



Briuselis, 2024 m. lapkričio 25 d.
(OR. en)

15477/24

Tarpinstitucinė byla:
2024/0078(NLE)

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

POSĖDŽIO REZULTATAI

nuo:	Tarybos generalinio sekretoriato
kam:	Delegacijoms
Dalykas:	Tarybos rekomendacija dėl patrauklios ir tvarios karjeros aukštojo mokslo srityje

Delegacijoms priede pateikiama pirmiau nurodyta rekomendacija, kurią Taryba (švietimas, jaunimas, kultūra ir sportas) priėmė 2024 m. lapkričio 25 d. posėdyje.

Tarybos rekomendacija

dėl patrauklios ir tvarios karjeros aukštojo mokslo srityje

EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdama į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 292 straipsnį kartu su 153 straipsnio 1 dalies b ir i punktais, taip pat 165 straipsnio 4 dalimi ir 166 straipsnio 4 dalimi,

atsižvelgdama į Europos Komisijos pasiūlymą,

kadangi:

1. patraukli ir tvari karjera aukštojo mokslo srityje yra itin svarbi siekiant užtikrinti Sąjungos aukštojo mokslo institucijų klestėjimą ir glaudesnę tarpvalstybinį bendradarbiavimą tarp valstybių narių, laikantis Tarybos išvadų dėl Europos strategijos, kuria aukštojo mokslo institucijoms suteikiama galių dėl Europos ateities¹. Europos aukštojo mokslo stiprinimas yra vienas iš Tarybos² šiam dešimtmečiui nustatytų strateginių prioritetų;

¹ OL C 167, 2022 4 21, p. 9.

² Tarybos rezoliucija dėl Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginės programos siekiant sukurti Europos švietimo erdvę ir imtis veiksmų vėlesniu laikotarpiu (2021–2030 m.) (OL C 66, 2021 2 26, p. 1).

2. Šioje rekomendacijoje vartojamų terminų apibrėžtys:

- tvari karjera aukštojo mokslo srityje turėtų būti suprantama kaip nuolatinis akademinių darbuotojų ir kitų specialistų užimtumas profesinės patirties sekoje, kuri ilgainiui palengvina jų asmeninį bei profesinį tobulėjimą ir prisideda prie jų gerovės;
- akademiniams darbuotojams aukštojo mokslo srityje turėtų būti laikomi darbuotojai, kurių pirminė arba pagrindinė darbo funkcija yra mokymas arba mokslinių tyrimų vykdymas institucijose, siūlančiose Europos kvalifikacijų sandaros (EKS) 5–8 lygių programas. Darbuotojai, kuriems taikoma ši rekomendacija, apima tiek darbuotojus, dirbančius aukštojo mokslo institucijose, kurie vykdo ir mokymo, ir mokslinių tyrimų veiklą, tiek darbuotojus, kurie užsiima vien tik arba daugiausia mokymo veikla, neatsižvelgiant į jų statusą. Šis terminas taip pat apima aukštojo mokslo institucijose dirbančius tyrėjus, kurie gali neturėti nuolatinių pedagoginio darbo užduočių, tačiau dalyvauja institucijos gyvenime ir kartais gali užsiimti mokymo veikla;
- aukštojo mokslo institucijos turėtų būti suprantamos kaip nuoroda į visą sektorių, reprezentuojantį visą tretinio mokslo sritį, taigi kaip apimančios visų rūšių aukštojo mokslo institucijas pagal nacionalinę teisę ar praktiką;

3. kai kurios rekomendacijos taikomos kitiems aukštojo mokslo srities specialistams, kurie nebūtinai laikomi akademiniams darbuotojams, tačiau turi daug aukšto lygio ekspertinių žinių strateginėje, teisės, tarpvalstybinio bendradarbiavimo ar komunikacijos srityse, specialistams, dirbantiems su akademinėmis užduotimis susijusiose srityse, tačiau tiesiogiai šioje veikloje nedalyvaujantiems, arba aukštojo mokslo specialistams, puikiai išmanantiems aukštojo mokslo ir kitą susijusią politiką;

4. aukštojo mokslo institucijos turi strateginę reikšmę sprendžiant socialinius ir ekonominius uždavinius – jos prisideda prie inovacijų, konkurencingumo, daugiakalbystės, kultūrinio, socialinio ir demokratinio vystymosi vietos, regioninio, nacionalinio ir Europos lygmenimis. Jos susiduria su besikeičiančiomis aukštojo mokslo institucijų sąlygomis ir yra kuriami nauji valdymo, švietimo modeliai ir akademinės veiklos rūšys. Tikimasi, kad aukštojo mokslo srities akademiniai darbuotojai atliks įvairias funkcijas – nuo tradicinio švietimo ir mokslinių tyrimų iki kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo galimybių kūrimo, kad būtų patenkinti sparčiai besikeičiantys profesinio gyvenimo poreikiai, taip pat verslumo ir inovacijų, lyderystės, žinių valorizacijos ir perdavimo, regioninio, nacionalinio ir tarpvalstybinio bendradarbiavimo, verslo ir bendruomenių įsitraukimo³, regioninės ir vietos lygmens plėtos, mentorystės, paramos politikos formavimui, administravimui bei valdymui ir dalyvavimo instituciniame valdyme. Šios įvairios funkcijos pripažįstamos nevienodai. Siekiant kovoti su šališkumu karjeros struktūrose ir bendru visuomenėje vyraujančiu požiūriu, pagal kurį labiau pripažįstama mokslinių tyrimų, o ne mokymo ir kita su moksliniais tyrimais nesusijusi akademinė veikla, būtų tikslinga skatinti metodus, kuriuos taikant pripažįstamos įvairios akademinės karjeros galimybės ir į jas atsižvelgiama vykdant darbuotojų įvertinimo ir paaugstinimo procesus;

³ Aukštojo mokslo misija neapsiriboja vien švietimo ir mokslinių tyrimų funkcijomis. *Verslo dalyvavimas* – tai aukštojo mokslo institucijų ir verslo įmonių partnerystės užmezgimas, teikiantis abipusės naudos, pavyzdžiui, įmonėms – galimybę naudotis naujomis technologijomis, o aukštojo mokslo institucijoms – galimybę naudotis dualinio švietimo ir mokymosi galimybėmis, įranga, patirtimi ar tinklais už akademinės bendruomenės ribų. *Bendruomenės dalyvavimas* – tai demokratinių vertybių ir pilietinio dalyvavimo stiprinimas, pažeidžiamų grupių poreikių tenkinimas, indėlis į kultūros ir socialinę bei ekonominę plėtrą, viešosios politikos formavimas ir plataus masto socialinių problemų sprendimas.

5. sudarius palankesnes sąlygas akademiniams darbuotojams ir pašalinus kliūtis, galima padėti padidinti darbo aukštojo mokslo institucijose patrauklumą ir sustiprinti jų gebėjimą sukurti papildomą teigiamą šalutinį poveikį (visų pirma darbo rinkai) skatinant specialistų ugdymą. Labiau vertinami ir remiami akademiniai darbuotojai gali padėti ugdyti darbo jėgą, reikalingą siekiant vystyti ekonomiką, kuri yra vis labiau priklausoma nuo žinių, inovacijų ir aukštos kvalifikacijos žmonių. Patrauklių ir našių aukštojo mokslo institucijų svarba ypač pripažįstama regionuose, kurie susiduria su specialistų ugdymo kliūtimis arba kuriems gresia pavojus su jomis susidurti ir kurie atsilieka naujų ekonominių galimybių kūrimo srityje⁴;
6. vis dažniau vykdant strateginę nacionalinę ir tarpvalstybinę veiklą ir bendradarbiavimą, pavyzdžiui, kuriant Europos universitetų ar kitų formų aljansus ir plėtojant tarpvalstybines švietimo programas ir projektus, vykdant akademinį darbuotojų mainus ir kuriant švietimo ir mokymo pasiūlymus, skirtus nuolatiniam mokymuisi, reikia, kad akademiniai darbuotojai, taip pat kiti specialistai, be pagrindinio mokymo ir mokslinių tyrimų, šiai veiklai skirtų daugiau laiko ir energijos. Siekiant remti šią veiklą, rengiant žmogiškųjų išteklių, pavyzdžiui, vertinimo ir paaugštinimo politiką, reikia pripažinti darbuotojų dalyvavimą darbe, susijusiam su nacionaliniu ir tarpvalstybiniu bendradarbiavimu, ir papildomą darbo krūvį, kuris gali dėl to atsirasti;

⁴ 2023 m. sausio 17 d. Komisijos komunikatas „Specialistų potencialo išnaudojimas Europos regionuose“ (COM(2023) 32 final).

7. laisva, saugi ir nediskriminacinė darbo aplinka, kurioje laikomasi lygių galimybių politikos, skatinančios įtraukumą, įvairovę ir kovą su diskriminacija, ir kurioje nėra jokių formų priekabiavimo ir smurto, įskaitant smurtą dėl lyties, yra svarbus veiksnys, leidžiantis akademiniams darbuotojams teikti aukštos kokybės mokymo paslaugas. Akademiniai darbuotojai ir kiti specialistai taip pat gali susidurti su iššūkiais, susijusiais su nepatenkinamomis darbo sąlygomis⁵, dideliu darbo krūviu ir šališkumu lyčių atžvilgiu ar kitokiu šališkumu vertinimo ir pripažinimo srityje. Be to, moterys dažniau nei vyrai įdarbinamos pagal mažiau garantijų suteikiančias ir laikinas darbo sutartis⁶. Norint spręsti šias problemas, būtina akademinėje bendruomenėje skatinti konkurencingas, skaidrias, prieinamas ir sąžiningas darbo sąlygas;
8. institucinis savarankiškumas, akademinė laisvė ir sąžiningumas, studentų ir darbuotojų dalyvavimas aukštojo mokslo valdyme, viešoji atsakomybė už aukštąjį mokslą ir aukštojo mokslo sektoriaus viešoji atsakomybė yra pagrindinės priemonės siekiant užtikrinti aukštos kokybės aukštąjį mokslą, todėl jie turėtų būti apsaugoti ir skatinami;
9. Sąjungos veiksmai, kuriais aukštojo mokslo srityje siekiama įtraukimo, įvairovės ir lyčių lygybės, grindžiami įtraukios kompetencijos požiūriu. Jais siekiama remti aukščiausios kokybės aukštąjį mokslą, kartu užtikrinant dalyvavimo lygybę ir ypatingą dėmesį skiriant nepakankamai atstovaujamoms grupėms ir nepalankioje padėtyje esančioms bendruomenėms. Siekiant spręsti padėties, kurioje atsiduria tam tikros nepakankamai atstovaujamos grupės, ypač vadovaujamose pareigose, klausimą, būtų tikslinga skatinti rengti aukštojo mokslo institucijų lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties planus, taip pat vykdant profesinio paaugstinimo procesus;

⁵ Įskaitant tinkamų sąlygų sudarymo neįgaliesiems priemonių trūkumą, kaip nurodyta 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvoje 2000/78/EB, nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L303, 2000 12 2, p. 16).

⁶ Europos Komisija, Mokslinių tyrimų ir inovacijų generalinis direktoratas, *She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators*, Publications Office, 2021.

10. ši rekomendacija parengta užtikrinant glaudžią sinergiją su Tarybos rekomendacija dėl Europos mokslinių tyrimų, inovacijų ir verslumo talentų pritraukimo ir išlaikymo Europoje sistemos sukūrimo⁷, kuria siekiama patrauklesnės karjeros mokslinių tyrimų srityje visuose sektoriuose, be kita ko, akademinėje sferoje, taip pat visapusiško visų karjeros galimybių pripažinimo. Abiem rekomendacijomis siekiama atitinkamoms tikslinėms grupėms gerinti darbo sąlygas, didinti karjeros stabilumą, tobulinti įgūdžius ir kompetencijas, plėtoti lyčių lygybę, įtraukumą ir socialinės apsaugos priemones;
11. šia rekomendacija siekiama skatinti imtis priemonių, skirtų tęstiniam profesiniam tobulėjimui plėtoti, ir toliau atsižvelgti į tai, kokią įvairią veiklą vykdo akademiniai darbuotojai. Taip bus sudarytos sąlygos sutelkti darbuotojus, kad būtų plėtojamas novatoriškas mokymas ir mokymosi patirtis kaip mokymosi visą gyvenimą perspektyvos dalis, skatinamas į kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą orientuotas požiūris, taip pat skatinama įgyti žaliajai ir skaitmeninei pertvarkai reikalingų įgūdžių ir kompetencijų, įskaitant dirbtinio intelekto naudojimą mokymo, mokymosi ir mokslinių tyrimų procesuose remiantis etikos principais;
12. šios rekomendacijos tikslas – skatinti konkurencingas, prognozuojamas, sąžiningas, įtraukias, prieinamas, saugias ir nediskriminacines sąlygas akademiniams darbuotojams ir kitiems specialistams, siekiant juos pritraukti į aukštojo mokslo sektorių ir užtikrinti, kad jie jame liktų. Akademiniams darbuotojams turėtų būti sudarytos sąlygos kurti novatoriškus mokymo metodus tokioje aplinkoje, kurioje darbo sąlygos būtų konkurencingos bei sąžiningos, kurioje būtų ginamos pagrindinės teisės ir nesibaiminama atsakomųjų priemonių ir (arba) nederamos išorės įtakos ir kurioje būtų suteikta galimybė siekti profesinio tobulėjimo;

⁷ 2023 m. gruodžio 18 d. Tarybos rekomendacija dėl Europos mokslinių tyrimų, inovacijų ir verslumo talentų pritraukimo ir išlaikymo Europoje sistemos (OL C, C/2023/1640, 2023 12 29, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj>).

13. šia rekomendacija taip pat siekiama pagerinti žmogiškųjų išteklių politikos ir strategijų rengimo aukštojo mokslo srityje įrodymų bazę. Kadangi tarptautiniu mastu palyginamų duomenų apie akademinį darbuotojų vis dar nepakanka, o skirtingose aukštojo mokslo sistemose naudojami skirtingi darbuotojų kategorijų rinkiniai, būtų tikslinga išnagrinėti galimybę rinkti išsamesnius duomenis taikant atitinkamas priemones, visų pirma pasitelkiant Europos aukštojo mokslo sektoriaus stebėjimo centrą⁸ ir Karjeros mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje stebėjimo centrą (ReICO), kad būtų galima tinkamai stebėti atsirandančias tendencijas ir imtis iš tiesų įrodymais grindžiamos politikos veiksmų, kartu stiprinant glaudesnę tarpvalstybinį bendradarbiavimą Sąjungos lygmeniu;
14. glaudesnis ir veiksmingas Europos tarpvalstybinis bendradarbiavimas aukštojo mokslo srityje yra labai svarbus remiant Sąjungos vertybes, tapatybę ir demokratiją. Jis taip pat gyvybiškai svarbus Europos konkurencingumui ir patrauklumui. Bendradarbiaudamos tarpvalstybinio mastu, aukštojo mokslo sistemos ir institucijos tampa stipresnės, novatoriškesnės ir veiksmingesnės. Darbuotojų dalyvavimas rengiant, skatinant ir vėliau remiant studentų ir darbuotojų judumą, įskaitant tuos, kurie dalyvauja integruojant judumą į mokymo programas, turėtų būti skatinamas, pripažįstamas ir geriau vertinamas;

⁸ Žr. 2022 m. sausio 18 d. Komisijos komunikatą dėl Europos universitetų strategijos (COM(2022) 16 final). Komisija ketina įsteigti Europos aukštojo mokslo sektoriaus stebėjimo centrą. Stebėjimo centras yra skirtas visoms geriausioms dabartinėms ES duomenų priemonėms ir pajėgumams sutelkti vienoje vietoje, kartu toliau didinant jų naudojimą.

15. šios rekomendacijos tikslas – skatinti geriau pripažinti akademinių darbuotojų ir kitų specialistų skiriamą energiją ir laiką vykdant tarpvalstybinio bendradarbiavimo veiklą, pavyzdžiui, kuriant Europos universitetų aljansus. Siekiant užtikrinti visapusišką šios iniciatyvos įgyvendinimą ir skatinti tarpvalstybinio bendradarbiavimo veiklą, įskaitant jungtinio laipsnio studijų programų rengimą, reikėtų skatinti visapusišką darbuotojų įsitraukimą ir akademinių darbuotojų bei kitų specialistų, atliekančių strateginio koordinavimo funkcijas, karjeros perspektyvas. Be to, darbuotojus paskatinus propaguoti tarpvalstybinį ir tarpsektorinį judumą, būtų žymiai prisidėta prie visiems studentams naudingų tarpvalstybinių novatoriškų ir tarpdisciplininių švietimo programų kūrimo,

REKOMENDUOJA VALSTYBĖMS NARĖMS:

Deramai atsižvelgiant į institucinį savarankiškumą ir akademinę laisvę ir atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes:

1. skatinti, pripažinti ir vertinti įvairius akademinis vaidmenis, įskaitant novatorišką ir veiksmingą mokymą ir žinių perdavimą visuomenei, visų pirma:
 - a) konsultuotis su aukštojo mokslo sektoriumi, kad būtų:
 - i) stiprinama aukštojo mokslo sektoriaus žmogiškųjų išteklių politika siekiant toliau pripažinti įvairias akademinių darbuotojų veiklos rūšis, pavyzdžiui, mokymą, mokslinius tyrimus, verslumą ir inovacijas, žinių valorizaciją ir perdavimą, nacionalinį ir tarpvalstybinį bendradarbiavimą, verslo ir bendruomenės angažavimąsi, regionų ir vietos plėtrą, mentorystę, administravimą ir valdymą, taip pat dalyvavimą institucijų valdyme, ir už jas atlyginti;
 - ii) toliau skatinama taikyti tiek naujus, tiek esamus metodus, pagal kuriuos būtų vertinamos bei pripažįstamos įvairios akademinės karjeros trajektorijos ir už jas būtų atlyginama, kad akademiniams darbuotojams būtų lengviau keisti savo veiklos rūšį, kaip nurodyta 1 dalies a punkto i papunktyje, ir dirbti įvairiuose viešuosiuose bei privačiuosiuose sektoriuose ir įvairiose šalyse, skaidriai atsižvelgiant į karjeros pertraukas⁹;

⁹ Pavyzdžiui, dėl tėvystės ir priežiūros pareigų ar sveikatos problemų.

- iii) toliau plėtojama aukštojo mokslo sektoriaus praktika, siekiant vertinti mokymo tobulinimą ir darbuotojų kvalifikacijos kėlimą, o atliekant darbuotojų vertinimą ir juos paaugštinant skatinti vienodai vertinti mokymo ir mokslinių tyrimų veiklą;
 - iv) skatinama, kad aukštojo mokslo institucijų vadovybė daugiau dėmesio skirtų mokymuisi, mokymui ir žinių perdavimui ir šį dėmesį išlaikytų, šiai veiklai skiriant dėmesio tiek pat, kiek ir mokslinių tyrimų veiklai, ir vertintų tuos asmenis, kurie aktyviai skatina aukštojo mokslo institucijų mokymo ir mokymosi kompetenciją ir propaguoja gerąją praktiką vertinant mokymo kompetenciją;
 - v) remiamas akademinis darbuotojų dalyvavimas diskusijose dėl reformų ir procesų nacionaliniu, regioniniu ir instituciniu lygmenimis, susijusių su jų karjera, įskaitant vertinimą ir profesinį tobulėjimą;
- b) remti aukštojo mokslo sektoriaus praktikos plėtoją siekiant investuoti į nuolatinį įgūdžių ugdymą ir profesinį tobulėjimą:
- i) užtikrinant tinkamą mokymą ir paramą akademiniams darbuotojams, vykdančioms mokymo veiklą, įskaitant pradedančiuosius darbuotojus ir ne visą darbo laiką dirbančius mokytojus;
 - ii) remiant mokymo tobulinimą taikant naujus pedagoginius metodus, pavyzdžiui, naudojant mokslinius tyrimus mokymo srityje ir kuriant novatoriškus mokymo ir mokymosi centrus visose aukštojo mokslo institucijose, remiantis esamomis veiklos bendruomenėmis ir universitetų bibliotekomis, siekiant padėti akademiniams darbuotojams atlikti savo mokymo misiją;

- iii) remiant tęstinį akademinių darbuotojų profesinį tobulėjimą novatoriškų ir į studentus orientuotų mokymosi ir mokymo metodų taikymo srityje, po kurio atliekamas sertifikavimas, pavyzdžiui, suteikiant mikrokredencialus¹⁰, kad būtų sustiprintas skaitmeninių ir novatoriškų mokymo metodų ir praktikos taikymas, be kita ko, saugiai, etiškai ir skaidriai naudojant dirbtinį intelektą, į jų kursus integruojant mokymąsi apie žaliąją pertvarką ir darnų vystymąsi¹¹, skatinant įvairioms besimokančiųjų grupėms, įskaitant pažeidžiamiausias grupes, skirtų įtraukaus mokymosi metodų taikymą, į švietimo ir mokymo programas integruojant tarpvalstybinį bendradarbiavimą ir pagal atvirąją švietimo praktiką per internetinius kursus dalijantis žiniomis su visu pasauliu¹²;
- c) apsvarstyti galimybę į esamus kokybės užtikrinimo procesus įtraukti rodiklius, kuriuos taikant būtų vertinamas mokymo ir mokymosi inovacijų ir kokybės lygis, pasinaudojant nuolatinės rodiklių ir lyginamųjų standartų grupės ekspertinėmis žiniomis;

¹⁰ 2022 m. birželio 16 d. Tarybos rekomendacija dėl europinio požiūrio į mikrokredencialus mokymuisi visą gyvenimą ir įsidarbinamumui skatinti (OL C 243, 2022 6 27, p. 10).

¹¹ 2022 m. birželio 16 d. Tarybos rekomendacija dėl mokymosi siekiant žaliosios pertvarkos ir darnaus vystymosi (OL C 243, 2022 6 27, p. 1).

¹² Atviroji švietimo praktika – tai mokymo ir mokymosi būdai, kurie remiasi atvirosiomis dalyvavimo technologijomis ir atviraisiais švietimo ištekliais, siekiant sudaryti palankesnes sąlygas mokymuisi bendradarbiaujant ir lanksčiam mokymuisi.

2. skatinti, kad būtų laikomasi kolektyvinių sutarčių, veiksmingo socialinio dialogo ir socialinių partnerių savarankiškumo, ir imtis paramos veiksmų, kad darbdaviai galėtų užtikrinti patrauklias, įtraukias ir konkurencingas darbo sąlygas, kurioms esant akademiniai darbuotojai ir kitų profesijų specialistai būtų vertinami, skatinami ir remiami. Tokiais paramos veiksmais galėtų būti siekiama:
- a) gerinti akademinį darbuotojų ir kitų profesijų specialistų įdarbinimo praktiką ir darbo sąlygas, taip pat atitinkamus finansavimo mechanizmus, kad sąlygos taptų skaidresnės, nuspėjamesnės, palankesnės ir stabilesnės, ypač karjerą pradedančių darbuotojų atžvilgiu;
 - b) akademiniams darbuotojams ir kitų profesijų specialistams užtikrinti proporcingą atlyginimą, kuris nebūtų diferencijuotas pagal lytį, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir darbo lankstumo sąlygas, kad būtų galima derinti asmeninį ir šeiminių gyvenimą, priežiūros pareigas, taip pat sveikatą, saugą ir bendrą gerovę nepakenkiant jų karjerai;
 - c) suteikti galimybę naudotis tinkama socialine apsauga, neatsižvelgiant į užimtumo formą ir nepažeidžiant valstybių narių teisės nustatyti pagrindinius savo socialinės apsaugos sistemų principus. Tokios priemonės galėtų būti susijusios su šiomis sritimis (jei jos yra numatytos valstybėse narėse): bedarbio pašalpomis; ligos ir sveikatos priežiūros išmokomis; motinystės atostogomis; tėvystės atostogomis, vaiko priežiūros atostogomis ir susijusiomis išmokomis; neįgalumo išmokomis; invalidumo pašalpomis; senatvės ir maitintojo netekimo išmokomis; išmokomis dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų;

- d) suteikti darbuotojams galimybę susipažinti su naujausia, išsamia, patogia naudoti ir aiškiai suprantama informacija apie socialinės apsaugos teises bei pareigas ir stiprinti teisių – nesvarbu, ar jos įgytos pagal privalomas, ar savanoriškas sistemas – išsaugojimą, kaupimą ir (arba) perkėlimą, kiek tai susiję su visų rūšių užimtumo ir savarankiško darbo statusais, tarpvalstybiniu mastu ES ir visuose ekonomikos sektoriuose, per visą asmens profesinį gyvenimą arba per tam tikrą ataskaitinį laikotarpį ir tarp skirtingų sistemų konkrečioje socialinės apsaugos srityje;
- e) skatinti, kad akademiniai darbuotojai visais karjeros etapais ir nepriklausomai nuo darbo sutarties rūšies galėtų netrukdomi ir nebijodami atsakomųjų priemonių vykdyti mokymo, mokymosi, mokslinių tyrimų ir žinių perdavimo veiklą, kaip antai:
 - i) prisidėti prie akademinės laisvės propagavimo ir gynimo stebėsenos mechanizmų veiksmingumo;
 - ii) nustatyti sistemas, skirtas apsaugoti atskirus akademinius darbuotojus nuo netinkamo išorinio kišimosi ir grasinimų;
 - iii) prisidėti prie finansavimo ar bendradarbiavimo susitarimų skaidrumo, taikant veiksmingą rizikos valdymą;

- f) remti akademinių darbuotojų iš visų sluoksnių lyčių lygybę, lyčių pusiausvyrą, lygias galimybes ir įtraukumą laikantis sąveikinio požiūrio, be kita ko, formuojant gerąją praktiką aukštojo mokslo srityje, atsižvelgiant į lyčių lygybę, įtraukumą ir įvairovę;
- g) remti veiksmingas priemones, kuriomis siekiama sukurti įtraukią ir saugią darbo aplinką, kurioje būtų puoselėjama įvairovė plačiąja prasme ir kurioje nebūtų jokių formų smurto, priekabiavimo ir bet kokios rūšies diskriminacijos, kaip antai dėl lyties, amžiaus, negalios, rasinės, etninės ar tautinės kilmės, religijos ar tikėjimo, seksualinės orientacijos:
 - i) skatinant iniciatyvas, kuriomis padedama akademiniams darbuotojams siekti, kad jos būtų paskirtos į aukštas akademines pareigas ir kad joms būtų pavesta atlikti vyresniojo lygmens valdymo arba vadovaujamas funkcijas;
 - ii) skatinant pradėti taikyti lyčių lygybės planus ir platesnio masto įvairovės bei įtraukties planus aukštojo mokslo institucijose ir profesinio paaugštinimo procesuose, taip pat skatinant aukštojo mokslo institucijas naudotis esamomis priemonėmis arba rengti naujas priemones, pavyzdžiui, įvairovės ir įtraukties sričių chartijas, elgesio kodeksus, rekomendacinę medžiagą ar vadovus;
 - iii) skatinant palankesnę ir pasitikėjimu grindžiamą įvertinimo praktiką, pirmenybę teikiant vidinei motyvacijai, atviram grįžtamajam ryšiui ir bendradarbiavimui, be kita ko, kuriant įrodymais grindžiamos politikos formavimo pagrindą įtraukties ir įvairovės srityje;

3. konsultuojantis su aukštojo mokslo institucijomis skatinti, pripažinti ir vertinti dalyvavimą vykdant glaudesnę regioninę, nacionalinę ir tarpvalstybinę bendradarbiavimą, visų pirma:
- a) skatinti ir remti akademinių darbuotojų ir kitų specialistų dalyvavimą visų lygmenų ir visų disciplinų glaudesnio regioninio, nacionalinio ir tarpvalstybinio bendradarbiavimo veikloje, kaip antai jungtinio laipsnio studijų programos arba bendri siūlomi švietimo ir mokymo veiksmai, po kurių gali būti atliekamas sertifikavimas, pavyzdžiui, suteikiami mikrokredencialai, ir tai daryti tokiais veiklais teikiant vertę. Pavyzdžiui:
 - i) atsižvelgiant į tikslų, susijusių su bendradarbiavimu švietimo srityje, integravimą sudarant karjeros galimybes ir į įdarbinimo politiką nacionaliniu, regioniniu ir instituciniu lygmenimis;
 - ii) atsižvelgiant į jungtinės švietimo veiklos plėtrą, kai atliekamas akademinių darbuotojų akademinės karjeros įvertinimas;
 - iii) atsižvelgiant į veiklą, susijusią su regioniniu, nacionaliniu ir tarpvalstybiniu bendradarbiavimu, ir nustatant bendrą akademinių darbuotojų ir kitų specialistų darbo valandų skaičių;
 - b) konsultuojantis su aukštojo mokslo sektoriumi siekti kurti ilgalaikės lanksčios karjeros perspektyvas ir specialistų valdymo priemones, skirtas akademiniams darbuotojams ir kitiems specialistams, dalyvaujantiems koordinuojant ir valdant tarpvalstybinį aukštojo mokslo institucijų bendradarbiavimą, pavyzdžiui, per Europos universitetų aljansus ir kitus bendradarbiavimo modelius pagal programą „Erasmus+“;

- c) skatinti kurti ir propaguoti naujas Europos ir tarptautinio judumo galimybes, taip pat siūlant tokias alternatyvias formas kaip virtualusis bendradarbiavimas tiems, kurie negali keliauti, akademiniams darbuotojams ir kitiems specialistams, be kita ko, panaudojant esamas karjeros valdymo ir darbuotojų judumo priemones, pavyzdžiui, „Europass“ platformą ir Europos užimtumo tarnybų tinklo (EURES) judumo konsultantus;
 - d) sudaryti sąlygas, kad aukštojo mokslo institucijos galėtų skirti pakankamai žmogiškųjų išteklių tarpvalstybiniam bendradarbiavimui;
 - e) skatinti sudaryti galimybes akademiniams darbuotojams ir kitiems specialistams dalyvauti mokymosi visą gyvenimą veikloje, įskaitant galimybę išeiti akademinių ar kitų formų atostogų siekiant tobulinti savo įgūdžius ir kompetencijas;
4. formuoti labiau įrodymais grindžiamą politiką, kuria siekiama sukurti konkurencingas, nuspėjamas, saugias, sąžiningas ir nediskriminacines sąlygas akademinėje bendruomenėje, remiantis turimais organizaciniais, regioniniais, nacionaliniais ir Europos duomenimis apie karjeras aukštojo mokslo institucijose ir jose taikomą įdarbinimo politiką;
5. tinkamu laiku atsižvelgti į šią rekomendaciją, kad būtų galima visapusiškai įgyvendinti Tarybos išvadose dėl Europos strategijos, kuria aukštojo mokslo institucijoms suteikiama galių dėl Europos ateities¹³, nustatytus pagrindinius tikslus;
6. Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginės programos valdymo struktūros¹⁴ kontekste informuoti Komisiją apie atitinkamas priemones, kurių turi būti imamasi tinkamu lygmeniu, kad būtų padedama įgyvendinti šios rekomendacijos tikslus – t. y., žengti būtinus žingsnius Europos švietimo erdvės siekio ir tolesnės plėtros link;

¹³ OL C 167, 2022 4 21, p. 9.

¹⁴ Tarybos rezoliucija dėl Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginės programos siekiant sukurti Europos švietimo erdvę ir imtis veiksmų vėlesniu laikotarpiu (2021–2030 m.) valdymo struktūros (OL C 497, 2021 12 10, p. 1).

ATSIŽVELGIA Į KOMISIJOS KETINIMĄ

1. glaudžiai bendradarbiaujant su valstybėmis narėmis, aukštojo mokslo institucijomis ir socialiniais partneriais, Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginės programos Aukštojo mokslo darbo grupėje koordinuoti darbą rengiantis įgyvendinti šią rekomendaciją, laikantis Tarybos išvadų dėl Europos strategijos, kuria aukštojo mokslo institucijoms suteikiama galių dėl Europos ateities, ir patarti, kaip aukštojo mokslo institucijos gali užtikrinti, kad akademinų darbuotojų ir kitų specialistų karjera būtų patrauklesnė. Parengti akademiniams darbuotojams skirtą Europos kompetencijos sistemą, kad būtų užtikrintos geresnės galimybės keisti karjeros kryptį ir pereiti į kitus sektorius, atitinkamai remiantis tam tikromis esamomis Sąjungos lygmens kompetencijos sistemomis, be kita ko, tyrėjams skirta Europos kompetencijų sistema („ResearchComp“) ir kitomis priemonėmis, pavyzdžiui, Mokslo darbuotojams skirtoje žmogiškųjų išteklių strategijoje (HRS4R) siūlomomis priemonėmis ir Susitarimu dėl mokslinių tyrimų vertinimo reformos;
2. didinti paramą Sąjungos lygmens socialiniam dialogui dėl akademinų darbuotojų ir kitų specialistų karjeros, visų pirma vedant Europos sektorių socialinį dialogą švietimo srityje, sudaryti palankesnes sąlygas valstybių narių tarpusavio mokymuisi apie veiksmingus mechanizmus siekiant užtikrinti, kad būtų pripažįstamas akademinų darbuotojų ir kitų specialistų dalyvavimas vykdant tarpvalstybinio bendradarbiavimo ir novatoriško mokymo veiklą, ir remti įrodymais grindžiamą politiką ir pažangos stebėseną susiejant esamus duomenis apie aukštojo mokslo srities karjeras ir įdarbinimo politiką Europos, nacionaliniu ir instituciniu lygmenimis, pasitelkiant Europos aukštojo mokslo sektoriaus stebėjimo centrą ir Karjeros mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje stebėjimo centrą (ReICO), naudojantis sinergija ir nustatant duomenų spragas bei poreikius;

3. skatinti sinergiją su Tarybos rekomendacija dėl Europos mokslinių tyrimų, inovacijų ir verslumo talentų pritraukimo ir išlaikymo Europoje sistemos, kad būtų užtikrinta geresnė ir nuoseklesnė akademinų darbuotojų, dirbančių aukštojo mokslo institucijose ir užsiimančių tiek mokymo, tiek mokslinių tyrimų veikla, karjera;
4. toliau plėtoti, skatinti ir remti tarpvalstybinį bendradarbiavimą švietimo srityje bei novatorišką kompetenciją švietimo srityje panaudojant atitinkamus finansavimo šaltinius Sąjungos lygmeniu, be kita ko, pagal programą „Erasmus+“¹⁵ ir kitas ES programas, ir skatinti valstybes nares naudotis techninės paramos priemone, kad galėtų gauti specialiai pritaikytų techninių ekspertinių žinių siekiant parengti ir įgyvendinti būtinas reformas aukštojo mokslo srityje, be kita ko, skatinant politikos formuotojų, tyrėjų, akademinės bendruomenės ir socialinių bei ekonominių subjektų bendradarbiavimą ir didinant akademinės karjeros patrauklumą.

Priimta Briuselyje

Tarybos vardu

Pirmininkas / Pirmininkė

¹⁵ 2021 m. gegužės 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2021/817, kuriuo nustatoma Sąjungos švietimo bei mokymo, jaunimo ir sporto programa „Erasmus+“ ir panaikinamas Reglamentas (ES) Nr. 1288/2013 (OL L 189, 2021 5 28, p. 1).