



Bryssel, 25. marraskuuta 2024
(OR. en)

15477/24

Toimielinten välinen asia:
2024/0078(NLE)

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

YHTEENVETO ASIAN KÄSITTELYSTÄ

Lähettiläjä:	Neuvoston pääsihteeristö
Vastaanottaja:	Valtuuskunnat
Asia:	Neuvoston suositus houkuttelevista ja kestävästä urista korkeakoulusektorilla

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena asiakohdassa mainittu neuvoston (koulutus, nuoriso, kulttuuri ja urheilu) istunnossaan 25. marraskuuta 2024 hyväksymä suositus.

Neuvoston suositus

houkuttelevista ja kestävästä urista korkeakoulusektorilla

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, joka

ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 292 artiklan yhdessä 153 artiklan 1 kohdan b ja i alakohdan, 165 artiklan 4 kohdan ja 166 artiklan 4 kohdan kanssa,

ottaa huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sekä katsoo seuraavaa:

1. Houkuttelevat ja kestävät urat korkeakoulusektorilla ovat olennaisen tärkeitä unionin korkeakoulujen menestymisen ja jäsenvaltioiden välisen syvemmän ylikansallisen yhteistyön kannalta eurooppalaisesta strategiasta korkeakoulujen aseman vahvistamiseksi Euroopan tulevaisuutta silmällä pitäen annettujen neuvoston päätelmien¹ mukaisesti. Eurooppalaisen korkeakoulutuksen vahvistaminen on yksi neuvoston kuluvalle vuosikymmenelle asettamista strategisista prioriteeteista².

¹ EUVL C 167, 21.4.2022, s. 9.

² Neuvoston päätöslauselma eurooppalaisen koulutusyhteistyön strategisista puitteista edettäessä kohti eurooppalaisen koulutusalueen toteuttamista ja kehittämistä (2021–2030) (EUVL C 66, 26.2.2021, s. 1).

2. Tässä suosituksessa

- ’kestävillä urilla korkeakoulusektorilla’ tarkoitetaan akateemisen henkilöstön ja asiantuntijapalvelujen henkilöstön työsuhteiden jatkuvuutta sellaisten urakokemusten jaksoina, jotka edistävät heidän henkilökohtaista ja ammatillista kehitystään ja hyvinvointiaan ajan mittaan;
- ’korkeakoulusektorin akateemisella henkilöstöllä’ tarkoitetaan henkilöstöä, jonka ensisijainen tai merkittävä tehtävä on opetus tai tutkimustyö korkeakouluissa, jotka tarjoavat ohjelmia eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen (EQF) tasoilla 5–8. Tämän suosituksen soveltamisalaan kuuluvat korkeakouluissa sekä opettajina että tutkijoina työskentelevät henkilöt sekä pelkästään tai pääsääntöisesti opettajina toimivat henkilöt heidän asemastaan riippumatta. Termi kattaa myös korkeakouluissa työskentelevät tutkijat, joilla ei välttämättä ole pysyvää opetustehtävää mutta jotka osallistuvat oppilaitoksen toimintaan ja saattavat toisinaan osallistua opetukseen.
- ’korkeakouluilla’ tarkoitetaan koko sektoria, joka kattaa koko korkeakoulutuksen alan ja siten kaikenlaiset korkeakoulut kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti.

3. Osa suosituksista koskee korkeakouluissa työskenteleviä asiantuntijapalvelujen henkilöstön jäseniä, joita ei pidetä tarkkaan ottaen ’akateemisena henkilöstönä’ mutta joilla on laajaa korkean tason strategista, oikeudellista, ylikansallisen yhteistyön tai viestinnän alojen asiantuntemusta, ammattilaisia, jotka työskentelevät akateemisiin tehtäviin liittyvillä aloilla mutta eivät osallistu niihin suoraan, tai korkeakoulusektorin ammattilaisia, joilla on laaja tietämys korkeakoulutuksesta ja muusta asiaankuuluvasta politiikasta.

4. Korkeakoulut ovat strategisesti tärkeitä vastattaessa sosioekonomisiin haasteisiin, sillä ne edistävät innovointia, kilpailukykyä, monikielisyyttä sekä kulttuurista, sosiaalista ja demokraattista kehitystä paikallisella, alueellisella, kansallisella ja Euroopan tasolla. Korkeakoulujen olosuhteet muuttuvat, ja niissä luodaan uudenlaisia hallitontapoja, koulutusmalleja ja akateemisia toimia. Korkeakoulusektorin akateemisen henkilöstön odotetaan hoitavan monenlaisia tehtäviä perinteisestä koulutuksesta ja tutkimuksesta täydennys- ja uudelleen koulutusmahdollisuuksien luomiseen työelämän nopeasti muuttuvia tarpeita varten sekä yrittäjyyteen ja innovointiin, johtotehtäviin, tietämyksen hyödyntämiseen ja siirtoon, alueelliseen, kansalliseen ja ylikansalliseen yhteistyöhön, yritysten ja yhteisöjen osallistamiseen³, alueelliseen ja paikalliseen kehittämiseen, mentorointiin, poliittisen päätöksenteon tukemiseen, hallintoon ja johtamiseen sekä oppilaitoksen hallintoon osallistumiseen. Eri tehtäviä ei pidetä keskenään samanarvoisina. Jotta voidaan torjua urarakenteiden vinoutumia ja tutkimuksen yleistä sosiaalista tunnustamista opetuksen ja muun kuin tutkimukseen liittyvän akateemisen toiminnan kustannuksella, olisi aiheellista edistää lähestymistapoja, joissa tunnustetaan erilaiset akateemiset urapolut ja otetaan ne huomioon henkilöstön arviointi- ja urakehitysmenettelyissä.

³ Korkeakoulutuksen tehtävä ei rajoitu pelkästään koulutus- ja tutkimustoimintaan. *Yritysten osallistaminen* tarkoittaa korkeakoulujen ja yritysten välisten kumppanuuksien luomista, josta on hyötyä molemmille osapuolille, kuten uusien teknologioiden saatavuus yrityksille, harjoittelu- ja opiskelujaksoja yhdistävien koulutusmahdollisuuksien sekä tiedeyhteisön ulkopuolisten työvälineiden, asiantuntemuksen tai verkostojen saatavuus korkeakouluille. *Yhteisöjen osallistaminen* tarkoittaa demokraattisten arvojen ja kansalaistoiminnan vahvistamista, haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien tarpeisiin vastaamista, kulttuurisen ja sosioekonomisen kehityksen edistämistä, julkisen politiikan ohjausta ja laajamittaisten sosiaalisten haasteiden ratkaisemista.

5. Parempien työolojen luominen akateemiselle henkilöstölle ja esteiden poistaminen voi auttaa lisäämään korkeakoulujen houkuttelevuutta työpaikkoina ja vauhdittaa niiden myönteisiä heijastusvaikutuksia, joita kohdistuu etenkin työmarkkinoihin osaamisen kehittymisen ansiosta. Talous on yhä riippuvaisempi osaamisesta, innovoinnista ja korkeasti koulutetuista ihmisistä, ja enemmän arvostusta ja tukea saava akateeminen henkilöstö voi auttaa vaalimaan työvoimaa, jota tarvitaan talouden kehittämiseen. Houkuttelevien ja tehokkaiden korkeakoulujen merkitys on tunnistettu erityisesti alueilla, jotka ovat osaamiskehitysloukussa tai vaarassa joutua sellaiseen ja joilla on vaikeuksia luoda uusia taloudellisia mahdollisuuksia⁴.
6. Strategisemmat kansalliset ja ylikansalliset toimet, mukaan lukien Eurooppalaiset yliopistot -allianssien muodostaminen ja ylikansallisten koulutusohjelmien ja hankkeiden kehittäminen, akateemisen henkilöstön vaihdot ja koulutustarjonnan luominen jatkuvaa oppimista varten, edellyttävät enenevässä määrin, että akateeminen henkilöstö sekä asiantuntijapalvelujen henkilöstö käyttävät enemmän aikaa ja energiaa kyseisiin toimiin ydintehtävien eli opetuksen ja tutkimuksen lisäksi. Jotta näitä toimia voidaan tukea, henkilöstöpolitiikassa, kuten arvioinneissa ja ylennyksissä, on otettava huomioon henkilöstön osallistuminen kansallista ja ylikansallista yhteistyötä koskevaan työhön ja tästä mahdollisesti aiheutuva ylimääräinen työtaakka.

⁴ Komission 17. tammikuuta 2023 antama tiedonanto ”Osaamispotentialiaali käyttöön Euroopan alueilla” (COM(2023) 32 final).

7. Vapaa, turvallinen ja syrjimätön työympäristö, jossa toteutetaan osallistavuutta ja monimuotoisuutta edistävää sekä syrjinnän vastaista tasa-arvopolitiikkaa ja jossa ei esiinny minkäänlaista häirintää eikä väkivaltaa, sukupuolistunut väkivalta mukaan luettuna, on tärkeä tekijä sille, että akateeminen henkilöstö voi tarjota laadukasta opetusta. Akateemisella henkilöstöllä ja asiantuntijapalvelujen henkilöstöllä voi olla myös haasteita, jotka liittyvät epätyytyttäviin työoloihin⁵, suureen työmäärään ja sukupuolten eriarvoiseen kohteluun tai muihin vinoumiin arvioinnissa ja tunnustamisessa. Lisäksi naiset ovat miehiä useammin epävarmoissa ja määräaikaissa työsuhteissa⁶. Näihin haasteisiin vastaamiseksi on edistettävä kilpailukykyisiä, läpinäkyviä, saavutettavia ja oikeudenmukaisia työoloja tiedeyhteisössä.
8. Institutionaalinen autonomia, akateeminen vapaus ja lahjomattomuus, opiskelijoiden ja henkilöstön osallistuminen korkeakoulutuksen hallintoon sekä korkeakoulutuksen kantama ja sitä koskeva julkinen vastuu ovat keskeisiä keinoja laadukkaan korkeakoulutuksen varmistamiseksi, ja niitä olisi suojeltava ja edistettävä.
9. Osallisuutta, monimuotoisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa korkeakoulutuksessa edistävä unionin toiminta perustuu osallistavaan ja huippuosaamista edistävään lähestymistapaan. Sillä pyritään tukemaan laadukasta korkeakoulutusta ja samalla varmistamaan tasa-arvoiset osallistumismahdollisuudet erityisesti naisille, aliedustetuille ryhmille ja heikommassa asemassa oleville yhteisöille. Jotta voidaan puuttua tiettyjen ryhmien aliedustukseen erityisesti johtotehtävissä, olisi asianmukaista kannustaa tasa-arvo-, monimuotoisuus- ja osallisuussuunnitelmien käyttöön korkeakouluissa ja urakehitykseen liittyvissä menettelyissä.

⁵ Mukaan lukien yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27 päivänä marraskuuta 2000 annetussa neuvoston direktiivissä 2000/78/EY tarkoitettujen vammaisia henkilöitä koskevien kohtuullisten mukautusten puuttuminen (EYVL L 303, 2.12.2000, s. 16).

⁶ Euroopan komissio, tutkimuksen ja innovoinnin pääosasto, She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators, julkaisutoimisto 2021.

10. Tämän suosituksen laadinnassa on huomioitu vahvasti neuvoston suositus eurooppalaisesta kehyksestä tutkimus-, innovointi- ja yrittäjyysosaajien houkuttelemiseksi Eurooppaan ja heidän pitämisekseen Euroopassa⁷. Kyseisellä suosituksella pyritään tekemään tutkijanurista houkuttelevampia kaikilla aloilla, myös korkeakouluissa, sekä kaikenlaisien urapolkujen täysimääräiseen tunnustamiseen. Molemmilla suosituksilla pyritään parantamaan kohderyhmien työoloja, työurien vakautta, osaamista ja pätevyyttä, sukupuolten tasa-arvoa, osallisuutta ja sosiaalista suojelua koskevia toimenpiteitä.
11. Tämän suosituksen tavoitteena on edistää jatkuvaa ammatillista kehitystä parantavia toimenpiteitä ja akateemisen henkilöstön moninaisten tehtävien tunnustamista. Näin koko henkilöstö voidaan saada mukaan kehittämään innovatiivisia opetus- ja oppimistapoja elinikäisen oppimisen näkökulmasta. Samalla edistetään täydennys- ja uudelleen koulutusmyönteistä näkökulmaa sekä vihreään ja digitaaliseen siirtymään liittyvän osaamisen ja pätevyyden hankkimista, muun muassa tekoälyn hyödyntämistä opetuksessa, oppimisessa ja tutkimuksessa eettisten periaatteiden pohjalta.
12. Tämän suosituksen tarkoituksena on edistää akateemisen henkilöstön ja asiantuntijapalvelujen henkilöstön kilpailukykyisiä, ennakoitavia, oikeudenmukaisia, osallistavia, saavutettavia, turvallisia ja syrjimättömiä työoloja, jotta heitä saadaan houkuteltua korkeakoulusektorille ja pysymään siellä. Akateemisen henkilöstön olisi saatava kehittää innovatiivisia opetusmenetelmiä kilpailukykyisissä ja oikeudenmukaisissa työskentelyolosuhteissa, joissa perusoikeuksia suojellaan ja joissa ei tarvitse pelätä vastatoimia ja/tai kohtuutonta ulkoista vaikuttamista ja joissa heillä on mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen.

⁷ Neuvoston suositus, annettu 18 päivänä joulukuuta 2023, eurooppalaisesta kehyksestä tutkimus-, innovointi- ja yrittäjyysosaajien houkuttelemiseksi Eurooppaan ja heidän pitämisekseen Euroopassa (EUVL C, C/2023/1640, 29.12.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj>).

13. Tällä suosituksella pyritään myös parantamaan korkeakoulujen henkilöstöpolitiikan ja -strategioiden kehittämiseen tarvittavaa tietopohjaa. Koska akateemisesta henkilöstöstä on edelleen liian vähän kansainvälisesti vertailukelpoista tietoa ja eri korkeakoulujärjestelmissä käytetään erilaisia henkilöstöluokkia, olisi aiheellista tutkia mahdollisuutta kerätä yksityiskohtaisempaa tietoa asiaankuuluvien välineiden avulla, ensisijaisesti eurooppalaisen korkeakoulusektorin seurantakeskuksen⁸ ja tutkimus- ja innovointiurien seurantakeskuksen kautta, jotta voidaan seurata riittävästi uusia suuntauksia ja toteuttaa aidosti näyttöön perustuvia poliittisia toimia edistään samalla syvempää ylikansallista yhteistyötä unionin tasolla.
14. Syvempi ja tehokas eurooppalainen ylikansallinen yhteistyö korkeakoulutusalalla on avainasemassa unionin arvojen, identiteetin ja demokratian tukemisessa. Se on myös olennaisen tärkeää Euroopan kilpailukyvyyn ja houkuttelevuuden kannalta. Rajatylittävä yhteistyö auttaa tekemään korkeakoulujärjestelmistä ja korkeakouluista vahvempia, innovatiivisempia ja tehokkaampia. Olisi edistettävä henkilöstön osallistumista opiskelijoiden ja henkilöstön liikkuvuuden valmisteluun, liikkuvuuteen kannustamiseen ja sen tukemiseen, mukaan lukien henkilöt, jotka osallistuvat liikkuvuuden sisällyttämiseen opetussuunnitelmiin, ja tämä osallistuminen olisi tunnustettava ja sille olisi annettava enemmän arvostusta.

⁸ Ks. 18. tammikuuta 2022 annettu komission tiedonanto eurooppalaisesta yliopistostrategiasta (COM(2022)16 final). Komissio on perustamassa eurooppalaisen korkeakoulusektorin seurantakeskusta. Siinä on tarkoitus yhdistää parhaat EU:n nykyisistä datavälineistä ja -valmiuksista yhteen paikkaan samalla kun tehostetaan niiden käyttöä.

15. Tällä suosituksella pyritään siihen, että akateemisen henkilöstön ja asiantuntijapalvelujen henkilöstön ylikansallista yhteistyötä koskeviin toimiin, kuten Eurooppalaiset yliopistot -alliansseihin, käyttämä aika ja energia tunnustettaisiin nykyistä paremmin. Jotta varmistetaan, että tämä aloite voidaan toteuttaa kokonaisuudessaan, ja kannustetaan ylikansalliseen yhteistyöhön, kuten yhteistutkintojen kehittämiseen, olisi edistettävä henkilöstön kokonaisvaltaista osallistumista ja strategiaan koordinoituihin osallistuvan akateemisen ja asiantuntijapalvelujen henkilöstön uranäkymiä. Kun henkilöstöä kannustetaan edistämään ylikansallista ja alojen välistä liikkuvuutta, edistetään merkittävästi myös ylikansallisten innovatiivisten ja tieteidenvälisten koulutusohjelmien kehittämistä. Tästä hyötyvät kaikki opiskelijat,

SUOSITTAA, ETTÄ JÄSENVALTIOT:

Ottaen asianmukaisesti huomioon institutionaalinen autonomia ja akateeminen vapaus sekä kansalliset olosuhteet:

1. Edistävät ja arvostavat erilaisia akateemisia rooleja, kuten innovatiivinen ja tehokas opetus ja tietämyksen siirto yhteiskuntaan, sekä tunnustavat ne ja erityisesti
 - a) järjestävät korkeakoulusektorin kuulemisia, joiden tavoitteena on
 - i) parantaa korkeakoulusektorin henkilöstöpolitiikkaa, jotta voidaan entistä paremmin tunnustaa ja palkita samalla tavoin akateemisen henkilöstön eri roolit, kuten opetus, tutkimus, yrittäjäyys ja innovointi, tietämyksen hyödyntäminen ja siirto, kansallinen ja ylikansallinen yhteistyö, yritysten ja yhteisöjen osallistaminen, alueellinen ja paikallinen kehittäminen, mentorointi, hallinto ja johtaminen sekä osallistuminen oppilaitoksen hallintoon,
 - ii) edistää edelleen sekä uusia että olemassa olevia lähestymistapoja, joissa arvostetaan, tunnustetaan ja palkitaan erilaisia akateemisen henkilöstön urapolkuja, jotta voidaan edistää liikkuvuutta akateemisen henkilöstön eri roolien välillä 1 kohdan a alakohdan i alakohdan mukaisesti; julkisen ja yksityisen sektorin eri aloilla; ja eri maissa ottaen läpinäkyvästi huomioon urakatkokset⁹,

⁹ Esimerkiksi vanhemmuudesta ja hoitovelvollisuuksista tai terveysongelmista johtuvat.

- iii) kehittää edelleen korkeakoulusektorin käytäntöjä siten, että opetuksen parantamiselle ja henkilöstön kehittämiseksi annettaisiin enemmän painoarvoa ja edistettäisiin opetuksen yhdenvertaista arvostamista verrattuna tutkimukseen henkilöstön arvioinnissa ja ylennyksissä,
 - iv) kannustaa korkeakoulujen johtoa keskittymään pysyvästi enemmän oppimiseen, opetukseen ja tietämyksen siirtoon painottamalla niitä yhtä paljon kuin tutkimusta sekä arvostamaan henkilöitä, jotka työskentelevät korkeakouluissa aktiivisesti korkeatasoisen opetuksen ja erinomaisten oppimistulosten puolesta ja edistävät opetuksen huippuosaamisen arviointia koskevia parhaita käytäntöjä,
 - v) tukea akateemisen henkilöstön jäsenten osallistumista keskusteluihin, jotka koskevat heidän urakehitykseensä, mukaan lukien arviointi ja ammatillinen kehitys, liittyviä uudistuksia ja menettelyjä kansallisella, alueellisella ja oppilaitoksen tasolla;
- b) tukevat sellaisten korkeakoulutussektorin käytäntöjen kehittämistä, joilla voidaan investoida jatkuvaan osaamisen kehittämiseen ja ammatilliseen kehitykseen
- i) tarjoamalla asianmukaista koulutusta ja tukea opetustoimintaan osallistuvalle akateemiselle henkilöstölle, myös uransa alkuvaiheessa oleville henkilöstön jäsenille ja osa-aikaisille opettajille,
 - ii) tukemalla opetuksen tehostamista uusilla opetusmenetelmillä, esimerkiksi hyödyntämällä opetusta koskevaa tutkimusta sekä luomalla innovatiivisia opetus- ja oppimiskeskuksia eri korkeakouluihin jo olemassa olevien käytäntöyhteisöjen ja korkeakoulujen kirjastojen pohjalta, jotta akateemista henkilöstöä voidaan avustaa opetustehtävissä,

- iii) tukemalla oppimista ja opetusta koskeviin innovatiivisiin ja opiskelijakeskeisiin lähestymistapoihin liittyvää akateemisen henkilöstön jatkuvaa, todistuksen saamiseen johtavaa ammatillista kehittymistä, esimerkiksi pienten osaamiskokonaisuuksien¹⁰ avulla, jotta voitaisiin edistää digitaalisia ja innovatiivisia opetusmenetelmiä ja -käytäntöjä, mukaan lukien tekoälyn turvallinen, eettinen ja avoin hyödyntäminen, vihreää siirtymää ja kestävä kehitystä koskevan oppimisen sisällyttäminen kursseihin¹¹, erilaisille oppijaryhmille, myös kaikkein haavoittuvimmille, suunnattujen osallistavien oppimistapojen edistäminen, ylikansallisen yhteistyön sisällyttäminen koulutusohjelmiin ja tiedon jakaminen verkkokursseilla muun maailman kanssa avointen koulutuskäytäntöjen¹² mukaisesti,
- c) harkitsevat mahdollisuutta sisällyttää nykyisiin laadunvarmistusprosesseihin indikaattoreita, joilla arvioidaan opetuksen ja oppimisen innovatiivisuutta ja laatua, hyödyntäen indikaattoreita ja vertailuarvoja käsittelevän pysyvän työryhmän asiantuntemusta.

¹⁰ Neuvoston suositus, annettu 16 päivänä kesäkuuta 2022, eurooppalaisesta lähestymistavasta pieniin osaamiskokonaisuuksiin elinikäisen oppimisen ja työllistävyyden tukemiseksi (EUVL C 243, 27.6.2022, s. 10).

¹¹ Neuvoston suositus, annettu 16 päivänä kesäkuuta 2022, vihreää siirtymää ja kestävä kehitystä koskevasta oppimisesta (EUVL C 243, 27.6.2022, s. 1).

¹² Avoimet koulutuskäytännöt tarkoittavat opetus- ja oppimistekniikoita, jotka perustuvat avoimiin ja osallistaviin teknologioihin ja avoimiin koulutusresursseihin yhteistyössä tapahtuvan ja joustavan oppimisen helpottamiseksi.

2. Kannustavat työehtosopimusten noudattamiseen sekä työmarkkinaosapuolten tulokselliseen vuoropuheluun ja niiden riippumattomuuden kunnioittamiseen ja toteuttavat tukitoimia, joiden ansiosta työnantajat voivat tarjota houkuttelevat, osallistavat ja kilpailukykyiset työolot, joissa akateemista henkilöstöä ja asiantuntijapalvelujen henkilöstöä arvostetaan, kannustetaan ja tuetaan. Tällaisia tukitoimia voisivat olla muun muassa seuraavat:
- a) parannetaan akateemisen henkilöstön ja asiantuntijapalvelujen henkilöstön rekrytointikäytäntöjä ja työehtoja sekä niihin liittyviä rahoitusmekanismeja, jotta kyseisistä ehdoista saadaan läpinäkyvämpiä, ennakoitavampia, saavutettavampia ja vakaampia erityisesti uransa alkuvaiheessa olevan henkilöstön osalta;
 - b) tarjotaan oikeasuhteinen palkkaus, jossa ei ole sukupuolten välisiä palkkaeroja, ja työ- ja yksityiselämän tasapaino sekä sellaiset joustavat työehdot akateemiselle henkilöstölle ja asiantuntijapalvelujen henkilöstölle, jotka auttavat yhdistämään yksityiselämän, perhe-elämän ja hoitovelvollisuudet sekä terveyden, turvallisuuden ja yleisen hyvinvoinnin aiheuttamatta haittaa heidän työurilleen;
 - c) tarjotaan pääsy riittävän sosiaalisen suojelun piiriin työsuhteen muodosta riippumatta, sanotun kuitenkin rajoittamatta jäsenvaltioiden oikeutta määritellä sosiaaliturvajärjestelmiensä peruseriaatteet. Tällaiset toimenpiteet voisivat koskea seuraavia sosiaalietuuksia siltä osin kuin ne ovat käytössä jäsenvaltiossa: työttömyysetuudet; sairaus- ja terveydenhuoltoetuudet; äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa ja niihin liittyvät etuudet; työkyvyttömyysetuudet; vammaissetuudet; vanhuus- ja perhe-eläke-etuudet; työtapaturma- ja ammattitautietuudet;

- d) tarjotaan pääsy ajantasaiseen, kattavaan, käyttäjäystävälliseen ja selkeästi ymmärrettävään tietoon sosiaaliturvaan liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista ja vahvistetaan oikeuksien säilymistä, kertymistä ja/tai siirtoa – riippumatta siitä, onko ne hankittu pakollisten vai vapaaehtoisten järjestelmien kautta – kaikenlaisissa palkkatyön ja itsenäisen ammatinharjoittamisen muodoissa yli rajojen EU:n sisällä ja kaikilla talouden aloilla henkilön koko työuran ajan tai tietyn viitejakson aikana ja eri järjestelmien välillä tietyllä sosiaalisen suojelun alalla;
- e) kannustetaan akateemista henkilöstöä kaikissa uransa vaiheissa ja riippumatta työ sopimuksensa tyypistä osallistumaan opetukseen ja oppimiseen, tutkimukseen ja tietämyksen siirtoon ilman häiriöitä tai pelkoa vastatoimista
 - i) parantamalla akateemista vapautta edistävien ja suojelevien seurantamekanismien tehokkuutta,
 - ii) määrittämällä puitteet akateemisen henkilöstön yksittäisten jäsenten suojelemiseksi tarpeettomilta ulkoisilta häiriöiltä ja uhilta,
 - iii) edistämällä rahoitus- tai yhteistyösopimusten avoimuutta soveltamalla tehokasta riskienhallintaa;

- f) tuetaan sukupuolten tasa-arvoa, sukupuolten tasapuolista edustusta, yhtäläisiä mahdollisuuksia sekä osallisuutta soveltaen intersektionaalista lähestymistapaa kaikenlaisista taustoista tuleviin akateemisen henkilöstön jäseniin, myös kehittämällä ja jakamalla korkea-asteen koulutuksen hyviä käytäntöjä sukupuolten tasa-arvon, osallisuuden ja monimuotoisuuden osalta;
- g) tuetaan tehokkaita toimenpiteitä sellaisen osallistavan ja turvallisen työympäristön luomiseksi, jossa otetaan huomioon moninaisuus laajassa merkityksessä ja jossa ei esiinny minkäänlaista esimerkiksi sukupuoleen, ikään, vammaan, rotuun, etniseen taustaan tai kansalaisuuteen, uskontoon tai vakaumukseen taikka seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa väkivaltaa, häirintää ja kaikenlaista syrjintää
 - i) tukemalla aloitteita, joilla autetaan akateemisen henkilöstön naisjäseniä saavuttamaan korkea taso akateemisessa kokemuksessa ja pääsemään ylemmän johdon/johtamisen tehtäviin;
 - ii) edistämällä sukupuolten tasa-arvoa koskevien suunnitelmien ja laajempien monimuotoisuus- ja osallistamissuunnitelmien käyttöönottoa korkeakouluissa ja urakehitykseen liittyvissä menettelyissä ja kannustamalla korkeakouluja joko hyödyntämään olemassa olevia välineitä tai kehittämään uusia välineitä, kuten monimuotoisuus- ja osallisuussitoumuksia, käytännesääntöjä, ohjeaineistoja tai käsikirjoja;
 - iii) edistämällä kannustavampia ja luottamukseen perustuvia arviointikäytäntöjä, joissa asetetaan etusijalle luontainen motivaatio, avoin palaute ja yhteistoiminta, muun muassa kehittämällä perusta näyttöön perustuvalle osallisuutta ja monimuotoisuutta koskevalle poliittiselle päätöksenteolle.

3. Korkeakouluja kuullen edistävät ja arvostavat sitoutumista syvempään alueelliseen, kansalliseen ja kansainväliseen yhteistyöhön ja tunnustavat sen, ja erityisesti
- a) kannustavat ja tukevat akateemisen henkilöstön ja asiantuntijapalvelujen henkilöstön osallistumista syvempää alueellista, kansallista ja ylikansallista yhteistyötä koskeviin toimiin, kuten yhteistutkinto-ohjelmiin tai mahdollisesti todistuksen saamiseen johtavaan yhteiseen koulutustarjontaan, kuten pieniin osaamiskokonaisuuksiin, kaikilla tasoilla ja kaikilla aloilla, antamalla arvoa tällaisille toimille. Tähän voidaan pyrkiä esimerkiksi
 - i) harkitsemalla koulutusyhteistyöhön liittyvien tavoitteiden sisällyttämistä urapolkuihin sekä henkilöstöpolitiikkaan kansallisella, alueellisella ja oppilaitoksen tasolla,
 - ii) ottamalla yhteisten koulutusta koskevien toimien kehittäminen huomioon akateemisen henkilöstön akateemista uraa koskevassa arvioinnissa,
 - iii) ottamalla alueelliseen, kansalliseen ja ylikansalliseen yhteistyöhön liittyvä työ huomioon akateemisen henkilöstön ja asiantuntijapalvelujen henkilöstön kokonaistyöajassa;
 - b) pyrkivät korkeakoulusektoria kuullen kehittämään pitkän aikavälin joustavia uranäkymiä ja osaamisen johtamista koskevia toimenpiteitä, joiden kohderyhmänä ovat akateeminen ja asiantuntijapalvelujen henkilöstö, joka osallistuu korkeakoulujen ylikansallisen yhteistyön, kuten Eurooppalaiset yliopistot -allianssien ja muiden Erasmus+ -yhteistyömallien, koordinointiin ja hallinnointiin;

- c) kannustavat siihen, että kehitetään akateemiselle henkilöstölle ja asiantuntijapalvelujen henkilöstölle uusia mahdollisuuksia eurooppalaiseen ja kansainväliseen liikkuvuuteen ja edistetään näitä mahdollisuuksia sekä tarjotaan myös vaihtoehtoisia muotoja, kuten virtuaalista yhteistyötä, niille, jotka eivät voi matkustaa; tässä olisi hyödynnettävä myös olemassa olevia uranhallinnan ja työvoiman liikkuvuuden välineitä, kuten Europass-alustaa ja Euroopan työnvälitysverkoston (EURES) liikkuvuusneuvojia;
 - d) mahdollistavat sen, että korkeakoulut voivat osoittaa riittävät henkilöresurssit ylikansalliseen yhteistyöhön;
 - e) edistävät akateemisen henkilöstön ja asiantuntijapalvelujen henkilöstön mahdollisuutta osallistua elinikäiseen oppimiseen, muun muassa ottamalla sapattivapaata tai muuta vapaata parantaakseen osaamistaan ja pätevyyttään.
4. Sitoutuvat vahvemmin näyttöön perustuvaan päätöksentekoon, jolla pyritään luomaan tiedeyhteisöön kilpailukykyiset, ennakoitavat, turvalliset, oikeudenmukaiset ja syrjimättömät olosuhteet, jotka perustuvat saatavilla oleviin organisatorisiin, alueellisiin, kansallisiin ja eurooppalaisiin korkeakoulujen ura- ja henkilöstöpolitiikkaa koskeviin tietoihin.
5. Alkavat noudattaa tätä suositusta hyvissä ajoin, jotta eurooppalaisesta strategiasta korkeakoulujen aseman vahvistamiseksi Euroopan tulevaisuutta silmällä pitäen annettujen neuvoston päätelmien¹³ keskeiset tavoitteet voidaan panna kaikilta osin täytäntöön.
6. Tiedottavat komissiolle säännöllisesti eurooppalaisen koulutusyhteistyön strategisten puitteiden hallintorakenteen¹⁴ yhteydessä tämän suosituksen tavoitteita tukevista, asianmukaisella tasolla toteutettavista toimenpiteistä, jotka ovat olennaisen tärkeitä eurooppalaisen koulutusalueen toteutumisen ja kehittämisen kannalta.

¹³ EUVL C 167, 21.4.2022, s. 9.

¹⁴ Neuvoston päätöslauselma eurooppalaisen koulutusyhteistyön strategisten puitteiden hallintorakenteesta edettäessä kohti eurooppalaisen koulutusalueen toteuttamista ja kehittämistä (2021–2030) (EUVL C 497, 10.12.2021, s. 1).

PANEE MERKILLE KOMISSION AIKOMUKSEN

1. Koordinoida tiiviissä yhteistyössä jäsenvaltioiden, korkeakoulujen ja työmarkkinaosapuolten kanssa eurooppalaisen koulutusyhteistyön strategisten puitteiden mukaisesti perustetussa korkeakoulutusta käsittelevässä työryhmässä työtä, jolla valmistellaan tämän suosituksen täytäntöönpanoa eurooppalaisesta strategiasta korkeakoulujen aseman vahvistamiseksi Euroopan tulevaisuutta silmällä pitäen annettujen neuvoston päätelmien mukaisesti, ja antaa neuvoja siitä, miten korkeakoulut voivat parantaa akateemisen henkilöstön ja asiantuntijapalvelujen henkilöstön urien houkuttelevuutta; valmistella akateemisen henkilöstön eurooppalainen osaamiskehys, jotta voidaan parantaa alojen välistä liikkuvuutta. Osaamiskehys kehittämisessä hyödynnetään tarvittaessa olemassa olevia asiaankuuluvia unionin tason osaamiskehyksiä, mukaan lukien tutkijoiden eurooppalainen osaamiskehys (ResearchComp), ja esimerkiksi tutkimusalan henkilöstöstrategian (HRS4R) ja tutkimuksen arvioinnin uudistamista koskevan sopimuksen tarjoamia välineitä.
2. Lisätä tukea akateemisen henkilöstön ja asiantuntijapalvelujen henkilöstön uria koskevan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun järjestämiselle unionin tasolla, erityisesti koulutusta koskevassa Euroopan tason alakohtaisessa työmarkkinavuoropuhelussa, ja helpottaa jäsenvaltioiden välistä vertaisoppimista, joka koskee tehokkaita mekanismeja, joilla varmistetaan akateemisen henkilöstön ja asiantuntijapalvelujen henkilöstön ylikansalliseen yhteistyöhön ja innovatiiviseen opetustoimintaan osallistumisen tunnustaminen; sekä tukea näyttöön perustuvaa toimintapolitiikkaa ja edistymisen seuranta kartoittamalla olemassa olevia tietoja korkeakoulusektorin urista ja henkilöstöpolitiikasta eurooppalaisella, kansallisella ja oppilaitosten tasolla eurooppalaisen korkeakoulusektorin seurantakeskuksen ja tutkimus- ja innovointiurien seurantakeskuksen kautta hyödyntämällä synergioita ja tunnistamalla tietoaaukkoja ja -tarpeita.

3. Edistää synergioita eurooppalaisesta kehyksestä tutkimus-, innovointi- ja yrittäjyysosaajien houkuttelemiseksi Eurooppaan ja heidän pitämisekseen Euroopassa annetun neuvoston suosituksen kanssa, jotta voidaan varmistaa korkeakouluissa työskentelevän sekä opetukseen että tutkimukseen kuin myös tietämyksen siirtoon osallistuvan akateemisen henkilöstön paremmat ja johdonmukaiset urat.
4. Kehittää edelleen ja edistää ylikansallista koulutusyhteistyötä ja innovatiivista koulutusalan huippuosaamista ja tarjota niihin tukea asiaankuuluvien unionin tason rahoituslähteiden kautta, mukaan lukien Erasmus+ -ohjelma¹⁵ ja muut EU:n ohjelmat, sekä kannustaa jäsenvaltioita hyödyntämään teknisen tuen välinettä saadakseen räätälöityä teknistä asiantuntemusta tarvittavien uudistusten suunnitteluun ja toteuttamiseen korkeakoulutuksen alalla muun muassa edistämällä poliittisten päättäjien, tutkijoiden, tiedeyhteisön ja sosioekonomisten toimijoiden välistä yhteistyötä ja lisäämällä akateemisten urien houkuttelevuutta.

Tehty Brysselissä

Neuvoston puolesta
Puheenjohtaja

¹⁵ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EU) 2021/817, annettu 20 päivänä toukokuuta 2021, unionin koulutus-, nuoriso- ja urheiluohjelman Erasmus+ perustamisesta ja asetuksen (EU) N:o 1288/2013 kumoamisesta (EUVL L 189, 28.5.2021, s. 1).