



Euroopa Liidu
Nõukogu

Brüssel, 3. aprill 2024
(OR. en)

8506/24

Institutsioonidevaheline
dokument:
2024/0078(NLE)

EDUC 111
SOC 250
RECH 152
JEUN 73
DIGIT 100
ENV 386

SAATEMÄRKUSED

Saatja:	Euroopa Komisjoni peasekretär, allkirjastanud Martine DEPREZ, direktor
Kättesaamise kuupäev:	27. märts 2024
Saaja:	Thérèse BLANCHET, Euroopa Liidu Nõukogu peasekretär
Komisjoni dok nr:	COM(2024) 145 final
Teema:	Ettepanek: NÕUKOGU SOOVITUS atraktiivse ja kestliku karjääri kohta kõrghariduses

Käesolevaga edastatakse delegatsioonidele dokument COM(2024) 145 final.

Lisatud: COM(2024) 145 final



Brüssel, 27.3.2024
COM(2024) 145 final

2024/0078 (NLE)

Ettepanek:

NÕUKOGU SOOVITUS

atraktiivse ja kestliku karjääri kohta kõrghariduses

{SWD(2024) 74 final}

SELETUSKIRI

1. ETTEPANEKU TAUST

1.1. Ettepaneku põhjused ja eesmärgid

Teadmistepõhises majanduses kujundab Euroopa tulevikku tema haridussüsteemide tulemuslikkus ja konkurentsivõime globaalses võidujooksus talentide pärast. Paljude Euroopa ees seisvate probleemide puhul on haridus kindlasti osa lahendusest.

Euroopa kõrgharidussektoril on oluline roll tööjõu varustamisel tööturul vajalike kõrgetasemeliste oskustega ning see paneb aluse Euroopa innovatsioonisuutlikkusele ja konkurentsivõimele, eelkõige tööjõu vähenemise kontekstis. Samuti aitab see kaasa ELi kodanike suutlikkusele õppida ja iseseisvalt mõelda, mis on toimiva demokraatia jaoks hädavajalik.

Kõrgharidussektor peab meelitama ligi andekaid töötajaid ja neid hoidma. Nendel töötajatel peaks olema võimalik oma taustast olenemata jõudsalt areneda ja kasutada akadeemilist vabadust kooskõlas demokraatlike põhimõtetega. Akadeemilised töötajad täidavad tänapäeval lisaks traditsioonilistele õpetamis- ja teadusrollidele ka mitmesuguseid muid ülesandeid. Karjääriväljavaated ja tööga rahulolu on otsustava tähtsusega akadeemiliste talentide töö hoidmisel.

Käesolevas ettepanekus keskendutakse lisaks veel kahele küsimusele, mis mõjutavad akadeemilise karjääri atraktiivsust.

- 1) ***Uued ühised riikidevahelised haridusmeetmed***, näiteks Euroopa teaduskraad,¹ nõuavad erioskustega töötajaid. Kogemused näitavad siiski,² et riikidevahelises koostöös osalemine võib kaasa tuua täiendava töökoormuse, mida alati ei tunnustata ega premeerita. Seda tööd võidakse tajuda kui midagi, mida tuleb teha täiskohaga töö kõrvalt, ja see võib olla takistuseks riikidevahelise koostööga tegelemisel.
- 2) ***Inimeste varustamine kvaliteetsete oskustega*** nõuab hästi koolitatud ja paindlikku akadeemilist personali. Karjääri hindamise ja edutamise kriteeriumid on kõrgharidussektoris aga tihedamalt seotud teadustegevusega ja vähem õpetamise kvaliteediga. See võib takistada akadeemilistel töötajatel õpetamist, kuna nad ei ole saanud pidevat koolitust, et hoida end kursis pedagoogiliste meetodite ja sisuga. Selle tulemusena võib akadeemilised töötajad olla raskusi õppe- ja teadustöö vahelise tasakaalu leidmisega ning seetõttu tegelevad nad vähem õpetamisega.

Kõrgharidusasutused suunavad ka innovatsiooni ning oma piirkonna majanduslikku, ühiskondlikku ja kultuurilist arengut. Nad arendavad inimeste teadmisi ja kutseoskusi, kuid toovad ka inimesi ja kogukondi kokku, mis toob kasu mõlemale. Ometi ei omistata paljudes

¹ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele Euroopa teaduskraadi loomise tegevuskava kohta, COM(2024) 144.

² Euroopa ülikoolide liidud, Erasmus Munduse ühised magistriõppekavad, Marie Skłodowska-Curie ühised doktoriõppekavad ja programmi „Erasmus+“ raames rahastatavad EIT-märgisega õppekavad.

kõrgharidusasutustes vajalikku väärtust sellistele tegevustele nagu ettevõtete ja kogukonna kaasamine, kohapõhine innovatsioon³ või osalemine kõrgkooli juhtimises.

Käesoleva ettepanekuga käsitletakse seda osana suuremast paketist, mis sisaldab teatist Euroopa teaduskraadi loomise tegevuskava kohta ning ettepanekut nõukogu soovituseks Euroopa kvaliteeditagamise ja tunnustamise süsteemi kohta. Algatus toetab tööd Euroopa teaduskraadi kasutuselevõtuks, kuid läheb veelgi kaugemale, tehes ettepaneku soovitusel meelitada selle eesmärgi saavutamiseks ligi tipptasemel akadeemilisi ja tehnilisi töötajaid ja hoida neid kõrghariduses.

Algatuse lõppeesmärk on edukas kõrgharidussektor, mis on Euroopa haridusruumi⁴ alustala, et aidata Euroopal lahendada tulevase probleeme, andes inimestele oskused, mis vastavad ühiskonna muutuvatele vajadustele.

Käesolevat ettepanekut tuleks vaadelda koos nõukogu soovitusel andekate teadlaste, innovaatorite ja ettevõtjate Euroopasse meelitamise ja nende Euroopas hoidmise Euroopa raamistiku kohta,⁵ sest mõlemad tugevdavad Euroopa haridusruumi ja Euroopa teadusruumi⁶ vahelist koostoimet.

1.2. Käesolevas soovitusel käsitletavad struktuursed ja operatiivsed küsimused

Uuringutest ja konsultatsioonidest saadud tõendid osutavad sellele, et kõrghariduse valdkonna töötajatel puuduvad stiimulid osaleda riikidevahelises koostöös ja õpetamises ning et neid tegevusi ei tunnustata karjääri edendamisel.

1.2.1. Edendada, tunnustada ja väärtustada osalemist tihedamas riikidevahelises koostöös

Uuringud näitavad laialt levinud veendumust, et kõrghariduse valdkonna töötajate karjääris ei tunnustata piisavalt aega, mis kulub riikidevahelise koostöö süvendamisele (sealhulgas Euroopa ülikoolide liitude⁷ loomisele ja kasutuselevõtule). Selleletemalises spetsiaalses uuringus⁸ nõustus enamik vastajaid, et riikidevaheline koostöö õpetamisel ja õppimisel on osa nende kõrgharidusasutuste strateegiast (66 %) ning et akadeemilise personali karjäärivõimalused võimaldasid, toetasid ja soodustasid riikidevahelist koostööd (65 %). Hindamis-, edutamise- ja premeerimismehhanismide puhul oli aga ainult 40 % vastanutest nõus, et riikidevahelises koostöös osalemist võetakse tõhusalt arvesse. Paljudel juhtudel väljendasid vastajad arvamust, et seda tööd alahinnatakse ja eeldatakse, et inimesed teevad seda lisaks oma täiskohaga tööle.

³ Kohapõhise innovatsiooni eesmärk on saavutada linna või piirkonna majanduse ümberkujundamine, mis ületab riiklike või ELi tasandi strateegiate mõju. See rõhutab alt üles lähenemisi, mis hõlmab kõiki asjaomaseid sidusrühmi, andes linnadele või piirkondadele võimaluse töötada välja oma vajadustele kohandatud strateegiaid. Vt Rissola, G. ja Haberleithner, J., Place-Based Innovation Ecosystems. A case-study comparative analysis, Publications Office of the European Union, 2020, ISBN 978-92-76-19006-6.

⁴ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele Euroopa haridusruumi saavutamise kohta aastaks 2025, 30. september 2020, COM(2020) 625 final.

⁵ 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).

⁶ <https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/european-research-area-en#what-is-era>.

⁷ Euroopa ülikoolide algatus on ELi algatus, mille eesmärk on luua liite Euroopa kõrgharidusasutuste vahel. Seda rakendatakse peamiselt programmi „Erasmus+“ rahastuse kaudu.

⁸ Teaduspõhise konsultatsioonifirma [ECORYS](#) 2023. aastal läbiviidud uuring.

Lisaks sellele ei ole töötajate Euroopa ja rahvusvahelise liikuvuse võimalused piisavalt lihtsad. Programmis „Erasmus+“ või Marie Skłodowska-Curie meetmes osalevad akadeemilised töötajad tunnistavad, et need kaks programmi võimaldavad neil kasutada rohkem uuenduslikke õpetamismeetodeid ja edendada tihedamaid sidemeid tööturuga. Aruandes,⁹ mis käsitleb kõrgharidussüsteemide ressursse 24 vastanud OECD¹⁰ riigis, rõhutatakse, et vaid pooltel neist on spetsiaalsed riiklikud programmid töötajate liikuvuse rahastamiseks ja toetamiseks.

1.2.2. Edendada, tunnustada ja väärtustada erinevaid akadeemilisi rolle ja ülesandeid, sealhulgas innovaatilist ja tõhusat õpetamist

Tööandja ja ühiskond laiemalt ootavad kõrgharidusvaldkonna akadeemilistelt töötajatelt lisaks õppe- ja teadustööle mitmesuguste lisarollide ja -ülesannete¹¹ täitmist. Lõppkokkuvõttes kujundavad need lisaülesanded kõrghariduse rolli ühiskonnas – kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistide koolitamine ning sotsiaalsete ja majanduslike probleemide lahendamine. Neid erinevaid ülesandeid ei hinnata siiski võrdselt. Kuigi enamikus Euroopa riikides on olemas ametlikud mehhanismid õpetamise tunnustamiseks akadeemilises karjääris, ei näi need praktikas hästi toimivat. On väga oluline, et õpetamist ja muud teadusvälist akadeemilist tegevust, mis kõik on ühiskonna jaoks üliolulised, väärtustataks teadusuuringutega võrdsel alustel¹².

Sidusrühmade organisatsioonid on mures selle pärast, et teadustegevus ja õpetamine ei ole võrdselt väärtustatud. Samuti valmistas neile muret suur rahulolematus kõrgkoolide tavade, mis on seotud akadeemiliste rollide ja ülesannete mitmekesisusega. Näiteks väitis rohkem kui kaks kolmandikku (70 %) hiljutisele uuringule¹³ vastanutest, et akadeemiliste töötajate töökoormus ei jagunenud õiglaselt töötajate liikide, ametijärkude ja ülesannete vahel. Teine hiljutine uuring näitab, et kuigi paljudes kõrgharidussüsteemides hinnatakse regulaarselt õpetamise tulemuslikkust, on selle hindamise tulemustel karjääri edenemisele vaid piiratud mõju ning kvaliteetset ja innovaatilist õpetamist tunnustatakse vähe¹⁴.

Ka lineaarsed karjäärimudelid on akadeemiliste töötajate jaoks murettekitav küsimus, kuna need takistavad kõrgharidusasutuste innovatsioonisuutlikkust ja osalemist laiemas ökosüsteemis. Akadeemilised töötajad saavad harva sujuvalt liikuda akadeemiliste ringkondade ja muude sektorite vahel. Ometi aitaks selline kogemuste laiendamine kaasa nii õpetamise kui ka akadeemilise elu kvaliteedile.

Lisaks peetakse akadeemiliste töötajate arendamise toetamist ebapiisavaks. Mitmekesisemate üliõpilastega tegelemine ja nende kaasamine tudengikeskse õpikeskkonna kujundamisse nõuab õpetamismeetodite pidevat ajakohastamist. Kuigi akadeemilisi töötajaid toetatakse

⁹ OECD (2024), „The state of academic careers in OECD countries: An evidence review“, *OECD Education Policy Perspectives*, No. 91, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁰ Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon.

¹¹ Need hõlmavad riikidevahelist koostööd, ettevõtete ja kogukonna kaasamist (koostöö eri majandussektorite ja kohalike kogukondadega), kohapõhist innovatsiooni ja osalemist kõrgkoolide juhtimises.

¹² Vt ECORYSi veebiküsitlust ja OECD tõendusmaterjali ülevaadet. Samuti soovitatakse 2023. aastal vastu võetud nõukogu soovitusel (andekate teadlaste, innovaatorite ja ettevõtjate Euroopasse meelitamise ja nende Euroopas hoidmise Euroopa raamistiku kohta) hindamis- ja premeerimisüsteeme, milles tunnustatakse väljundite, tegevuste ja tavade mitmekesisust. See hõlmab õpetamist, akadeemiliste ringkondade ja ettevõtete koostööd ning suhtlust ühiskonnaga.

¹³ ECORYSi 2023. aasta uuring.

¹⁴ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

õpetamismeetodite täiustamisel (õpetamise tõhustamine)¹⁵, ei ole see Euroopa haridusruumis siiski laialt levinud. Ametliku õpetaja kvalifikatsiooninõude rakendamine akadeemiliste töötajate puhul, kes asuvad õppejõu ametikohale, on veelgi vähem levinud¹⁶.

1.2.3. Edendada konkurentsivõimelisi, vabasis, ohutuid, õiglasi ja mittediskrimineerivaid töötingimusi töötajate ligimeelitamiseks ja hoidmiseks

Kvaliteetset õpetamist ja riikidevahelist koostööd saab arendada ainult vabas, turvalises, prognoositavas ja stabiilses töökeskkonnas. Akadeemiliste töötajate heaolu sõltub mitmest tegurist: ametialase arengu võimalus, võrdsus ja mittediskrimineerimine värbamisel ja edutamisel, liikuvusvõimalused ja intellektuaalne vabadus. Need on peamised tegurid, mis meelitavad nooremaid põlvkondi akadeemilist karjääri tegema. Samal ajal võib vähene kaasatus ja piiratud konkurentsivõime atraktiivsete töötingimuste osas pärssida inimeste tahet seda liiki karjääri kasuks otsustada. Ebakindlate töölepingute suur osakaal kõrghariduse valdkonnas, eriti karjääri alguses, takistab noortel oma kutseoskuste arendamist. Seetõttu on tõhus sotsiaaldialog ja akadeemiline vabadus vajalikud tugielemendid kvaliteetse hariduse ja riikidevahelise koostöö saavutamiseks.

Kõrghariduse eripära ja kõrgkoolide mitmekesisus tähendavad, et akadeemiliste töötajate olukord on üsna erinev, eriti nende hulgas, kes on oma karjääri algusjärgus. Paljud kõrghariduse valdkonna töötajad töötavad lühiajaliste või ebakindlate töölepingute alusel¹⁷. Kuigi see võib pakkuda kõrgharidusasutustele suuremat paindlikkust, võib see muuta akadeemilise elukutse vähem atraktiivseks.

Lisaks töökohakindlusele ja töötingimustele sõltub akadeemiliste ja tehniliste töötajate heaolu ka kindlusest, et nad saavad õpetada ilma sekkumise või tagakiusamise kartuseta. Hiljutises uuringus, milles analüüsiti 4 000 ELi akadeemilise töötaja enesetaju akadeemilise vabaduse kohta, teatas 45 % akadeemilise vabaduse kaitse nõrgenemisest¹⁸. Vahejuhtumid, mis võivad kahjustada akadeemilist vabadust, võivad ühtlasi takistada akadeemilist tööd, mis oma olemuselt toimub avalikus ruumis. Hirm tagakiusamise ees oma teaduslike vaadete pärast takistab oluliselt kõrghariduses karjääri tegemist.

Võrreldes ülejäänud maailmaga on Euroopas kõrgharidus väga hästi kättesaadav. Ebasoodsas olukorras olevad rühmad on üliõpilaste, akadeemilise personali ja teadlaste hulgas siiski endiselt alaesindatud. On oluline, et kõrgharidusasutused looksid keskkonna, kus ebasoodsas olukorras olevatest rühmadest pärit talendid jääksid akadeemilistesse ringkondadesse ja panustaksid oma konkreetse kogemusega kvaliteetsesse akadeemilisse töösesse¹⁹. Alaesindatud rühmadest pärit akadeemilised töötajad võivad olla eeskujuks ebasoodsas olukorras olevatele üliõpilastele, mis võib aidata meelitada ligi erinevaid talente. Arvestades akadeemiliste asutuste ühiskondlikku rolli, peavad nad olema avatud mitmekesisusele ning looma mittediskrimineerivad ja turvalised tingimused, et võimaldada kõigil töötajatel uuendusi teha ja õpetada. Puuetega inimeste jaoks kaasavate ja ligipääsetavate värbamis-, tööhõive- ja

¹⁵ Viiel liikmesriigil on õigusaktides sätestatud kohustus parandada õpetamist: DK, EE, FR, LT ja LV. Vt Zhang, T. (2022). „National Developments in Learning and Teaching in Europe.“ Brussels: European University Association.

¹⁶ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁷ Tõendid näitavad, et mõnes süsteemis võib umbes veerand töötajatest töötada lühiajaliste lepingutega: <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁸ Karran, T. & K. Beiter (2020), „Academic freedom in the European Union: legalities and realities“, in Bergan, S., T. Gallagher and I. Harkavy (eds.), *Academic Freedom, Institutional Autonomy and the Future of Democracy*, UN Educational, Scientific and Cultural Organization, Council of Europe Publishing, Strasbourg.

¹⁹ [Community engagement in higher education: trends, practices and policies - NESET \(nesetweb.eu\)](https://www.nesetweb.eu/).

liikuvusvõimaluste puudumine takistab neil selles valdkonnas karjääri alustada või säilitada. 2020. aastal töötas haridussektoris kuus korda vähem puuetega kui puueteta inimesi²⁰. Tõendid osutavad püsivale soolisele tasakaalustamatusele, sealhulgas lepingulisele ebavõrdsusele²¹. Naised töötavad sagedamini ebakindla (9 % vs. 7,7 % 2019. aastal) ja tähtajalise lepinguga (3,9 protsendipunkti rohkem) kui mehed. Vaatamata viimaste aastate edusammudele on naised teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika (MATIK) valdkonna akadeemilise personali hulgas ja kõrgematel ametikohtadel alaesindatud. Sellised soolised erinevused võivad otseselt mõjutada soolist palgalõhet, sest MATIK-valdkondi seostatakse tavaliselt kõrgema palgatasemega. Täisprofessori või samaväärsel ametikohal töötavate naiste keskmine osakaal ELis on 26 % ning juhtivatel kohtadel on veelgi suurem sooline tasakaalustamatus, sest ainult 24 % kõrgharidusasutuste juhtidest on naised.

Töötingimuste parandamine ning akadeemilise karjääri takistuste ja soolise ebavõrdsuse kõrvaldamine mängib olulist rolli konkurentsivõimeliste, vabade, kaasavate, turvaliste, õiglaste ja mittediskrimineerivate tingimuste edendamisel akadeemilistes asutustes, kuna need on osa elementidest, mida on vaja kõrgharidusasutuste atraktiivsuse suurendamiseks akadeemiliste töötajate jaoks ning kvaliteetse õpetamise ja riikidevahelise koostöö edendamiseks.

Andmed akadeemiliste karjäärade kohta on sageli killustatud, mis raskendab teatavate aspektide põhjalikku analüüsimist. Euroopa teadusruumi raames loodava Euroopa kõrgharidussektori vaatluskeskuse²² ja teadlaskarjääri vaatluskeskuse töö raames on juba alustatud tööd mõne olemasoleva andmelünga täitmiseks, et jälgida teadlaskarjääri kõikides sektorites²³. Siiski on vaja paremat andmete kogumist ja integreerimist, et jälgida kõrgkoolide muutusi ELi kõrgharidussektoris ja anda teavet poliitika kujundamiseks.

1.3. Kavandatud nõukogu soovitusena taotletavad eesmärgid

Käesoleva nõukogu soovitusena soovitakse luua ühine ELi tasandi raamistik atraktiivseks, kaasavaks ja kestlikuks karjääriks kõrghariduses.

1.4. Kooskõla poliitikavaldkonnas praegu kehtivate õigusnormidega

Ettepanek on Euroopa haridusruumi üks peamisi tulemusi ja tugineb varasemale tööle, mis on esitatud allpool.

Komisjoni teatistes Euroopa ülikoolistrateegia kohta²⁴ rõhutatakse vajadust paindliku ja atraktiivse akadeemilise karjääri järele kõrghariduses. Teatistes märgitakse, et komisjon esildab koostöös sidusrühmade ja liikmesriikidega Euroopa raamistiku, mis käsitleb atraktiivset ja kestlikku kõrgharidusalast karjääri ning on koostoimeline Euroopa teadusruumi raames välja töötatud teadlaskarjääri raamistikuga. Samuti kutsutakse liikmesriike üles

²⁰ European Disability Expertise, The employment of persons with disabilities, [Reports - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](https://reports-employment-social-affairs-inclusion-european-commission.europa.eu)

²¹ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

²² Vt komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele Euroopa ülikoolistrateegia kohta, 18. jaanuar 2022, COM(2022) 16 final. Komisjon kavatseb luua Euroopa kõrgharidussektori vaatluskeskuse. Vaatluskeskus koondab ELi praeguste andmevahendite ja -võimaluste parimad küljed ühte kohta, tõhustades samal ajal nende kasutamist.

²³ Euroopa 2023.–2024. aasta tööprogramm „Osalemise laiendamine ja Euroopa teadusruumi tugevdamine“.

²⁴ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele Euroopa ülikoolistrateegia kohta, 18. jaanuar 2022, COM(2022) 16 final.

propageerima akadeemilise karjääri eri võimaluste võrdsust ja suurendama akadeemilise karjääri paindlikkust, seda ka väljaspool akadeemilisi ringkondi.

Seda eesmärki korrati ka nõukogu järeldest Euroopa strateegia kohta, mis käsitleb kõrgharidusasutuste mõjuvõimu suurendamist Euroopa tuleviku nimel,²⁵ milles märgitakse, et karjääri hindamisel tuleb arvesse võtta kogu akadeemilist tegevust nii akadeemilistes ringkondades kui ka väljaspool, kõrgharidusasutuste missioonide kõikides mõõtmetes.

Käesolevas nõukogu soovitusel ettepanekus võetakse arvesse Marie Skłodowska-Curie meetmetega saadud kogemusi, mis aitavad kaasa nende eesmärkide saavutamisele i) meelitades rahvusvahelisi talente Euroopasse; ii) edendades atraktiivseid töötingimusi ning iii) toetades Euroopa teadlaste ja akadeemiliste töötajate koolitust, liikuvust ja karjääri.

Nõukogu soovitusel (andekate teadlaste, innovaatorite ja ettevõtjate Euroopasse meelitamise ja nende Euroopas hoidmise Euroopa raamistiku kohta)²⁶ eesmärk on tugevdada teadlaskarjääri kõikides sektorites, sealhulgas võttes kasutusele uue Euroopa teadlaste harta. Nii raamistik kui ka harta on kooskõlas 2021. aasta mais vastu võetud nõukogu järeldestega „Euroopa teadusruumi süvendamine: teadlastele atraktiivsete ja kestlike karjäärivõimaluste ja töötingimuste pakkumine ning ajude ringluse reaalsuseks muutmine“²⁷ ning üks peamisi eesmärgi, mis on lisatud nõukogu järeldestele Euroopa teadusruumi tulevase juhtimise kohta²⁸.

Komisjon võttis 13. novembril 2023 vastu ettepaneku nõukogu soovitusel „Liikuvus Euroopas – õpirände võimalused kõigile“²⁹. Kavandatud soovitusel eesmärk on pakkuda võimalusi igas vanuses haridustöötajatele, muudele töötajatele ja õppijatele.

Nõukogu resolutsioonis, mis käsitleb strateegilist raamistikku üleeuroopaliseks koostööks hariduse ja koolituse alal, et liikuda Euroopa haridusruumi loomise suunas ja kaugemale (2021–2030),³⁰ seatakse prioriteediks muuta elukestev õpe ja liikuvus kõigi jaoks reaalsuseks. Seda prioriteeti tugevdavad meetmed, millega edendatakse ümber- ja täiendõppe mõtteviisi kogu liidus Euroopa oskusteaasta 2023/2024 jooksul,³¹ ning oskuste poliitika, et viia õppijate vajadused ja oskused (sealhulgas liikuvuse käigus omandatud) vastavusse tööturu võimalustega.

Nõukogu 23. novembri 2023. aasta soovitusel digioskuste ja -pädevuste õpetamise täiustamise kohta hariduses ja koolituses³² kutsutakse liikmesriike üles „jätkuvalt täiustama

²⁵ Nõukogu järeldest Euroopa strateegia kohta, mis käsitleb kõrgharidusasutuste mõjuvõimu suurendamist Euroopa tuleviku nimel (ELT C 167, 21.4.2022, lk 9).

²⁶ 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, lk 1).

²⁷ <https://www.consilium.europa.eu/media/49980/st09138-en21.pdf>

²⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/et/pdf>. Vt meede 4 „Edendada atraktiivset ja kestlikku teadlaskarjääri, tasakaalustatud talentide ringlust ning rahvusvahelist, interdistsiplinaarset ja sektoritevahelist liikuvust kogu Euroopa teadusruumis“; meede 3 „Teha edusamme teadusuuringute, teadlaste ja institutsioonide hindamissüsteemi reformimisel, et parandada nende kvaliteeti, tulemusi ja mõju“ ning meede 5 „Edendada soolist võrdsuslikkust ja soodustada kaasatust, võttes arvesse Ljubljana deklaratsiooni“.

²⁹ Ettepanek: nõukogu soovitus „Liikuvus Euroopas“ – õpirände võimalused kõigile, 15. november 2023, COM(2023) 719 final.

³⁰ Nõukogu resolutsioon, mis käsitleb strateegilist raamistikku üleeuroopaliseks koostööks hariduse ja koolituse alal, et liikuda Euroopa haridusruumi loomise suunas ja kaugemale (ELT C 66, 26.2.2021).

³¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 10. mai 2023. aasta otsus (EL) 2023/936 Euroopa oskusteaasta kohta (ELT L 125, 11.5.2023, lk 1).

³² Nõukogu 23. novembri 2023. aasta soovitus digioskuste ja -pädevuste õpetamise täiustamise kohta hariduses ja koolituses (ELT C, C/2024/1030, 23.1.2024).

meetmeid, et värvata ja koolitada õpetajaid, kellel oleksid (...) kõrghariduses kõrgtasemel digitehnoloogiate valdkonna eksperditeadmised, tunnistades samas nende vajadust mitmesuguste pedagoogiliste ja didaktiliste oskuste järele“.

1.5. Kooskõla muude liidu tegevuspõhimõtetega

Kõrghariduse tugevdamisega aitab käesolev nõukogu soovitus ettepanek kaasa Euroopa jõupingutustele investeerida inimestesse ja nende oskustesse, pannes aluse kestlikule majanduskasvule, konkurentsivõimele ja suurele tööhõivele kooskõlas Euroopa poolaasta protsessiga.

Samuti on see kooskõlas Euroopa sotsiaalõiguste sambaga,³³ milles on sätestatud olulised põhimõtted ja õigused, mis on seotud võrdsete võimaluste ja tööturule juurdepääsuga, õiglaste töötingimuste ning sotsiaalkaitse ja sotsiaalse kaasatusega, ning nõukogu 2019. aasta novembri soovitusega, milles käsitletakse töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate juurdepääsu sotsiaalkaitsele³⁴.

2. ÕIGUSLIK ALUS, SUBSIDIAARSUS JA PROPORTSIONAALSUS

2.1. Õiguslik alus

Käesoleva ettepaneku alus on Euroopa Liidu toimimise lepingu (edaspidi „ELi toimimise leping“) artikli 165 lõige 4 ning artikli 166 lõige 4. ELi toimimise lepingu artikli 165 lõikes 1 on sätestatud, et liit „aitab kaasa kvaliteetse hariduse arendamisele, soodustades koostööd liikmesriikide vahel ning vajaduse korral toetades ja täiendades nende tegevust, samal ajal täiel määral respektides liikmesriikide vastutust õpetuse sisu ja haridussüsteemide korralduse eest ning nende kultuurilist ja keelelist mitmekesisust“. ELi toimimise lepingu artikli 165 lõikes 2 on täpsustatud, et liidu haridusala tegevusega püütakse „soodustada haridusasutustevahelist koostööd“ ning „ergutada õppijate ja õpetajate liikuvust“.

ELi toimimise lepingu artikli 166 lõikes 1 on sätestatud, et liit rakendab kutseõppepoliitikat. ELi toimimise lepingu artikli 166 lõikes 2 on märgitud, et liidu tegevusega püütakse „stimuleerida koolitusala koostööd haridus- ja koolitusasutuste ning ettevõtjate vahel“.

Lisaks põhineb ettepanek artikli 153 lõike 1 punktidel b ja i koostoimes artikliga 292. Kuigi artikli 153 lõike 1 punktides b ja i on sätestatud, et liit toetab ja täiendab liikmesriikide meetmeid sellistes valdkondades nagu töötingimused ning meeste ja naiste võrdõiguslikkus seoses nende võimalustega tööturul ja kohtlemisega töö, on ELi toimimise lepingu artiklis 292 sätestatud õiguslik alus nõukogule soovitusete vastuvõtmiseks komisjoni ettepaneku põhjal.

Algatusega ei tehta ettepanekut laiendada ELi reguleerimispädevust ega panna liikmesriikidele siduvaid kohustusi. Liikmesriigid otsustavad ise oma riigi olusid arvesse võttes, kuidas nad käesolevat nõukogu soovitusi rakendavad.

2.2. Subsidiaarsus (ainupädevusse mittekuuluva valdkonna puhul)

Käesolev ettepanek on kooskõlas Euroopa Liidu lepingu (ELi leping) artikli 5 lõikes 3 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Selle eesmärk on suurendada riikidevahelist koostööd

³³ Institutsioonide ühine teadaanne Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta (ELT C 428, 13.12.2017, lk 10).

³⁴ Nõukogu 8. novembri 2019. aasta soovitus, milles käsitletakse töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate juurdepääsu sotsiaalkaitsele (ELT C 387, 15.11.2019, lk 1).

kõrghariduse valdkonnas, tagades samal ajal liikmesriikide suutlikkuse teha sõltumatuid seadusandlikke otsuseid ja rakendada meetmeid, millega püütakse edendada tihedamat koostööd kõrgharidusasutuste vahel. Hoolimata liikmesriikide vastutusest on riikidevahelise koostöö küsimusi olemuslikult parem lahendada ELi tasandil ühismeetmete kaudu.

2.3. Proportsionaalsus

Käesolev ettepanek on kooskõlas ELi lepingu artikli 5 lõikes 4 sätestatud proportsionaalsuse põhimõttega. Ettepaneku sisu ega vorm ei lähe kaugemale sellest, mis on vajalik selle eesmärkide saavutamiseks. Kavandatud meetmed on proportsionaalsed taotletavate eesmärkidega, kuna neis on arvesse võetud liikmesriikide tavasid ja riiklike süsteemide mitmekesisust. Liikmesriikide mis tahes kohustused on vabatahtlikud ja iga liikmesriik võib vabalt otsustada, kuidas ettepanekut rakendada. ELi tasandi tegevus annab lisaväärtust, edendades eri liikmesriikide kõrgharidusasutuste põhjalikumat koostööd, parandades kõrgharidussektori toimimist kogu ELis ning suurendades selle sektori atraktiivsust ja konkurentsivõimet maailmas.

2.4. Vahendi valik

Nagu eespool selgitatud, on nimetatud eesmärkide saavutamiseks ELi toimimise lepingu artikli 165 lõikes 4, artikli 166 lõikes 4 ja artiklis 292 sätestatud, et nõukogu võtab komisjoni ettepanekul vastu soovitusel. Haridus- ja koolitusvaldkonnas, kus liidu pädevuses on tegevust toetada, on nõukogu soovitus asjakohane vahend.

3. JÄRELHINDAMISE, SIDUSRÜHMADEGA KONSULTEERIMISE JA MÕJU HINDAMISE TULEMUSED

3.1. Konsulteerimine sidusrühmadega

Viimastel aastatel on toimunud mitmeid konsultatsioone järgmistel kohtumistel: i) Euroopa haridusruumi strateegilise raamistiku kõrghariduse töörühm; ii) kõrghariduse peadirektorid ning iii) Bologna järelmeetmete rühm ning õppimise ja õpetamise töörühm.

Komisjoni ning kõrgharidusasutuste, sidusrühmade organisatsioonide, sealhulgas Euroopa ülikoolide vahel toimusid korrapärased arutelud. Paljud sidusrühmad (EUA, YERUN, LERU, CESAER, The Guild, EURASHE)³⁵ esitasid oma seisukoha kirjalikult.

Veebiuuring suurendas veelgi sidusrühmade panust, nagu ka varasemate teadustööde järeldused. See uuring ja need järeldused näitasid selgelt, et kõrgharidusasutuste akadeemilises karjääris tajutakse õpetamise ja muude tegevuste vähest tunnustamist võrreldes teadustegevusega. Tagasisidekorje³⁶ algas 9. jaanuaril 2024 ja lõppes 6. veebruaril 2024 ning sidusrühmad kiitsid algatuse üldiselt heaks.

Käesoleva soovitusel ettevalmistamise käigus suhtles komisjon ka sotsiaalpartneritega, nagu ETUCE³⁷.

³⁵ **EUA**: Euroopa Ülikoolide Assotsiatsioon; **YERUN**: Noorte Euroopa teadusülikoolide võrgustik; **LERU**: Euroopa Teadusülikoolide Liiga; **CESAER**: Euroopa Tehnikaülikoolide Konverents; **The Guild**: Euroopa uurimusmahukate ülikoolide gild; **EURASHE**: Euroopa Kõrgharidusasutuste Assotsiatsioon.

³⁶ [Atraktiivne ja jätkusuutlik karjäär kõrghariduses \(europa.eu\)](https://europa.eu/education/academic-career-survey).

³⁷ Euroopa Ametiühingute Hariduskomitee.

3.2. Ekspertiarvamuste kogumine ja kasutamine

Ettepanek põhineb järgmistest uuringutest ja aruannetest saadud tõenditel ja andmetel: ECORYSi põhjalik ülevaade teadustöödest ja veebiuuring, sealhulgas konsultatsioonid, koosolekud ja fookusrühmad;³⁸ OECD akadeemilist karjääri käsitlevate tõendite ülevaade³⁹ ja NESETi koostatud täiendav ülevaade akadeemiliste töötajate heaolu kohta⁴⁰.

Sidusrühmade organisatsioone hõlmavad Erasmus+ rahastatud projektid andsid samuti oma panuse: EUA koordineeritav projekt LOTUS⁴¹ ja projekt E-note⁴².

3.3. Mõju hindamine

Mõju hindamist ei tehtud, võttes arvesse asjaolu, et kavandatud tegevus on vabatahtlik, ning eeldatava mõju ulatust. Ettepaneku väljatöötamisel lähtuti varasematest uuringutest, konsultatsioonidest sidusrühmade ja liikmesriikidega ning tagasisidekorjest.

3.4. Põhiõigused

Ettepanekus järgitakse Euroopa Liidu põhiõiguste hartas⁴³ tunnustatud põhimõtteid, nimelt artiklis 14 sätestatud õigust haridusele, artiklis 13 sätestatud kunsti ning teadus- ja akadeemilise vabaduse austamist, artiklis 21 sätestatud diskrimineerimiskeeldu, artiklis 23 sätestatud naiste ja meeste võrdõiguslikkust ning artiklis 31 sätestatud õigust headele ja õiglasele töötingimustele.

4. MÕJU EELARVELE

Selle algatuse jaoks ei ole vaja ELi eelarvest lisavahendeid; soovitusel esitatud meetmete jaoks kasutatakse ELi, riigi ja piirkonna tasandi rahastamisallikaid.

5. MUU TEAVE

Rakenduskavad ning järelevalve, hindamise ja aruandluse kord

Komisjon kavatseb teha järgmist.

- Hõlbustada vastastikust õpet liikmesriikide, kõrgharidusasutuste ja sidusrühmade, sealhulgas Euroopa ülikoolide liidud, õpetamise tõhustamiseks; mehhanismid, millega tagatakse õpetamise ja riikidevahelises koostöös osalemise tunnustamine ning kestlike karjäärivõimaluste ja asjakohaste talendijuhtimise meetmete pakkumine akadeemilistele ja tehnilistele töötajatele.
- Edendada koostööt kaesoleva ettepaneku ja nõukogu soovitusel (andekate teadlaste, innovaatorite ja ettevõtjate Euroopasse meelitamise ja nende Euroopas hoidmise Euroopa raamistiku kohta) vahel. See võib aidata tagada kõrgharidus- ja teadusasutustes töötavatele akadeemilistele töötajatele parema ja järjepidevama karjääri.

³⁸ ECORYSi 2023. aasta uuring.

³⁹ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

⁴⁰ <https://nesetweb.eu/en/resources/library/student-and-staff-mental-wellbeing-in-european-higher-education-institutions/>.

⁴¹ „Leadership and Organisation for Teaching and Learning at European Universities“: [LOTUS \(eua.eu\)](https://www.lotus-eu.eu/).

⁴² [Home - European Network on Teaching Excellence](https://www.eunetw.eu/).

⁴³ Euroopa Liidu põhiõiguste harta (ELT C 326, 26.10.2012, lk 391).

- Hõlbustada tõenduspõhist poliitikat ja jälgida käesoleva ettepaneku edenemist, kaardistades Euroopa kõrgharidussektori vaatluskeskuse kaudu olemasolevad andmed kõrghariduskarjääri ja personalipoliitika kohta Euroopa, riigi ja kõrgharidusasutuse tasandil. Samuti kavatseb komisjon teha kindlaks andmelüngad ja -vajadused ning kaaluda asjakohaseid seoseid Euroopa kõrgharidussektori vaatluskeskuse ja Euroopa teadusruumi raames välja töötatud teadlaskarjääri vaatluskeskuse vahel.

Ettepanek:

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 lõikega 4 ja artikli 166 lõikega 4,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut

ning arvestades järgmist:

- (1) Liidu kõrgharidusasutuste edukuse ja liikmesriikidevahelise tihedama koostöö jaoks on oluline kvaliteetne personal, mis on kooskõlas Euroopa ülikoolistrateegiaga⁴⁴.
- (2) Kõrgharidusvaldkonna „akadeemilise personali“ all tuleks mõista töötajaid, kelle esma- või põhiülesanne on õpetamine või teadustöö asutustes, mis pakuvad Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku 5.–8. taseme õppekavasid⁴⁵. Käesoleva soovitusel kohaldamisalasse kuuluvad nii kõrgharidusasutustes töötavad töötajad, kes tegelevad nii õppe- kui ka teadustööga, ning töötajad, kes tegelevad ainult või peamiselt õppetööga, sõltumata nende staatusest. Soovitus hõlmab ka kõrgharidusasutustes töötavaid teadlasi, kellel ei pruugi olla alalist õpetamisülesannet, kuid kes osalevad kõrgkooli elus ja võivad aeg-ajalt osaleda õpetamises.
- (3) Mõned soovitused hõlmavad ka tehnilisi töötajaid, keda ei peeta rangelt akadeemiliseks personaliks, kuid kellel on ulatuslikud kõrgetasemelised eksperditeadmised strateegilistes, õigus- 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) Kõrgharidusasutused tegutsevad muutuvates tingimustes ja luuakse uut tüüpi akadeemilisi tegevusi. Kõrgharidusvaldkonna akadeemilistelt töötajatelt oodatakse mitmesuguseid rolle alates traditsioonilise hariduse pakkumisest ja teadusuuringutest, kuid hõlmates ka ettevõtlust ja innovatsiooni, teadmiste väärindamist, riikidevahelist

⁴⁴ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele Euroopa ülikoolistrateegia kohta, 18. jaanuar 2022, COM(2022) 16 final.

⁴⁵ [Euroopa kvalifikatsiooniraamistik \(EQF\)](#) | [Europass](#).

koostööd, ettevõtete ja kogukonna kaasamist,⁴⁶ piirkondlikku ja kohalikku arengut, mentorlust, haldust ja juhtimist ning osalemist kõrgharidusasutuse juhtimisorganites. Neid erinevaid rolle ei tunnustata võrdselt. Selleks et vähendada kallutatust karjääristruktuurides ja teadustöö suuremat ühiskondlikku tunnustamist õpetamise ja muu teadustööga mitteseotud akadeemilise tegevuse arvelt, oleks asjakohane edendada lähenemisviise, mis tunnustavad erinevaid akadeemilisi karjäärivõimalusi ja arvestavad neid töötajate hindamis- ja edutamisprotsessides.

- (5) Akadeemilistele töötajatele paremate tingimuste loomine ja karjääri takistuste kõrvaldamine võib aidata parandada kõrgharidusasutuste atraktiivsust töökohana ja suurendada nende suutlikkust tekitada täiendavat positiivset ülekanduvat mõju, eelkõige tööturul, stimuleerides talentide arengut. Paremini väärtustatud ja toetatud akadeemiline personal võib aidata valmistada ette tööjõudu, keda on vaja piirkonna majanduse arendamiseks, mis sõltub üha enam teadmistest, innovatsioonist ja kõrge kvalifikatsiooniga inimestest. Atraktiivsete ja tõhusate kõrgharidusasutuste tähtsust on tunnustatud eelkõige piirkondades, mis on talendipuudusest tulenevas arengulõksus või sellesse lõksu langemise ohus, või piirkondades, mis on uute majanduslike võimaluste loomisel mahajäänud⁴⁷.
- (6) Üha strateegilisem riikidevaheline tegevus, sealhulgas Euroopa ülikoolide liitude⁴⁸ loomine ja riikidevaheliste õppekavade väljatöötamine, nõuab akadeemilistelt ja tehnilistelt töötajatelt, et nad lisaks õpetamisele ja teadusuuringutele pühendaksid aega ja energiat ka neile tegevustele. Selleks et neid tegevusi edasi arendada, tuleb hindamis- ja edutamismehhanismides tunnustada töötajate osalemist riikidevahelise koostööga seotud tegevuses.
- (7) Vaba ja mittediskrimineeriv töökeskkond on oluline tegur, mis võimaldab akadeemilistel töötajatel pakkuda kvaliteetset õpet. Akadeemilist vabadust tuleks kaitsta ja edendada, et säilitada liidu akadeemiliste töötajate kõrge tase. Akadeemilised ja tehnilised töötajad võivad samuti seista silmitsi probleemidega, mis tulenevad ebarahuldavatest töötingimustest,⁴⁹ suurest töökoormusest ning soolistest või muudest eelarvamustest hindamisel ja tunnustamisel. Samuti töötavad naised sagedamini ebakindlate ja ajutiste lepingutega kui mehed⁵⁰. Nende probleemide lahendamiseks on akadeemilistes ringkondades vaja edendada konkurentsivõimelisi, ligipääsetavaid ja õiglasti töötingimusi.
- (8) Liidu meetmed kaasatuse, mitmekesisuse ja soolise võrdsõiguslikkuse saavutamiseks kõrghariduses põhinevad kaasava tipptaseme lähenemisviisil. Sellega soovitakse toetada tipptasemel kõrgharidust, tagades samal ajal võrdse osalemise, pöörates erilist

⁴⁶ Kõrghariduse ülesanded lähevad kaugemale hariduse ja teadusuuringute ülesannetest. Ettevõtete kaasamine tähendab partnerluste loomist kõrgkoolide ja ettevõtete vahel, mis toob vastastikust kasu, nagu ettevõtete juurdepääs uudsetele tehnoloogiatele ning kõrgkoolide juurdepääs seadmetele, oskusteabele või võrgustikele väljaspool akadeemilisi ringkondi. Kogukonna kaasamine tähendab demokraatlike väärtuste ja kodanikuaktiivsuse tugevdamist, haavatavate rühmade vajaduste arvestamist, kultuurilisele arengule kaasaaitamist, avaliku poliitika kujundamist ja ulatuslike sotsiaalsete probleemide lahendamist.

⁴⁷ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Talentide rakendamine Euroopa piirkondades“, 17. jaanuar 2023 (COM(2023) 32 final).

⁴⁸ Euroopa ülikoolide algatus on ELi algatus, mille eesmärk on luua liite Euroopa kõrgharidusasutuste vahel. Seda rakendatakse peamiselt programmi „Erasmus+“ rahastuse kaudu.

⁴⁹ Sealhulgas mõistlike abinõude puudumine puuetega inimeste jaoks, võrdse tööalase kohtlemise direktiiv, 2000/78/EÜ.

⁵⁰ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

tähelepanu alaesindatud ja ebasoodsas olukorras olevatele kogukondadele. Et vähendada teatavate rühmade alaesindatust kõrgharidusasutustes, eelkõige juhtivatel ametikohtadel, oleks asjakohane edendada mitmekesisuse ja kaasamise kavasid kõrgharidusasutustes ja karjääri edendamise protsessides.

- (9) Käesolev soovitus on koostatud tihedas koostoimes nõukogu soovitusega andekate teadlaste, innovaatorite ja ettevõtjate Euroopasse meelitamise ja nende Euroopas hoidmise Euroopa raamistiku kohta,⁵¹ mille eesmärk on atraktiivsem teadlaskarjäär kõigis sektorites, sealhulgas akadeemilistes ringkondades, ning igat liiki karjäärivõimaluste täielik tunnustamine. Mõlema soovitusega püütakse parandada sihtrühmade töötingimusi, karjääri stabiilsust, oskusi, soolist võrdsuslikkust, kaasatust ja sotsiaalkaitsemeetmeid.
- (10) Käesoleva soovituse eesmärk on soodustada sellise energia ja aja paremat tunnustamist, mida akadeemilised ja tehnilised töötajad pühendavad riikidevahelisele koostööle, näiteks Euroopa ülikoolide liitudele. Selle algatuse täielikuks käivitamiseks⁵² ja riikidevahelise koostöö edendamiseks, sealhulgas ühiskraadide väljatöötamiseks, tuleks edendada strateegilise koordineerimisega tegelevate akadeemiliste ja tehniliste töötajate täielikku kaasamist ning nende karjäärivõimalusi. Töötajate motiveerimine riikide- ja sektoritevahelise liikuvuse edendamiseks peaks samuti oluliselt kaasa aitama riikidevaheliste uuenduslike ja interdistsiplinaarsete õppekavade arendamisele, millest saavad kasu kõik üliõpilased.
- (11) Käesoleva soovituse eesmärk on edendada meetmeid pideva kutsealase arengu edendamiseks ja tunnustada veelgi akadeemiliste töötajate erinevaid tegevusi. See võimaldab töötajate täielikku mobiliseerimist, et arendada uuenduslikku õpetamist ja õppimist, stimuleerida oskuste täiendamist ja ümberõpet ning edendada rohe- ja digipöördeks vajalike oskuste omandamist, sealhulgas tehisintellekti kasutamist õpetamisel.
- (12) Käesoleva soovitusega tahetakse edendada konkurentsivõimelisi, õiglasi, kaasavaid, ligipääsetavaid, ohutuid ja mittediskrimineerivaid tingimusi akadeemiliste ja tehniliste töötajate jaoks, et meelitada neid kõrgharidussektorisse ja seal hoida. Akadeemilistel töötajatel peaks olema võimalik arendada uuenduslikke õpetamismeetodeid keskkonnas, kus töötingimused on konkurentsivõimelised ja õiglased ning kus põhiõigused on kaitstud ja kus ei ole vaja karta tagakiusamist ja/või lubamatut välist sekkumist.
- (13) Käesoleva soovituse eesmärk on ka parandada tõendusbaasi personalipoliitika ja -strateegiate väljatöötamiseks kõrghariduse valdkonnas. Kuna akadeemiliste töötajate kohta ei koguta süstemaatiliselt rahvusvaheliselt võrreldavaid andmeid ja eri kõrgharidussüsteemides kasutatakse erinevaid töötajate kategooriaid, oleks asjakohane uurida võimalust koguda üksikasjalikumaid andmeid, et jälgida tekkivaid suundumusi ja võtta tõenduspõhiseid poliitilisi meetmeid tihedamaks riikidevaheliseks koostööks liidu tasandil.

⁵¹ 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, lk 1).

⁵² Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele Euroopa ülikoolistrateegia kohta, 18. jaanuar 2022, COM(2022) 16 final.

- (14) Käesoleva soovitusetoetamiseks kavatakse komisjon tihedas koostöös liikmesriikide, kõrgharidusasutuste ja sotsiaalpartneritega koordineerida Euroopa haridusruumi strateegilise raamistiku kõrghariduse töörühmas⁵³ suuniste koostamist, et anda nõu selle kohta, kuidas kõrgharidusasutused saavad suurendada akadeemiliste ja tehniliste töötajate karjääri atraktiivsust, ning akadeemiliste töötajate Euroopa pädevusraamistikku, et suurendada karjääride läbipaistvust kõikides sektorites, tuginedes olemasolevatele asjakohastele liidu tasandi pädevusraamistikele, nagu teadlaste Euroopa pädevusraamistik (ResearchComp)⁵⁴.
- (15) Samuti kavatakse komisjon toetada akadeemiliste ja tehniliste töötajate karjääri käsitleva spetsiaalse sotsiaaldialoogi korraldamist liidu tasandil, hõlbustada liikmesriikidevahelist vastastikust õpet tõhusate mehhanismide kohta, millega tagatakse akadeemiliste ja tehniliste töötajate riikidevahelises koostöös osalemise tunnustamine ning uuenduslik õpetamistegevus; toetada tõenduspõhist poliitikat ja jälgida edusamme, kaardistades Euroopa kõrgharidussektori vaatluskeskuse⁵⁵ kaudu olemasolevad andmed kõrghariduskarjääri ja personalipoliitika kohta Euroopa, riigi ja kõrgharidusasutuse tasandil ning määrates kindlaks andmelüngad ja -vajadused.
- (16) Komisjon edendab koostöötamist soovitusel andekate teadlaste, novaatorite ja ettevõtjate Euroopasse meelitamise ja nende Euroopas hoidmise Euroopa raamistiku kohta, et tagada kõrgharidusasutustes töötavatele ning nii õpetamise kui ka teadusuuringutega tegelevatele akadeemilistele töötajatele parem ja järjepidevam karjäär.
- (17) Komisjon kavatakse arendada, edendada ja toetada riikidevahelist haridusalast koostööd ja innovaatilist tippaset asjakohaste rahastamisallikate kaudu liidu tasandil, sealhulgas programmi „Erasmus+“⁵⁶ 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 ja akadeemiliste ringkondade vahel ning suurendades akadeemilise karjääri atraktiivsust,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA SOOVITUSE:

Riikidevaheline koostöö

1. Liikmesriikidel soovitatakse edendada, tunnustada ja väärtustada osalemist tihedamas riikidevahelises koostöös, tehes eelkõige järgmist:
 - a) julgustada ja toetada akadeemiliste ja tehniliste töötajate kaasamist tihedamasse riikidevahelisesse koostöötegevusse, nagu ühiskraadi õppekavad või ühised haridus- ja koolituspakkumised, mis viivad

⁵³ Kord, mis tuleneb komisjoni teatisest Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele Euroopa haridusruumi saavutamise kohta aastaks 2025, 30. september 2020, COM(2020) 625 final.

⁵⁴ [ResearchComp: Teadlaste Euroopa pädevusraamistik – Euroopa Komisjon \(europa.eu\)](#).

⁵⁵ Vt komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele Euroopa ülikoolistrateegia kohta, 18. jaanuar 2022, COM(2022) 16 final. Komisjon loob Euroopa kõrgharidussektori vaatluskeskuse. Vaatluskeskus koondab ELi praeguste andmevahendite ja -võimaluste parimad küljed ühte kohta, tõhustades samal ajal nende kasutamist.

⁵⁶ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. mai 2021. aasta määrus (EL) 2021/817, millega luuakse liidu haridus- ja koolitus-, noorte- ning spordiprogramm „Erasmus+“ ning tunnistatakse kehtetuks määrus (EL) nr 1288/2013 (ELT L 189, 28.5.2021, lk 1).

mikrovalifikatsioonitunnistusteni,⁵⁷ kõigil tasanditel ja kõigis valdkondades, väärtustades sellist tegevust. Näiteks:

- i) kaaluda riikidevahelise hariduskoostööga seotud eesmärkide integreerimist karjäärivõimalustesse ning personalipoliitikasse riigi ja kõrgharidusasutuse tasandil;
 - ii) võtta akadeemiliste töötajate karjääri hindamisel arvesse riikidevahelise ühise haridustegevuse arendamist;
 - iii) võtta akadeemilise töötajate tööaja hulgas arvesse riikidevahelise koostööga seotud tööd;
- b) töötada dialoogis kõrgharidussektoriga välja pikaajalised karjäärivõimalused ja talendijuhtimise meetmed, mis on suunatud kõrgharidusasutuste liitude, näiteks Euroopa ülikoolide liitude koordineerimisega ja juhtimisega seotud akadeemilistele ja tehnilistele töötajatele;
- c) ergutada uute Euroopa ja rahvusvahelise liikuvuse võimaluste arendamist ja edendamist, pakkudes ka alternatiivseid vorme neile, kes ei saa reisida, ning akadeemilistele ja tehnilistele töötajatele, kasutades selleks ka olemasolevaid karjäärijuhtimise ja tööjõu liikuvuse vahendeid, nagu Europassi platvorm⁵⁸ ja Euroopa tööturuasutuste võrgustiku (EURES)⁵⁹ tööalase liikuvuse nõustajaid.
- d) toetada kõrgharidusasutusi, et nad saaksid eraldada piisavalt inimressursse riikidevaheliseks koostööks;
- e) soodustada akadeemiliste ja tehniliste töötajate võimalust praktiseerida elukestvat õpet, sealhulgas minnes teadustööks võetavale puhkusele, et parandada riikidevaheliseks haridustegevuseks vajalikke oskusi.

Kõrgharidusasutused

2. Liikmesriikidel soovitatakse edendada, tunnustada ja väärtustada erinevaid akadeemilisi rolle, sealhulgas uuenduslikku ja tõhusat õpetamist, tehes eelkõige järgmist:

- a) osaleda dialoogis kõrgharidussektoriga, et:
 - i) tagada, et kõrgharidussektori personalipoliitikas tunnustatakse ja premeeritakse sarnaselt akadeemiliste töötajate erinevaid rolle, nagu õpetamine, teadusuuringud, ettevõtlus ja innovatsioon, teadmiste väärimine, riikidevaheline koostöö, ettevõtete ja kogukondade kaasamine, piirkondlik ja kohalik areng, mentorlus, haldus ja juhtimine, osalemine kõrgharidusasutuste juhtimisorganites;
 - ii) edendada uusi ja olemasolevaid lähenemisviise, mis väärtustavad, tunnustavad ja premeerivad erinevaid akadeemilisi karjäärivõimalusi, et tagada akadeemiliste töötajate karjääride läbipaistvus erinevate rollide vahel, nagu on osutatud punkti 2 alapunkti a alapunktis i, erinevate

⁵⁷ Nõukogu 16. juuni 2022. aasta soovitus, milles käsitletakse Euroopa lähenemisviisi elukestvat õpet ja tööalast konkurentsivõimet toetavatele mikrovalifikatsioonitunnistustele (ELT C 243, 27.6.2022, lk 10).

⁵⁸ [Avaleht | Europass](#).

⁵⁹ [EURES \(europa.eu\)](#).

avaliku ja erasektori ülesannete lõikes ning erinevates riikides, võttes läbipaistvalt arvesse karjäärikatkestusi⁶⁰;

- iii) töötada välja kõrgharidussektori tavad, et väärtustada õpetamise tõhustamist ja töötajate arendamist ning edendada töötajate hindamisel ja edutamisel õpetamise võrdset väärtustamist võrreldes teadustööga;
 - iv) julgustada kõrgkoolide juhtkonda suurendama ja säilitama keskendumist õppimisele ja õpetamisele, pöörates õpetamisele sama palju tähelepanu kui teadustegevusele, ning väärtustama neid, kes aktiivselt võitlevad kõrgharidusasutuste õppetegevuse tipptaseme eest;
- b) töötada koostöös kõrgharidussektoriga välja tavad, et investeerida oskuste pidevasse arendamisse, tehes järgmist:
- i) pakkuda asjakohast koolitust ja tuge akadeemilistele töötajatele, kes tegelevad õpetamisega, sealhulgas karjääri alustavad ja osalise tööajaga õppejõud;
 - ii) toetada õpetamise tõhustamist, edendades õpetamist käsitlevaid teadusuuringuid ja uute pedagoogiliste meetodite katsetamist ning luues kõrgkoolides uuenduslikke õppekeskusi, et aidata akadeemistel töötajatel täita oma õpetamisülesandeid;
 - iii) toetada akadeemiliste töötajate pidevat kutsealast arengut õppimise ja õpetamise uuenduslike lähenemisviiside valdkonnas, sealhulgas mikrokvalifikatsioonitunnistuste kaudu, et edendada digitaalset ja uuenduslikke õpetamismeetodeid, sealhulgas tehisintellekti ohutu ja läbipaistva kasutamise võimendamist, rohepööret ja kestlikku arengut toetava õppe lisamine oma kursustesse,⁶¹ kaasavad õppemeetodid, mis on suunatud erinevatele õppijate rühmadele, ning riikidevahelise koostöö integreerimine haridus- ja koolitusprogrammidesse: avatud hariduse põhimõtetel⁶² põhinevate veebikursuste kaudu teadmiste jagamine ülejäänud maailmaga.
- c) kaaluda olemasolevatesse kvaliteeditagamise protsessidesse selliste näitajate integreerimist, millega hinnatakse õpetamise ja õppimise uuenduslikkuse taset ja kvaliteeti.
3. Liikmesriikidel soovitatakse edendada kollektiivlepingute järgimist, tõhusat sotsiaaldialoogi ja sotsiaalpartnerite autonoomiat ning võtta toetusmeetmeid, et tööandjad pakuksid atraktiivseid, kaasavaid ja konkurentsivõimelisi töötingimusi, kus akadeemilisi töötajaid väärtustatakse, julgustatakse ja toetatakse. Sellised toetusmeetmed võiksid hõlmata järgmist:
- a) parandada akadeemiliste ja tehniliste töötajate värbamistavasid ja töötingimusi ning nendega seotud rahastamismehhanisme, et muuta need tingimused läbipaistvamaks, prognoositavamaks, ligipääsetavamaks ja stabiilsemaks, eelkõige karjääri alustavate töötajate jaoks;

⁶⁰ Näiteks vanemluse ja hoolduskohustuste või terviseprobleemide tõttu.

⁶¹ Nõukogu 16. juuni 2022. aasta soovitus rohepööret ja kestlikku arengut toetava õppe kohta (ELT C 243, 27.6.2022, lk 1).

⁶² Avatud hariduse tavad kujutavad endast õpetamis- ja õppimismeetodeid, mis tuginevad avatud ja osalustehnoloogiatele ning avatud õppematerjalidele, et hõlbustada koostööpõhist ja paindlikku õpet.

- b) pakkuda akadeemilistele ja tehnilistele töötajatele soolise palgalõheta proportsionaalset töötasu, töö- ja eraelu tasakaalu ning paindlikke töötingimusi, mis aitavad ühendada isiklikku elu, perekonda, hoolduskohustusi, tervist, ohutust ja üldist heaolu, ilma et see kahjustaks karjääri;
- c) tagada juurdepääs piisavale sotsiaalkaitsele sõltumata tööhõive vormist, ilma et see piiraks liikmesriikide õigust määrata kindlaks oma sotsiaalkindlustussüsteemide aluspõhimõtted. Kõnealused meetmed peaksid käsitlema järgmisi valdkondi, kui need on liikmesriikides ette nähtud: töötushüvitised, haigus- ja ravikindlustushüvitised, rasedus- ja sünnituspuhkus, isapuhkus ja vanemapuhkus ning nendega seotud hüvitised, töövõimetushüvitised, vanadus- ja toitjakaotushüvitised, hüvitised tööõnnetuste ja kutsehaiguste korral;
- d) tagada juurdepääs ajakohastatud, terviklikule, kasutajasõbralikule ja selgesti mõistetavale teabele nende sotsiaalkaitseõiguste ja -kohustuste kohta, ning tagada, et õigused, mis omandatakse kas kohustuslike või vabatahtlike skeemide kaudu, jäävad alles, neid kogutakse ja need on ülekantavad kõigi tööhõive ja füüsilisest isikust ettevõtjana töötamise seisundite puhul ning riigipiiride ja majandussektorite üleselt isiku kogu tööelu või teatava võrdlusperioodi jooksul ning konkreetse sotsiaalkaitse valdkonna eri skeemide vahel;
- e) tagada, et akadeemilised töötajad saaksid kõigis karjäärietappides ja olenemata töölepingu liigist osaleda õpetamises ja õppimises ning teadusuuringutes ilma sekkumise või tagakiusamise kartusest, tehes järgmist:
 - i) aidata kaasa akadeemilist vabadust edendavate ja kaitsvate seiremehhanismide tõhususele;
 - ii) määrata kindlaks raamistikud akadeemiliste töötajate kaitsmiseks põhjendamatu välise sekkumise ja ohtude eest;
 - iii) aidata kaasa rahastamis- või koostöölepingute läbipaistvusele tõhusa riskijuhtimise kaudu;
- f) tagada sooline võrdõiguslikkus, sooline tasakaal ning võrdsed võimalused ja kaasatus igasuguse taustaga akadeemilistele töötajatele, sealhulgas töötades välja ja jagades kõrghariduse valdkonnas häid tavaid seoses soolise võrdõiguslikkuse, kaasatuse ja mitmekesisusega ning julgustades kõrgharidusasutusi kasutama olemasolevaid või välja töötama uusi vahendeid, nagu mitmekesisuse hartad,⁶³ käitumisjuhendid, juhendmaterjalid või käsiraamatud;
- g) tagada kaasava töökeskkonna loomisele suunatud meetmete tõhusus, tehes järgmist:
 - i) toetada naissoost akadeemilisi töötajaid, et nad saavutaksid kõrge akadeemilise ametijärgu ja rolli kõrgemas juhtkonnas;
 - ii) edendada soolise võrdõiguslikkuse kavade ning laiemate mitmekesisuse ja kaasamise kavade kasutuselevõttu kõrgharidusasutustes ja karjääri edendamise protsessides;

⁶³ [The EU Platform of Diversity Charters turns 10! Euroopa Komisjon \(europa.eu\).](https://european-council.europa.eu/media/en/press-communications/12000/Pages/12000.aspx)

- iii) aidata kaasa toetavamatele ja usaldusel põhinevatele hindamistavadele, seades esikohale sisemise motivatsiooni, avatud tagasiside ja koostöö, sealhulgas luues aluse tõenduspõhisele poliitikakujundamisele kaasamise ja mitmekesisuse valdkonnas.
- 4. Liikmesriikidel soovitatakse tegelda tõenduspõhise poliitikakujundamisega, mille eesmärk on luua konkurentsivõimelised, turvalised, õiglased ja mittediskrimineerivad tingimused akadeemilistes ringkondades, tuginedes olemasolevatele organisatsioonilistele, riiklikele ja Euroopa andmetele kõrgharidusvaldkonna karjääri- ja personalipoliitika kohta.
- 5. Liikmesriikidel soovitatakse käesolevat soovitusi järgida võimalikult kiiresti, et oleks võimalik täielikult rakendada prioriteete, mis on esitatud nõukogu järeldustes Euroopa strateegia kohta, mis käsitleb kõrgharidusasutuste mõjuvõimu suurendamist Euroopa tuleviku nimel⁶⁴. Neil palutakse Euroopa haridusruumi raamistiku tööstruktuuride kontekstis korrapäraselt teavitada komisjoni vastavatest meetmetest, mida võetakse asjakohasel tasandil, et toetada käesoleva soovitusi eesmärke kui olulisi samme Euroopa haridusruumi saavutamiseks ja edasiarendamiseks.

Brüssel,

*Nõukogu nimel
eesistuja*

⁶⁴ Nõukogu järeldused Euroopa strateegia kohta, mis käsitleb kõrgharidusasutuste mõjuvõimu suurendamist Euroopa tuleviku nimel (ELT C 167, 21.4.2022, lk 9).