike abinõude puudumine puuetega inimeste arvessevõtmiseks, nagu on osutatud nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivis 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, 2.12.2000, lk 16).

<sup>6</sup> Euroopa Komisjon, teadusuuringute ja innovatsiooni peadirektoraat, „She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators“, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2021.

10. Käesolev soovitus on koostatud tihedas koostoimes nõukogu soovitusega andekate teadlaste, innovaatorite ja ettevõtjate Euroopasse meelitamise ja nende Euroopas hoidmise Euroopa raamistiku kohta<sup>7</sup>, mille eesmärk on edendada teadlaskarjääri atraktiivsust kõigis sektorites, sealhulgas akadeemilistes ringkondades, ning igat liiki karjääride täielikku tunnustamist. Mõlema soovituse eesmärk on parandada vastavate sihtrühmade töötingimusi, karjääri stabiilsust, oskusi ja pädevusi, soolist võrdõiguslikkust, kaasatust ja sotsiaalkaitsemeetmeid.
11. Käesoleva soovituse eesmärk on edendada meetmeid pideva kutsealase arengu tõhustamiseks ja veelgi enam tunnustada akadeemiliste töötajate erinevaid tegevusi. See võimaldab töötajaid mobiliseerida, et arendada uuenduslikke õpetamis- ja õppimistavasid elukestvat õpet silmas pidades, stimuleerida täiend- ja ümberõppele suunatud mõtteviisi ning edendada rohe- ja digipöördeks vajalike oskuste ja pädevuste omandamist, sealhulgas tehisintellekti kasutamist õpetamisel, õppimisel ja teadustöös, tuginedes eetikapõhimõtetele.
12. Käesoleva soovituse eesmärk on edendada akadeemiliste ja kutseteenuseid osutavate töötajate jaoks konkurentsivõimelisi, prognoositavaid, õiglasi, kaasavaid, ligipääsetavaid, turvalisi ja mittediskrimineerivaid tingimusi, et meelitada neid kõrgharidussektorisse ja seal hoida. Akadeemilistel töötajatel peaks olema võimalik arendada uuenduslikke õpetamismeetodeid keskkonnas, kus töötingimused on konkurentsivõimelised ja õiglased, kus põhiõigused on kaitstud ja kus ei ole vaja karta survestamist ja/või lubamatut välist mõjutamist ning kus võimaldatakse kutsealast arengut.

---

<sup>7</sup> Nõukogu 18. detsembri 2023. aasta soovitus andekate teadlaste, innovaatorite ja ettevõtjate Euroopasse meelitamise ja nende Euroopas hoidmise Euroopa raamistiku kohta (ELT C, C/2023/1640, 29.12.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj>).

13. Käesoleva soovitus eesmärk on ka parandada tõendusbaasi personalipoliitika ja -strateegiate väljatöötamiseks kõrghariduse valdkonnas. Kuna rahvusvaheliselt võrreldavad andmed akadeemiliste töötajate kohta on endiselt ebapiisavad ja eri kõrgharidussüsteemides kasutatakse erinevaid töötajate kategooriaid, oleks asjakohane uurida võimalust koguda üksikasjalikumaid andmeid vastavate vahendite kaudu, eelkõige Euroopa kõrgharidussektori vaatluskeskuse<sup>8</sup> ning teadusuuringute ja innovatsioonivaldkonna teadlaskarjäärade vaatluskeskuse (ReICO) kaudu, et piisavalt jälgida esilekerkivaid suundumusi ja võtta tõeliselt tõendus põhiseid poliitikameetmeid, tõhustades samal ajal tihedamat riikidevahelist koostööd liidu tasandil.
14. Euroopa riikidevaheline tihedam ja tõhus koostöö kõrghariduse valdkonnas on liidu väärtuste, identiteedi ja demokraatia toetamisel keskse tähtsusega. See on väga oluline ka Euroopa konkurentsivõime ja atraktiivsuse tagamiseks. Piiriülese koostöö abil muutuvad kõrgharidussüsteemid ja kõrgkoolid tugevamaks, innovatiivsemaks ja tõhusamaks. Edendada, tunnustada ja rohkem väärtustada tuleks töötajate osalemist üliõpilaste ja töötajate liikuvuse ettevalmistamises, julgustamises ja hilisemas toetamises, sealhulgas neid töötajaid, kes on seotud liikuvuse integreerimisega õppekavadesse.

---

<sup>8</sup> Vt komisjoni 18. jaanuari 2022. aasta teatis Euroopa ülikoolistrateegia kohta (COM(2022) 16 final). Komisjon loob Euroopa kõrgharidussektori vaatluskeskuse. Vaatluskeskuse eesmärk on koondada ühte kohta ELis praegu olemas olevad parimad andmevahendid ja -võimalused, tõhustades samal ajal veelgi nende kasutamist.

15. Käesoleva soovitus eesmärk on edendada selle energia ja aja suuremat tunnustamist, mida akadeemilised ja muud kutseteenuseid osutavad töötajad pühendavad riikidevahelise koostöö raames, näiteks Euroopa ülikoolide liitudes tehtavale tegevusele. Selle algatuse täieliku käivitamise tagamiseks ja riikidevahelise koostöö edendamiseks, sealhulgas ühiskraadide väljatöötamiseks, tuleks edendada strateegilise koordineerimisega tegelevate akadeemiliste ja kutseteenuseid osutavate töötajate täielikku kaasamist ning karjäärivõimalusi. Töötajate motiveerimine riikide- ja sektoritevahelise liikuvuse edendamiseks peaks samuti oluliselt kaasa aitama riikidevaheliste uuenduslike ja interdistsiplinaarsete haridusprogrammide väljatöötamisele, millest saavad kasu kõik üliõpilased,

## SOOVITAB LIIKMESRIIKIDEL,

võttes nõuetekohaselt arvesse institutsioonilist autonoomiat ja akadeemilist vabadust ning vastavalt riiklikele oludele:

1. edendada, tunnustada ja väärtustada erinevaid akadeemilisi rolle, sealhulgas uuenduslikku ja tõhusat õpetamist ning teadmussiiret ühiskonnale, ja eelkõige:
  - a) konsulteerida kõrgharidussektoriga, eesmärgiga:
    - i) tõhustada kõrgharidussektoris personalipoliitikat, et veelgi enam tunnustada ja sarnaselt premeerida akadeemiliste töötajate erinevaid rolle, nagu õpetamine, teadustöö, ettevõtlus ja innovatsioon, teadmiste väärimine ja teadmussiire, riiklik ja riikidevaheline koostöö, ettevõtete ja kogukonna kaasamine, piirkondlik ja kohalik areng, mentorlus, haldus ja juhtimine ning institutsioonilises juhtimises osalemine;
    - ii) veelgi edendada nii uusi kui ka olemasolevaid lähenemisviise, millega läbipaistvalt väärtustatakse, tunnustatakse ja premeeritakse erinevaid akadeemilisi karjääre, et hõlbustada karjäärade avatumaks muutumist akadeemiliste töötajate erinevate rollide jaoks, nagu on osutatud punkti 1 alapunkti a alapunktis i; avaliku ja erasektori eri valdkondade jaoks ning erinevate riikide jaoks, võttes arvesse karjäärikatkestusi<sup>9</sup>;

---

<sup>9</sup> Näiteks vanemluse ja hoolduskohustuste või terviseprobleemide tõttu.

- iii) edasi arendada kõrgharidussektori tavasid, et väärtustada õpetamise tõhustamist ja töötajate arendamist ning edendada töötajate hindamisel ja edutamisel õpetamise väärtustamist võrdselt teadustööga;
  - iv) julgustada kõrgkoolide juhtkondi suurendama õppimisele, õpetamisele ja teadmussiirdele pööratavat tähelepanu ja seda säilitama, pöörates nendele tegevustele sama palju tähelepanu kui teadustööle, ning väärtustama neid, kes aktiivselt võitlevad kõrgkoolide õppetegevuse tipptaseme eest, ning edendama tipptasemel õpetamise hindamise häid tavasid;
  - v) toetada akadeemiliste töötajate osalemist aruteludes reformide ja protsesside üle riiklikul, piirkondlikul ja institutsioonilisel tasandil seoses nende karjääriga, sealhulgas hindamise ja kutsealase arenguga;
- b) toetada kõrgharidussektori tavade arendamist, et investeerida oskuste ja kutsealase arengu pidevasse arendamisse, tehes järgmist:
- i) pakkudes asjakohast koolitust ja tuge õpetamisega tegelevatele akadeemilistele töötajatele, sealhulgas karjääri alustavatele ja osalise tööajaga õppejõududele;
  - ii) toetades õpetamise tõhustamist uute pedagoogiliste meetoditega, näiteks kasutades õpetamist käsitlevaid teadusuuringuid ja luues kõrgkoolides uuenduslikke õpetamis- ja õppekeskusi, tuginedes olemasolevatele praktikakogukondadele ja ülikoolide raamatukogudele, et aidata akadeemilistel töötajatel täita nende õpetamisülesandeid;

- iii) toetades akadeemiliste töötajate pidevat kutsealast arengut uuenduslike ja üliõpilaskesksete lähenemisviiside kaudu õppimisele ja õpetamisele, mis viib sertifitseerimiseni, näiteks mikro kvalifikatsioonitunnistuste<sup>10</sup> kaudu, et edendada digitaalseid ja uuenduslikke õpetamismeetodeid ja -tavasid, sealhulgas võimendades tehisintellekti ohutut, eetilist ja läbipaistvat kasutamist, lõimides oma kursustesse rohepöört ja kestlikku arengut toetava õppe<sup>11</sup>, edendades kaasavaid õppemeetodeid, mis on suunatud erinevatele, sealhulgas kõige haavatavamatele õppijate rühmadele, integreerides riikidevahelise koostöö haridus- ja koolitusprogrammidesse ning jagades teadmisi veebikursuste kaudu ülejäänud maailmaga, tuginedes avatud hariduse tavadele<sup>12</sup>;
- c) kaaluda olemasolevatesse kvaliteeditagamise protsessidesse selliste näitajate võimalikku integreerimist, millega hinnatakse õpetamise ja õppimise uuenduslikkuse taset ja kvaliteeti, tuginedes näitajate ja sihttasemete alalise töörühma eksperditeadmistele;

---

<sup>10</sup> Nõukogu 16. juuni 2022. aasta soovitus, milles käsitletakse Euroopa lähenemisviisi elukestvate õpet ja tööalast konkurentsivõimet toetavatele mikro kvalifikatsioonitunnistustele (ELT C 243, 27.6.2022, lk 10).

<sup>11</sup> Nõukogu 16. juuni 2022. aasta soovitus rohepöört ja kestlikku arengut toetava õppe kohta (ELT C 243, 27.6.2022, lk 1).

<sup>12</sup> Avatud hariduse tavad kujutavad endast õpetamis- ja õppimismeetodeid, mis tuginevad avatud ja osalustehnoloogiatele ning avatud õppematerjalidele, et hõlbustada koostööpõhist ja paindlikku õpet.

2. edendada kollektiivlepingute järgimist, tõhusat sotsiaaldialoogi ja sotsiaalpartnerite autonoomiat ning võtta toetavaid meetmeid, mis võimaldaksid töandjatel pakkuda atraktiivseid, kaasavaid ja konkurentsivõimelisi töötingimusi, kus akadeemilisi ja kutseteenuseid osutavaid töötajaid väärtustatakse, julgustatakse ja toetatakse. Selliste toetavate meetmetega võiks muu hulgas teha järgmist:
- a) parandada akadeemiliste ja kutseteenuseid osutavate töötajate värbamistavasid ja töötingimusi ning seonduvaid rahastamismehhanisme, et muuta need tingimused läbipaistvamaks, prognoositavamaks, ligipääsetavamaks ja stabiilsemaks, eelkõige karjääri alustavate töötajate jaoks;
  - b) võimaldada akadeemilistele ja kutseteenuseid osutavatele töötajatele soolise palgalõheta proportsionaalset töötasu, töö- ja eraelu tasakaalu ning paindlikke töötingimusi, mis aitavad ühitada isiklikku ja pereelu ning hoolduskohustusi, samuti tervist, ohutust ja üldist heaolu, ilma et see kahjustaks nende karjääri;
  - c) tagada piisava sotsiaalkaitse kättesaadavuse, olenemata tööhõive vormist, ilma et see piiraks liikmesriikide õigust määrata kindlaks oma sotsiaalkindlustussüsteemi aluspõhimõtted. Sellised meetmed võiksid käsitleda järgmisi valdkondi, kui need on liikmesriikides ette nähtud: töötushüvitised; haigus- ja ravikindlustushüvitised; emapuhkus; isapuhkus ja vanemapuhkus ning nendega seotud hüvitised; invaliidsushüvitised; töövõimetushüvitised; vanadus- ja toitjakaotushüvitised; hüvitised tööõnnetuste ja kutsehaiguste korral;

- d) tagada juurdepääsu ajakohastatud, terviklikule, kasutajasõbralikule ja selgesti mõistetavale teabele sotsiaalkaitseõiguste ja -kohustuste kohta ning tõhustada nii kohustuslike kui ka vabatahtlike skeemide kaudu omandatud õiguste säilimist, kogumist ja/või ülekandmist kõigi tööhõivevormide raames ja iseenda tööandja staatuses töötamise puhul, riigipiiride üleselt ELis ja majandussektorite üleselt isiku kogu tööelu või teatava võrdlusperioodi jooksul ning konkreetse sotsiaalkaitse valdkonna eri skeemide vahel;
- e) julgustada akadeemilisi töötajaid kõigis karjäärietappides ja olenemata töölepingu liigist tegelema õpetamise ja õppimise, teadustöö ja teadmussiirdega ilma sekkumise või survestamise kartuseta, tehes järgmist:
- i) aidates kaasa akadeemilist vabadust edendavate ja kaitsvate seiremehhanismide tõhususele;
  - ii) määrates kindlaks raamistikud akadeemiliste töötajate kaitsmiseks põhjendamatu välise sekkumise ja ohtude eest;
  - iii) aidates kaasa rahastamis- või koostöölepingute läbipaistvusele tõhusa riskijuhtimise kaudu;

- f) toetada soolist võrdõiguslikkust, soolist tasakaalu, võrdseid võimalusi ja kaasatust, järgides igasuguse taustaga akadeemiliste töötajate puhul interseksionaalset lähenemisviisi, sealhulgas töötades välja ja jagades kõrghariduses soolise võrdõiguslikkuse, kaasatuse ja mitmekesisusega seotud häid tavaid;
- g) toetada selliseid tõhusaid meetmeid, mille eesmärk on luua kaasav ja turvaline töökeskkond, kus arvestatakse mitmekesisusega laiemas tähenduses ning kus ei esine mingis vormis vägivalda, ahistamist ega diskrimineerimist soo, vanuse, puude, rassilise, etnilise või rahvusliku päritolu, usutunnistuse või veendumuste või seksuaalse sättumuse alusel, tehes järgmist:
- i) soodustades algatusi, mis aitavad naissoost akadeemilistel töötajatel saavutada kõrge akadeemilise ametijärgu ja rolli kõrgemas juhtkonnas;
  - ii) edendades soolise võrdõiguslikkuse kavade ning laiemate mitmekesisuse ja kaasamise kavade kasutuselevõttu kõrgkoolides ja karjääri edendamise protsessides ning julgustades kõrgkooli kasutama olemasolevaid vahendeid või töötama välja uusi vahendeid, nagu mitmekesisuse ja kaasamise hartad, tegevusjuhendid, juhendmaterjalid või käsiraamatud;
  - iii) aidates kaasa toetavamatele ja usaldusel põhinevatele hindamistavadele, milles seatakse esikohale sisemine motivatsioon, avatud tagasiside ja koostöö, tehes seda muu hulgas aluse loomisega tõendus põhisele poliitikakujundamisele kaasamise ja mitmekesisuse valdkonnas;

3. kõrgkoolidega konsulteerides edendada, tunnustada ja väärtustada osalemist tihedamas piirkondlikus, riiklikus ja riikidevahelises koostöös, ning eelkõige:
- a) julgustada ja toetada akadeemiliste ja kutseteenuseid osutavate töötajate osalemist tihedamas piirkondlikus, riiklikus ja riikidevahelises koostöötegevuses, nagu ühiskraadi õppekavad või ühised haridus- ja koolituspakkumised, mis võivad viia sertifitseerimiseni, näiteks mikrovalifikatsioonitunnistusteni, kõigil tasanditel ja kõigis valdkondades, väärtustades sellist tegevust, tehes seda näiteks järgmiselt:
    - i) kaaludes hariduskoostööga seotud eesmärkide integreerimist karjäärivõimalustesse ning personalipoliitikasse riigi, piirkonna ja kõrgkooli tasandil;
    - ii) võttes akadeemiliste töötajate akadeemilise karjääri hindamisel arvesse ühise haridustegevuse arendamist;
    - iii) võttes akadeemiliste ja kutseteenuseid osutavate töötajate kogutööaja hulgas arvesse piirkondliku, riikliku ja riikidevahelise koostööga seotud tööd;
  - b) püüelda kõrgharidussektoriga konsulteerides eesmärgi poole töötada välja pikaajalised paindlikud karjäärivõimalused ja talendijuhtimise meetmed, mis on suunatud akadeemilistele ja kutseteenuseid osutavatele töötajatele, kes on seotud kõrgkoolide riikidevahelise koostöö, näiteks Euroopa ülikoolide liitude ja muude programmi „Erasmus+“ koostöömudelite koordineerimise ja juhtimisega;

- c) ergutada akadeemilistele ja kutseteenuseid osutavatele töötajatele mõeldud uute Euroopa ja rahvusvahelise liikuvuse võimaluste arendamist ja edendamist, pakkudes ka alternatiivseid vorme, nagu virtuaalne koostöö, neile, kes ei saa reisida, kasutades selleks muu hulgas selliseid olemasolevaid karjäärijuhtimise ja tööjõu liikuvuse vahendeid nagu Europassi platvorm ja Euroopa tööturuasutuste võrgustiku (EURES) tööalase liikuvuse nõustajad;
  - d) võimaldada kõrgkoolidel pühendada piisavalt inimressursse riikidevaheliseks koostööks;
  - e) soodustada akadeemiliste ja kutseteenuseid osutavate töötajate võimalust osaleda elukestvas õppes, sealhulgas võtta teadustööks mõeldud või muus vormis puhkust, et parandada oma oskusi ja pädevusi;
4. tegeleda rohkem tõenduspõhise poliitikakujundamisega, mille eesmärk on luua konkurentsivõimelised, prognoositavad, turvalised, õiglased ja mittediskrimineerivad tingimused akadeemilistes ringkondades, tuginedes olemasolevatele organisatsioonilistele, piirkondlikele, riiklikele ja Euroopa andmetele kõrgharidusvaldkonna karjääride ja personalipoliitika kohta;
5. järgida käesolevat soovitusi õigeaegselt, et oleks võimalik täielikult täita põhieesmärke, mis on esitatud nõukogu järeldustes Euroopa strateegia kohta, mis käsitleb kõrgharidusasutuste mõjuvõimu suurendamist Euroopa tuleviku nimel<sup>13</sup>;
6. seoses juhtimisstruktuuriga strateegilisele raamistikule üleeuroopaliseks koostööks hariduse ja koolituse alal<sup>14</sup> teavitada komisjoni vastavatest meetmetest, mida võetakse asjakohasel tasandil, et toetada käesoleva soovitusi eesmärke kui olulisi samme Euroopa haridusruumi saavutamiseks ja edasiarendamiseks;

---

<sup>13</sup> ELT C 167, 21.4.2022, lk 9.

<sup>14</sup> Nõukogu resolutsioon, mis käsitleb juhtimisstruktuuri strateegilisele raamistikule üleeuroopaliseks koostööks hariduse ja koolituse alal, et liikuda Euroopa haridusruumi loomise suunas ja kaugemale (2021–2030) (ELT C 497, 10.12.2021, lk 1).

## VÕTAB TEADMISEKS KOMISJONI KAVATSUSE:

1. tehes tihedat koostööd liikmesriikide, kõrgkoolide ja sotsiaalpartneritega, koordineerida kõrghariduse töörühmas, mis käsitleb strateegilist raamistikku üleeuroopaliseks koostööks hariduse ja koolituse alal, tööd, millega valmistatakse ette käesoleva soovitusel rakendamist kooskõlas nõukogu järeldustega Euroopa strateegia kohta, mis käsitleb kõrgharidusasutuste mõjuvõimu suurendamist Euroopa tuleviku nimel, ning anda nõu selle kohta, kuidas kõrgkoolid saaksid suurendada akadeemiliste ja kutseteenuseid osutavate töötajate karjääri atraktiivsust; koostada akadeemiliste töötajate Euroopa pädevusraamistik, et tõhustada karjäärilise avatumaks muutumist kõigi sektorite jaoks, võttes aluseks vastavad olemasolevad liidu tasandi pädevusraamistikud, sealhulgas teadlaste Euroopa pädevusraamistiku (ResearchComp), ja sellised vahendid, mida pakub teadlastele suunatud personalistrateegia (HRS4R), ning teadusuuringute hindamise reformimist käsitleva kokkuleppe, ja järgides neid, kui see on asjakohane;
2. suurendada toetust liidu tasandil peetavale sotsiaaldialoogile akadeemiliste ja kutseteenuseid osutavate töötajate karjääri üle, eelkõige Euroopa haridusala sotsiaaldialoogi raames, hõlbustada liikmesriikidevahelist vastastikust õppimist seoses tõhusate mehhanismidega, millega tagada akadeemiliste ja kutseteenuseid osutavate töötajate riikidevahelises koostöös ja uuenduslikus õpetamistegevuses osalemise tunnustamine, ning toetada tõenduspõhist poliitikat ja edusammude jälgimist, kaardistades Euroopa kõrgharidussektori vaatluskeskuse ja ReICO kaudu olemasolevad andmed kõrgharidusvaldkonna karjäärilise ja personalipoliitika kohta Euroopa, riiklikul ja institutsioonilisel tasandil, kasutades koostoimet ning tehes kindlaks andmelüngad ja vajadused;

3. edendada koostoimet nõukogu soovitusel andekate teadlaste, innovaatorite ja ettevõtjate Euroopasse meelitamise ja nende Euroopas hoidmise Euroopa raamistiku kohta, et tagada kõrgkoolides töötavatele ning nii õpetamise kui ka teadustöö ja teadmussiidrege tegelevatele akadeemilistele töötajatele parem ja järjepidevam karjäär;
4. veelgi enam arendada, edendada ja toetada riikidevahelist haridusalast koostööd ja innovaatilist haridusalast tipptaset asjakohaste rahastamisallikate kaudu liidu tasandil, sealhulgas programmi „Erasmus+“<sup>15</sup> ja muude ELi programmide kaudu, ning julgustada liikmesriike kasutama tehnilise toe instrumenti, et saada kohandatud tehnilist oskusteavet, kavandamiseks ja rakendamaks vajalikke reforme kõrghariduse valdkonnas, sealhulgas edendades koostööd poliitikakujundajate, teadlaste, akadeemiliste ringkondade ja sotsiaal-majandusvaldkonna osaliste vahel ning suurendades akadeemilise karjääri atraktiivsust.

Brüssel,

*Nõukogu nimel*  
*eesistuja*

---

---

<sup>15</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. mai 2021. aasta määrus (EL) 2021/817, millega luuakse liidu haridus- ja kooolitus-, noorte- ning spordiprogramm „Erasmus+“ ning tunnistatakse kehtetuks määrus (EL) nr 1288/2013 (ELT L 189, 28.5.2021, lk 1).