



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 3. huhtikuuta 2024
(OR. en)

8506/24

Toimielinten välinen asia:
2024/0078(NLE)

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

SAATE

Lähettiläjä:	Euroopan komission pääsihteeri, allekirjoittajana johtaja Martine DEPREZ
Saapunut:	27. maaliskuuta 2024
Vastaanottaja:	Thérèse BLANCHET, Euroopan unionin neuvoston pääsihteeri
Kom:n asiak. nro:	COM(2024) 145 final
Asia:	Ehdotus – NEUVOSTON SUOSITUS houkuttelevista ja kestävästä urista korkeakoulusektorilla

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena asiakirja COM(2024) 145 final.

Liite: COM(2024) 145 final



EUROOPAN
KOMISSIO

Bryssel 27.3.2024
COM(2024) 145 final

2024/0078 (NLE)

Ehdotus

NEUVOSTON SUOSITUS

houkuttelevista ja kestävästä urista korkeakoulusektorilla

{SWD(2024) 74 final}

PERUSTELUT

1. EHDOTUKSEN TAUSTA

1.1. Ehdotuksen perustelut ja tavoitteet

Osaamistaloudessa Euroopan tulevaisuutta muokkaavat sen koulutusjärjestelmien suorituskky ja se, miten hyvin se pärjää kansainvälisessä kilpailussa osajista. Monien Euroopan kohtaamien haasteiden kohdalla koulutus on väistämättä osa ratkaisua.

Korkeakoulusektorin tärkeänä tehtävänä on kehittää Euroopan työvoiman osaamista työmarkkinoiden tarpeita vastaavaksi ja luoda perusta Euroopan innovointivalmiuksille ja kilpailukyvyille, etenkin kun otetaan huomioon työvoiman supistuminen. Lisäksi se kehittää eurooppalaisten kykyä oppia ja ajatella itsenäisesti, mikä on ratkaisevan tärkeää toimivan demokratian kannalta.

Korkeakoulusektorin on houkuteltava osaavaa henkilöstöä – ja saatava se jäämään. Henkilöstön olisi voitava menestyä taustastaan riippumatta ja hyötyä akateemisesta vapaudesta demokraattisten periaatteiden mukaisesti. Akateeminen henkilöstö hoitaa nykyään monia erilaisia tehtäviä perinteisten opetus- ja tutkimustehtävien lisäksi. Uranäkymät ja työtyytyväisyys ovat ratkaisevan tärkeitä akateemisten osajien pitämiseksi palveluksessa.

Tässä ehdotuksessa keskitytään kahteen muuhun tekijään, jotka vaikuttavat akateemisten urien houkuttelevuuteen:

- 1) ***Uraauurtava työ uuden yhteisen ylikansallisen koulutustoiminnan*** – kuten eurooppalaisen yhteistutkinon¹ – parissa edellyttää henkilöstöltä erityisosaamista. Kokemus² kuitenkin osoittaa, että ylikansalliseen yhteistyöhön osallistuminen voi johtaa ylimääräiseen työtaakkaan, jota ei aina tunnusteta tai josta ei palkita. Tämä työ voidaan kokea asiana, joka on hoidettava kokopäivätyön lisäksi, mikä voi estää ihmisiä osallistumasta ylikansalliseen yhteistyöhön.
- 2) ***Korkealaatuksen osaamisen välittäminen*** edellyttää hyvin koulutettua ja joustavaa akateemista henkilöstöä. Arviointi- ja urakehityskriteerit liittyvät korkeakoulusektorilla kuitenkin tiiviimmin tutkimustoimintaan ja vähemmän opetuksen laatuun. Tämä voi vähentää akateemisen henkilöstön motivaatiota opettaa ja johtaa siihen, ettei opetusmenetelmiin ja opetuksen sisältöön liittyvää osaamista viitsitä pitää ajan tasalla täydennyskoulutuksen avulla. Tämän seurauksena akateeminen henkilöstö voi suosia tutkimustoimintaa opetuksen kustannuksella, mikäli heillä on vaikeuksia löytää tasapaino opetuksen ja tutkimuksen välillä.

Korkeakoulut myös ohjaavat innovointia sekä alueensa taloudellista, yhteiskunnallista ja kulttuurista kehitystä. Ne paitsi kehittävät ihmisten tietämystä ja ammatillista osaamista myös tuovat ihmisiä ja yhteisöjä yhteen molempien hyödyksi. Monet korkeakoulut eivät kuitenkaan arvosta riittävästi toimintaa, joka liittyy esimerkiksi yritysten ja yhteisön osallistamiseen, paikkalähtöiseen innovointiin³ tai osallistuminen oppilaitoksen hallintoon.

¹ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – *Suunnitelma eurooppalaisen yhteistutkinon toteuttamiseksi* (COM(2024) 144 final).

² Eurooppalaiset yliopistot -allianssit, Erasmus Mundus -maisteriohjelmat, yhteiset Marie Skłodowska-Curie (MSCA) -tohtoriohjelmat ja Erasmus+ -ohjelmasta rahoitetut EIT-laatumerkin saaneet ohjelmat.

³ Paikkalähtöisellä innovoinnilla pyritään kaupunkien/alueiden taloudelliseen muutokseen, joka ylittää kansallisten tai EU:n tason strategioiden vaikutukset. Tässä yhteydessä korostetaan alhaalta ylöspäin suuntautuvaa lähestymistapaa, johon osallistuvat kaikki asiaankuuluvat sidosryhmät, ja annetaan kaupungeille tai alueille mahdollisuus kehittää

Tässä ehdotuksessa aihetta pyritään tarkastelemaan osana laajempaa kokonaisuutta, johon kuuluvat tiedonanto suunnitelmasta eurooppalaisen yhteistutkinnon toteuttamiseksi ja ehdotus neuvoston suositukseksi eurooppalaisesta laadunvarmistuksen sekä tutkintojen ja opintojen tunnustamisen järjestelmästä. Tällä aloitteella tuetaan eurooppalaista yhteistutkintoa koskevaa työtä mutta mennään sitä pidemmälle antamalla suositus, joka koskee huipputasoinen akateemisen henkilöstön ja asiantuntijoiden houkuttelemista korkeakoulusektorille ja palveluksessa pysymistä. Tämä tukee myös yhteistutkintoa koskevan tavoitteen saavuttamista.

Aloitteen perimmäisenä tavoitteena on kukoistava korkeakoulusektori, joka on eurooppalaisen koulutusalueen⁴ keskeinen osatekijä ja auttaa Eurooppaa vastaamaan tuleviin haasteisiin välittämällä ihmisille muuttuvien yhteiskunnallisten tarpeiden mukaista osaamista.

Tätä ehdotusta olisi tarkasteltava yhdessä eurooppalaisesta kehyksestä tutkimus-, innovointi- ja yrittäjyysosaajien houkuttelemiseksi Eurooppaan ja heidän pitämisekseen Euroopassa annetun neuvoston suosituksen⁵ kanssa. Molemmat vahvistavat eurooppalaisen koulutusalueen ja eurooppalaisen tutkimusalueen (ERA)⁶ välistä synergiaa.

1.2. Tässä suosituksessa käsiteltävät rakenteelliset ja toiminnalliset kysymykset

Tutkimuksista ja kuulemisista saatu näyttö viittaa siihen, ettei korkeakoulujen henkilöstöllä ole kannustimia osallistua ylikansalliseen yhteistyöhön tai opetukseen ja ettei näitä toimintoja oteta riittävällä tavalla huomioon urakehityksessä.

1.2.1. Syvempään ylikansalliseen yhteistyöhön osallistumisen edistäminen, tunnustaminen ja arvostaminen

Tutkimuksessa on ilmennyt laajalle levinnyt käsitys siitä, että korkeakoulujen henkilöstön ylikansallisen yhteistyön syventämiseen (mukaan lukien Eurooppalaiset yliopistot -allianssien⁷ muodostaminen ja hyödyntäminen) käyttämää aikaa ei tunnusteta riittävästi heidän työssään. Useimmat vastaajat olivat aihetta koskevassa kyselytutkimuksessa⁸ samaa mieltä siitä, että ylikansallinen yhteistyö opetuksessa ja oppimisessa oli osa heidän korkeakoulunsa strategiaa (66 %) ja että akateemisen henkilöstön urapolut mahdollistivat ylikansallisen yhteistyötoiminnan sekä tukivat ja edistivät sitä (65 %). Kuitenkin vain 40 prosenttia vastaajista oli samaa mieltä siitä, että osallistuminen ylikansalliseen yhteistyöhön otettiin tosiasiallisesti huomioon arviointi-, ylennys- ja palkkiomenettelyissä. Monissa tapauksissa vastaajat katsoivat, että työ oli aliarvostettua ja heidän odotettiin tekevän sitä kokopäivätyönsä lisäksi.

Henkilöstön osallistumisesta Euroopan sisäiseen ja kansainväliseen liikkuvuuteen ei myöskään ole tehty riittävän helppoa. Erasmus+ -ohjelmaan tai Marie Skłodowska-Curie -toimintaan osallistuva akateeminen henkilöstö myöntää, että näiden kahden ohjelman avulla he voivat hyödyntää paremmin innovatiivisia opetusmenetelmiä ja edistää tiiviimpiä

tarpeitaan vastaavia strategioita. Ks. Rissola, G. ja Haberleithner, J., Place-Based Innovation Ecosystems. A case-study comparative analysis, Euroopan unionin julkaisutoimisto, 2020, ISBN 978-92-76-19006-6.

⁴ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle eurooppalaisen koulutusalueen toteuttamisesta vuoteen 2025 mennessä, 30.9.2020 (COM(2020) 625 final).

⁵ 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).

⁶ https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/european-research-area_en?prefLang=fi

⁷ Eurooppalaiset yliopistot -aloite on EU:n aloite, jonka tavoitteena on muodostaa alliansseja eri puolilla Eurooppaa toimivien korkeakoulujen välille. Se toteutetaan ensisijaisesti Erasmus+ -rahoituksen avulla.

⁸ [ECORYS](#)in (tutkimukseen perustuva konsulttipalvelu) vuonna 2023 tekemä tutkimus.

yhteyksiä työmarkkinoihin. Raportissa⁹ korkeakoulujärjestelmien resursseista 24 OECD¹⁰-maassa korostetaan kuitenkin, että vain puolella otokseen valituista maista on erityiset kansalliset ohjelmat henkilöstön liikkuvuuden rahoittamiseksi ja tukemiseksi.

1.2.2. Moninaisten akateemisten roolien ja tehtävien, kuten innovoinnin ja tehokkaan opetuksen, edistäminen, tunnustaminen ja arvostaminen

Korkeakouluissa työskentelevän akateemisen henkilöstön työnantajat ja laajempi yhteiskunta odottavat henkilöstön hoitavan monenlaisia muita tehtäviä¹¹ opetuksen ja tutkimuksen lisäksi. Viime kädessä nämä lisätehtävät muokkaavat korkeakoulutuksen yhteiskunnallista roolia, johon sisältyy huipputasojen kouluttaminen ja sosiaalisiiin ja taloudellisiin haasteisiin vastaaminen. Kaikkia tehtäviä ei kuitenkaan arvosteta yhtä paljon. Vaikka useimmissa Euroopan maissa on muodollisia mekanismeja, joilla pyritään tunnustamaan akateemiseen työhön sisältyvä opetustoiminta, ne eivät näytä toimivan kovinkaan hyvin. On erittäin tärkeää, että opetusta ja muuta kuin tutkimukseen liittyvää akateemista toimintaa¹², joka on yhteiskunnan kannalta ratkaisevan tärkeää, arvostetaan siinä missä tutkimustyötäkin.

Sidosryhmäorganisaatiot ovat huolissaan tutkimuksen ja opetuksen välisistä arvostuseroista. Niitä huolestuttaa myös raportoitu suuri tyytymättömyys akateemisten roolien ja tehtävien moninaisuuteen liittyviin oppilaitoskohtaisiin käytäntöihin. Yli kaksi kolmasosaa (70 %) tuoreeseen kyselyyn¹³ osallistuneista vastaajista esimerkiksi totesi, että akateemisen henkilöstön työ määrä ei jakautunut tasaisesti eri henkilöstötyyppien, kokemustasojen ja roolien välillä. Toinen tuore tutkimus osoittaa, että vaikka opetussuoritusta arvioidaan säännöllisesti monissa korkeakoulujärjestelmissä, arvioinnin tulokset vaikuttavat vain vähän uralla etenemiseen eikä laadukkaalle ja innovatiiviselle opetukselle anneta juurikaan tunnustusta.¹⁴

Myös urapolkujen lineaarisuus askarruttaa akateemista henkilöstöä, sillä se haittaa korkeakoulujen kykyä innovoida ja tehdä yhteistyötä laajemman ekosysteeminsä kanssa. Akateeminen henkilöstö voi harvoin liikkua saumattomasti tiedeyhteisön ja muiden sektorien välillä. Tällainen kokemuksen kartuttaminen parantaisi kuitenkin sekä opetuksen että akateemisen toiminnan laatua.

Myöskään tukea akateemisen henkilöstön kehittymiselle ei pidetä riittävänä. Monimuotoisemman opiskelijakunnan kanssa toimiminen ja sen osallistaminen opiskelijakeskeisessä oppimisympäristössä edellyttää opetusmenetelmien jatkuvaa päivittämistä. Akateemista henkilöstöä tuetaan opetusmenetelmien parantamisessa (opetuksen tehostaminen)¹⁵ muttei suinkaan kaikkialla eurooppalaisella koulutusalueella. Muodollisen opetuspätevyyden edellyttäminen korkeakoulussa opetusroolissa toimivalta akateemiselta

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

¹⁰ Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö.

¹¹ Tähän sisältyy muun muassa ylikansallinen yhteistyö, yritysten ja yhteisön osallistaminen (yhteistyö talouden eri alojen ja paikallisyhteisöjen kanssa), paikkalähtöinen innovointi ja osallistuminen oppilaitoksen hallintoon.

¹² Ks. ECORYS:n verkkokysely ja OECD:n näytön tarkastelu. Lisäksi neuvoston suosituksessa eurooppalaisesta kehiksestä tutkimus-, innovointi- ja yrittäjyysosaajien houkuttelemiseksi Eurooppaan ja heidän pitämisekseen Euroopassa (sellaisena kuin se hyväksyttiin vuonna 2023) suositellaan arviointi- ja palkkiojärjestelmiä, joissa tunnustetaan tuotosten, toimien ja käytäntöjen moninaisuus. Tähän sisältyvät opetus, tiedeyhteisön ja teollisuuden välinen yhteistyö sekä vuorovaikutus yhteiskunnan kanssa.

¹³ ECORYS:n vuonna 2023 tekemä tutkimus.

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

¹⁵ Viidellä jäsenvaltiolla (DK, EE, FR, LT ja LV) on sääntelyvelvoitteita opetuksen parantamiseksi. Ks. Zhang, T. (2022). *National Developments in Learning and Teaching in Europe*. Bryssel: Euroopan yliopistojen liitto.

henkilöstöltä on vielä harvinaisempaa.¹⁶

1.2.3. Kilpailukykyisten, turvallisten, oikeudenmukaisten, vapaiden ja syrjimättömien olosuhteiden edistäminen henkilöstön houkuttelemiseksi ja palveluksessa pitämiseksi

Korkealaatuista opetusta ja ylikansallista yhteistyötä voidaan kehittää vain vapaassa, turvallisessa, ennakoitavissa olevassa ja vakaassa työympäristössä. Akateemisen henkilöstön hyvinvointi perustuu useisiin tekijöihin, joita ovat mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen, tasa-arvoinen kohtelu ja syrjimättömyys rekrytoinnissa ja ylennyksissä, liikkuvuusmahdollisuudet ja älyllinen vapaus. Nämä ovat keskeisiä tekijöitä nuorempien sukupolvien houkuttelemiseksi akateemiselle uralle. Toisaalta osallistavuuden ja kilpailukykyisten työolojen puute voi estää ihmisiä valitsemasta tämäntyyppistä uraa. Epävarmojen työsuhteiden suuri osuus korkeakoulusektorilla erityisesti uransa alkuvaiheessa olevien työntekijöiden keskuudessa estää henkilöstöä kehittämästä ammatillista osaamistaan. Tästä syystä tuloksellinen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja akateeminen vapaus ovat välttämättömiä korkealaatuisen koulutuksen ja ylikansallisen yhteistyön kannalta.

Korkeakoulutuksen erityispiirteiden ja oppilaitosten moninaisuuden vuoksi akateemisen henkilöstön tilanne vaihtelee paljon, erityisesti työuran alussa. Monet korkeakoulujen työntekijät työskentelevät lyhytaikaisissa tai epävarmoissa työsuhteissa.¹⁷ Tämä tarjoaa korkeakouluille enemmän joustavuutta mutta voi myös vähentää akateemisen työn houkuttelevuutta.

Työsuhdeturvan ja työolojen lisäksi akateemisen ja asiantuntijapalveluissa toimivan henkilöstön hyvinvointi perustuu myös varmuuteen siitä, että opetustyötä voi tehdä ilman häirintää tai kostotoimien pelkoa. Äskettäin tehdyssä tutkimuksessa, jossa analysoitiin 4 000 akateemisen työntekijän käsitystä omasta akateemisesta vapaudestaan EU-maissa, 45 prosenttia vastaajista ilmoitti akateemisen vapauden suojelun heikentyneen.¹⁸ Kaikki häiriöt, jotka voivat mahdollisesti heikentää akateemista vapautta, voivat haitata akateemista työtä, joka on lähtökohtaisesti julkisesta. Tieteellisistä näkemyksistä johtuvan vainon pelko on suuri este korkeakoulu-uran valitsemiselle.

Muuhun maailmaan verrattuna Euroopassa korkeakoulujärjestelmän saavutettavuus on varsin hyvä. Muita heikommassa asemassa olevat ryhmät ovat kuitenkin edelleen aliedustettuina opiskelijoiden, akateemisen henkilöstön ja tutkijoiden keskuudessa. Korkeakouluille on tärkeää luoda toimintaympäristö, jossa muita heikommassa asemassa olevia ryhmiä edustavat osaajat pysyvät tiedeyhteisössä ja edistävät korkealaatuista akateemista työtä omalla kokemuksellaan.¹⁹ Aliedustetuista ryhmistä lähtöisin oleva akateeminen henkilöstö voi toimia roolimallina muita heikommassa asemassa oleville opiskelijoille, mikä voisi auttaa houkuttelemaan monenlaisia osaajia. Koska tiedeyhteisöllä on tärkeä yhteiskunnallinen rooli, sen on oltava avoin moninaisuudelle ja luotava syrjimättömät ja turvalliset olosuhteet, joissa koko henkilöstö voi innovoida ja opettaa. Osallistavuuteen ja saavutettavuuteen liittyvät puutteet rekrytointi-, työllistymis- ja liikkuvuusmahdollisuuksissa estävät vammaisia henkilöitä pyrkimästä tälle alalle tai pysymästä alalla. Vuonna 2020 koulutusallalla työskenteli

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

¹⁷ Saadun näytön perusteella joissakin järjestelmissä noin neljännes henkilöstöstä voi olla lyhytaikaisessa työsuhteessa: <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>

¹⁸ Karran, T. & K. Beiter (2020), "Academic freedom in the European Union: legalities and realities", julkaisussa Bergan, S., T. Gallagher ja I. Harkavy (toim.), *Academic Freedom, Institutional Autonomy and the Future of Democracy*, YK:n kasvatus-, tiede- ja kulttuurijärjestö, Council of Europe Publishing, Strasbourg.

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

kuusi kertaa vähemmän vammaisia kuin vammattomia henkilöitä.²⁰ Näytön perusteella sukupuolten välinen epätasapaino jatkuu, mukaan lukien sopimuksissa ilmenevä eriarvoisuus.²¹ Naiset työskentelevät miehiä useammin epävarmoissa työsuhteissa (9 % v. 7,7 % vuonna 2019) ja määräaikaissä työsuhteissa (3,9 prosenttiyksikköä enemmän). Viime vuosien edistyksestä huolimatta naiset ovat aliedustettuina luonnontieteiden, teknologian, insinööritieteiden ja matematiikan (STEM) alojen akateemisissa henkilöstössä ja johtotehtävissä. Nämä erot voivat vaikuttaa suoraan sukupuolten väliseen palkkaeroon, koska STEM-aloilla palkkataso on yleensä korkeampi. Naisten osuus professoreista tai vastaavassa asemassa olevista on EU:ssa keskimäärin 26 prosenttia. Hallinnossa sukupuolten välinen epätasapaino on vielä selvempi, sillä vain 24 prosenttia korkeakoulujen johtajista on naisia.

Työolojen parantaminen, esteiden poistaminen ja sukupuolten väliseen eriarvoisuuteen puuttuminen akateemisilla työurilla ovat tärkeässä asemassa, kun pyritään edistämään tiedeyhteisön kilpailukykyä, vapautta, osallistavuutta, turvallisuutta, oikeudenmukaisuutta ja syrjimättömyyttä. Nämä ovat tärkeitä tekijöitä korkeakoulujen houkuttelevuuden lisäämiseksi akateemisen henkilöstön silmissä ja korkealaatuisen opetuksen ja ylikansallisen yhteistyön edistämiseksi.

Akateemisia uria koskevat tiedot ovat usein hajanaisia, mikä vaikeuttaa tiettyjen näkökohtien syvällistä analysointia. Joidenkin nykyisten tietovajeiden paikkaaminen on jo aloitettu osana eurooppalaisen korkeakoulusektorin seurantakeskuksen²² työtä ja eurooppalaisen tutkimusalueen puitteissa kehitteillä olevan, kaikkia aloja tarkastelevan tutkijanurien seurantakeskuksen²³ työtä. Tietojen keräämistä ja integrointia on kuitenkin parannettava sekä EU:n korkeakoulusektorin institutionaalisen muutoksen seuraamiseksi että päätöksenteon tukemiseksi.

1.3. Ehdotetun neuvoston suosituksen tavoitteet

Tällä neuvoston suosituksella pyritään luomaan yhteinen EU:n tason kehys houkutteleville, osallistaville ja kestäville urille korkeakoulusektorilla.

1.4. Yhdenmukaisuus muiden alaa koskevien politiikkojen säännösten kanssa

Ehdotus on yksi eurooppalaisen koulutusalueen keskeisistä tuotoksista, ja se perustuu alla olevissa kohdissa esitettyyn aiempaan työhön.

Komission tiedonannossa eurooppalaisesta yliopistostrategiasta²⁴ korostetaan tarvetta joustaville ja houkutteleville akateemisille urille korkeakoulutuksessa. Tiedonannossa todetaan, että ”komissio aikoo tiiviissä yhteistyössä sidosryhmien ja jäsenvaltioiden kanssa ehdottaa [...] eurooppalaista houkuttelevien ja kestävien korkeakoulusektorin urien kehystä, joka on synergiasa ERAn osana kehitetyn tutkijanurakehyksen kanssa”. Lisäksi siinä kehoitetaan jäsenvaltioita ”edistämään eri akateemisten urapolkujen yhdenvertaista

²⁰ European Disability Expertize, The employment of persons with disabilities, [Raportit – Työllisyys, sosiaalasiat ja osallisuus – Euroopan komissio \(europa.eu\)](#)

²¹ Euroopan komissio, tutkimuksen ja innovoinnin pääosasto, ”She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators”, julkaisuautoimisto 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

²² Ks. komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle eurooppalaisesta yliopistostrategiasta, 18. tammikuuta 2022 (COM(2022) 16 final). Komission on tarkoitus perustaa eurooppalainen korkeakoulusektorin seurantakeskus. Tässä seurantakeskuksessa yhdistetään parhaat EU:n nykyisistä datavälineistä ja -valmiuksista yhteen paikkaan ja tehostetaan niiden käyttöä.

²³ Horisontti Eurooppa -puiteohjelman työohjelma 2023–2024, ”Osallistumispohjan laajentaminen ja eurooppalaisen tutkimusalueen vahvistaminen”.

²⁴ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle eurooppalaisesta yliopistostrategiasta, 18. tammikuuta 2022 (COM(2022) 16 final).

arvostamista ja tarjoamaan enemmän joustavuutta akateemisissa urissa myös tiedeyhteisön ulkopuolella”.

Tämä tavoite toistettiin neuvoston päätelmissä eurooppalaisesta strategiasta korkeakoulujen aseman vahvistamiseksi Euroopan tulevaisuutta silmällä pitäen²⁵. Päätelmissä todetaan: ”Tieteenharjoittajien erilaiset toimet tiedemaailmassa ja sen ulkopuolella sekä korkeakoulujen tehtävien kaikissa ulottuvuuksissa on otettava laajasti huomioon heidän ura-arvioinneissaan.”

Tässä ehdotuksessa neuvoston suositukseksi otetaan huomioon Marie Skłodowska-Curie -toimista saadut kokemukset. Toimilla edistetään näiden tavoitteiden saavuttamista i) houkuttelemalla kansainvälisiä osaajia Eurooppaan, ii) edistämällä houkuttelevia työoloja ja iii) tukemalla tutkijoiden ja akateemisen henkilöstön koulutusta, liikkuvuutta ja urakehitystä Euroopassa.

Neuvoston suosituksella eurooppalaisesta kehyksestä tutkimus-, innovointi- ja yrittäjyysosaajien houkuttelemiseksi Eurooppaan ja heidän pitämisekseen Euroopassa²⁶ pyritään vahvistamaan tutkijanuria kaikilla sektoreilla muun muassa ottamalla käyttöön uusi eurooppalainen tutkijoiden peruskirja. Sekä kehys että peruskirja ovat yhdenmukaisia toukokuussa 2021 annettujen neuvoston päätelmien²⁷, joiden aiheena oli ”Eurooppalaisen tutkimusalueen syventäminen: tarjotaan tutkijoille houkuttelevia ja kestäviä uria ja työehtoja ja tehdään osaamiskierrosta todellisuutta”, kanssa. Lisäksi ne ovat neuvoston päätelmiin ”Eurooppalaisen tutkimusalueen (ERA) tuleva hallinnointi”²⁸ liitetty keskeinen tuotos.

Komissio hyväksyi 13. marraskuuta 2023 ehdotuksen neuvoston suositukseksi ”Eurooppa liikkeellä – oppimiseen liittyvän liikkuvuuden mahdollisuudet kaikille”²⁹. Ehdotetun suosituksen tarkoituksena on tarjota mahdollisuuksia kaikenikäisille kouluttajille, henkilöstön jäsenille ja oppijoille.

Neuvoston päätöslauselmassa³⁰ eurooppalaisen koulutusyhteistyön strategisista puitteista edettäessä kohti eurooppalaisen koulutusalueen toteuttamista ja kehittämistä (2021–2030) asetettiin yhdeksi prioriteetiksi elinikäisen oppimisen ja liikkuvuuden mahdollistaminen kaikille. Tähän pyritään toimilla, joilla lisätään uudelleen- ja täydennyskoulutusmyönteisyyttä kaikkialla unionissa³¹ Euroopan osaamisen teemavuoden 2023–2024 aikana, ja osaamispolitiikalla, jolla sovitetaan oppijoiden tarpeet ja osaaminen (myös liikkuvuuden aikana hankittu) yhteen työmarkkinoiden mahdollisuuksien kanssa.

²⁵ Neuvoston päätelmät eurooppalaisesta strategiasta korkeakoulujen aseman vahvistamiseksi Euroopan tulevaisuutta silmällä pitäen (EUVL C 167, 21.4.2022, s. 9).

²⁶ 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, s. 1).

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

²⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/fi/pdf> Ks. toimet 4. ”Edistetään houkuttelevia ja kestäviä tutkijanuria, lahjakkuuksien tasapainoista liikkuvuutta sekä kansainvälistä, tieteidenvälistä ja alojen välistä liikkuvuutta koko eurooppalaisella tutkimusalueella”, 3. ”Edistytään tutkimuksen, tutkijoiden ja laitosten arviointijärjestelmän uudistamisessa niiden laadun, suorituskyvyn ja vaikutusten parantamiseksi” ja 5. ”Edistetään sukupuolten tasa-arvoa ja osallisuutta Ljubljanan julistus huomioon ottaen”.

²⁹ Ehdotus neuvoston suositukseksi ”Eurooppa liikkeellä – oppimiseen liittyvän liikkuvuuden mahdollisuudet kaikille”, 15.11.2023 (COM(2023) 719 final).

³⁰ Neuvoston päätöslauselma eurooppalaisen koulutusyhteistyön strategisista puitteista edettäessä kohti eurooppalaisen koulutusalueen toteuttamista ja kehittämistä (EUVL C 66, 26.2.2021).

³¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston päätös (EU) 2023/936, annettu 10 päivänä toukokuuta 2023, Euroopan osaamisen teemavuodesta (EUVL L 125, 11.5.2023, s. 1).

Neuvoston 23. marraskuuta 2023 antamassa suosituksessa digitaitojen ja -osaamisen tarjonnan parantamisesta koulutusosalalla³² kehoitetaan jäsenvaltioita parantamaan ”edelleen toimenpiteitä, joilla rekrytoidaan ja koulutetaan opettajia, joilla on [...] edistyneen digitaalitekniikan tuntemusta korkea-asteen koulutuksen alalla, samalla kun tunnustetaan, että he tarvitsevat monenlaisia pedagogisia ja didaktisia taitoja”.

1.5. Yhdenmukaisuus unionin muiden politiikkojen kanssa

Tämä ehdotus neuvoston suositukseksi vahvistaa korkea-asteen koulutusta ja edistää siten Euroopan pyrkimyksiä investoida ihmisiin ja heidän osaamiseensa sekä luo perustan kestäväälle kasvulle, kilpailukyvyille ja korkealle työllisyysasteelle eurooppalaisen ohjausjakson mukaisesti.

Se on myös yhdenmukainen Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin³³, jossa vahvistetaan yhtäläisiin mahdollisuuksiin ja työmarkkinoille pääsyyn, oikeudenmukaisiin työoloihin sekä sosiaaliseen suojeluun ja osallisuuteen liittyvät keskeiset periaatteet ja oikeudet, sekä marraskuussa 2019 sosiaalisen suojelun saatavuudesta työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien kannalta annetun neuvoston suosituksen³⁴ kanssa.

2. OIKEUSPERUSTA, TOISSIJAISUUSPERIAATE JA SUHTEELLISUUSPERIAATE

2.1. Oikeusperusta

Ehdotus perustuu Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT-sopimus) 165 artiklan 4 kohtaan sekä 166 artiklan 4 kohtaan. SEUT-sopimuksen 165 artiklan 1 kohdan mukaan unioni ”myötävaikuttaa korkealaatuisen koulutuksen kehittämiseen rohkaisemalla jäsenvaltioiden välistä yhteistyötä sekä tarvittaessa tukemalla ja täydentämällä jäsenvaltioiden toimintaa pitäen täysin arvossa jäsenvaltioiden vastuuta opetuksen sisällöstä ja koulutusjärjestelmän järjestämisestä”. SEUT-sopimuksen 165 artiklan 2 kohdassa täsmennetään lisäksi, että unionin koulutustoiminnalla pyritään ”edistämään koulutuslaitosten välistä yhteistyötä” ja ”edistämään opiskelijoiden ja opettajien liikkuvuutta”.

SEUT-sopimuksen 166 artiklan 1 kohdassa määrätään, että unioni toteuttaa ammatillista koulutusta koskevaa politiikkaa. SEUT-sopimuksen 166 artiklan 2 kohdassa todetaan, että unionin toiminnan tulee kannustaa ”koulutuslaitosten tai ammatillisten koulutuslaitosten ja yritysten välistä yhteistyötä ammatillista koulutusta koskevissa asioissa”.

Lisäksi ehdotus perustuu 153 artiklan 1 kohdan b ja i alakohtaan yhdessä 292 artiklan kanssa. SEUT-sopimuksen 153 artiklan 1 kohdan b ja i alakohdassa todetaan, että unioni tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa siltä osin kuin on kyse työehdoista sekä miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta asioissa, jotka koskevat heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla sekä heidän kohteluun työssä. SEUT-sopimuksen 292 artikla taas muodostaa oikeusperustan, jonka nojalla neuvosto voi komission ehdotuksesta antaa suosituksia.

Aloitteessa ei ehdoteta EU:n sääntelyvallan laajentamista eikä jäsenvaltioita sitovia sitoumuksia. Jäsenvaltiot päättävät kansallisten olosuhteidensa perusteella, kuinka ne panevat neuvoston suosituksen täytäntöön.

³² Neuvoston suositus, annettu 23 päivänä marraskuuta 2023, digitaitojen ja -osaamisen tarjonnan parantamisesta koulutusosalalla (EUVL C, C/2024/1030, 23.1.2024).

³³ Toimielinten välinen julistus Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista (EUVL C 428, 13.12.2017, s. 10).

³⁴ Neuvoston suositus, annettu 8 päivänä marraskuuta 2019, sosiaalisen suojelun saatavuudesta työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien kannalta (EUVL C 387, 15.11.2019, s. 1).

2.2. Toissijaisuusperiaate (jaetun toimivallan osalta)

Ehdotus on Euroopan unionista tehdyn sopimuksen (SEU) 5 artiklan 3 kohdassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukainen. Sillä pyritään lisäämään ylikansallista yhteistyötä korkeakoulusektorilla samalla, kun turvataan jäsenvaltioiden mahdollisuus tehdä itsenäisiä lainsäädäntöpäätöksiä ja toteuttaa toimenpiteitä, joilla pyritään syventämään korkeakoulujen välistä yhteistyötä. Vaikka vastuu on jäsenvaltioilla, ylikansallisen yhteistyön kysymyksiä on luontevampaa käsitellä EU:n tasolla toteutettavilla yhteisillä toimilla.

2.3. Suhteellisuusperiaate

Ehdotus on SEU-sopimuksen 5 artiklan 4 kohdassa säädetyn suhteellisuusperiaatteen mukainen. Ehdotuksen sisältö ja muoto eivät ylitä sitä, mikä on tarpeen sen tavoitteiden saavuttamiseksi. Ehdotetut toimet ovat oikeassa suhteessa asetettuihin tavoitteisiin, koska niissä otetaan huomioon jäsenvaltioiden käytännöt ja järjestelmien monimuotoisuus. Jäsenvaltioiden mahdolliset sitoumukset ovat luonteeltaan vapaaehtoisia, ja jokainen jäsenvaltio voi vapaasti päättää sitoumusten toimeenpanon tavasta. EU-tason toimien lisäarvo on edistää tiiviimpää ylikansallista yhteistyötä eri jäsenvaltioiden korkeakoulujen välillä, parantaa korkea-asteen koulutuksen toimintaa EU:ssa ja lisätä sen maailmanlaajuista houkuttelevuutta ja kilpailukykyä.

2.4. Välineen valinta

Neuvosto voi SEUT-sopimuksen 165 artiklan 4 kohdan ja 166 artiklan 4 kohdan sekä 292 artiklan mukaisesti, kuten edellä selitettiin, antaa komission ehdotuksesta suosituksia edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Neuvoston suositus on sopiva väline koulutusalueella, jossa unionin tehtävänä on tukea toimintaa.

3. JÄLKIARVIOINTIEN, SIDOSRYHMIEN KUULEMISTEN JA VAIKUTUSTENARVIOINTIEN TULOKSET

3.1. Sidosryhmien kuuleminen

Viime vuosina on toteutettu useita kuulemistoimia seuraavien tahojen kokouksissa: i) Eurooppalaisen koulutusalueen strategiapuitteiden mukaisesti perustettu korkeakoulutusta käsittelevä työryhmä, ii) korkeakoulupolitiikan pääjohtajat ja iii) Bolognan seurantaryhmä sekä oppimista ja opetusta käsittelevä työryhmä.

Komission ja korkeakoulujen, sidosryhmäorganisaatioiden, myös eurooppalaisten yliopistojen, välillä käytiin säännöllisiä keskusteluja. Monet sidosryhmät antoivat panoksensa kirjallisin kannanotoin (EUA, YERUN, LERU, CESAER, The Guild, EURASHE³⁵).

Sidosryhmien ääni pääsi kuuluviin myös verkkokyselyssä sekä aiemman kirjallisuuskatsauksen tuloksissa. Niissä kävi selvästi ilmi käsitys, ettei opetusta ja muita toimia tunnusteta korkeakouluissa tehtävässä akateemisessa työssä samalla tavalla kuin tutkimustyötä. Kannanottopyyntö³⁶ julkaistiin 9. tammikuuta 2024, ja näkemyksiä sai esittää 6. helmikuuta 2024 asti. Sidosryhmät suhtautuivat aloitteeseen yleisesti ottaen myönteisesti.

Komissio kävi keskusteluja myös työmarkkinaosapuolten, kuten ETUCEn³⁷, kanssa koko

³⁵ **EUA:** Euroopan yliopistojen liitto; **YERUN:** Euroopan nuorten tutkimusyliopistojen verkosto; **LERU:** Euroopan tutkimusyliopistojen liitto; **CESAER:** Conference of European Schools for Advanced Engineering Education and Research; **The Guild:** Eurooppalaisten tutkimukseen keskittyvien yliopistojen verkosto; **EURASHE:** Korkea-asteen oppilaitosten eurooppalainen liitto.

³⁶ [Houkuttelevat ja kestävät urat korkeakoulutuksessa.](#)

³⁷ Euroopan opetusalan ammattijärjestöjen komitea.

tämän suosituksen valmisteluprosessin ajan.

3.2. Asiantuntijatiedon keruu ja käyttö

Ehdotus perustuu tutkimuksista ja raporteista saatuun näyttöön ja tietoihin, kuten ECORYS:n kattavaan kirjallisuuskatsaukseen ja verkkokyselyyn, mukaan lukien kuulemiskokoukset ja fokusryhmät³⁸ OECD:n akateemisia uria koskevan näytön tarkasteluun³⁹ ja NESETin toteuttamaan akateemisen henkilöstön hyvinvointia koskevaan täydentävään tarkasteluun⁴⁰.

Tietoa saatiin myös EUA:n koordinoimasta LOTUS-hankkeesta⁴¹ ja E-note-hankkeesta⁴², jotka rahoitettiin Erasmus+ -ohjelmasta ja joihin osallistui sidosryhmäorganisaatioita.

3.3. Vaikutustenarviointi

Vaikutuksia ei arvioitu, koska ehdotetut toimet ovat vapaaehtoisia, ja vaikutusten odotetaan olevan laaja-alaisia. Ehdotusta laadittaessa huomioitiin aiemmat tutkimukset, sidosryhmien ja jäsenvaltioiden kuulemiset sekä kannanottoopyyntö.

3.4. Perusoikeudet

Ehdotuksessa noudatetaan Euroopan unionin perusoikeuskirjassa⁴³ tunnustettuja periaatteita, joita ovat etenkin 14 artiklan mukainen oikeus koulutukseen, 13 artiklan mukainen taiteen sekä tieteellisen ja akateemisen vapauden kunnioittaminen, 21 artiklan mukainen syrjimättömyys, 23 artiklan mukainen naisten ja miesten välinen tasa-arvo sekä 31 artiklan mukainen oikeus oikeudenmukaisiin ja kohtuullisiin työoloihin ja työehtoihin.

4. TALOUSARVIOVAIKUTUKSET

Tämä aloite ei vaadi lisäresursseja EU:n talousarviosta, mutta tämän suosituksen toimenpiteillä mobilisoidaan rahoituslähteitä EU-tasolla sekä kansallisella ja alueellisella tasolla.

5. LISÄTIEDOT

Toteuttamissuunnitelmat, seuranta, arviointi ja raportointijärjestelyt

Komissio aikoo

- helpottaa opetuksen parantamista koskevaa vertaisoppimista jäsenvaltioissa, korkeakouluissa ja sidosryhmien, muun muassa Eurooppalaiset yliopistot -allianssien, keskuudessa; erilaisilla mekanismeilla varmistetaan opetustyön ja ylikansallista yhteistyötä koskeviin toimiin osallistumisen tunnustaminen sekä tarjotaan akateemiselle ja asiantuntijapalvelujen henkilöstölle kestäviä urapolkuja ja asianmukaisia osaamisenjohtamistoimenpiteitä;
- edistää synergioita tämän ehdotuksen ja eurooppalaisesta kehyksestä tutkimus-, innovointi- ja yrittäjyysosaajien houkuttelemiseksi Eurooppaan ja heidän pitämisekseen Euroopassa annetun neuvoston suosituksen välillä; tämä voisi auttaa varmistamaan

³⁸ ECORYS:n vuonna 2023 tekemä tutkimus.

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 [Kotisivu – European Network on Teaching Excellence](https://www.kotisivu.eu/)

⁴³ Euroopan unionin perusoikeuskirja (EUVL C 326, 26.10.2012, s. 391).

- korkeakouluissa ja tutkimuslaitoksissa työskentelevän akateemisen henkilöstön paremman ja johdonmukaisen urakehityksen;
- helpottaa näyttöön perustuvaa politiikkaa ja tämän ehdotuksen edistymisen seurantaa kartoittamalla eurooppalaisen korkeakoulusektorin seurantakeskuksen avulla olemassa olevaa tietoa korkeakoulujen ura- ja henkilöstöpolitiikasta eurooppalaisella, kansallisella ja oppilaitostasolla. Komissio aikoo myös määritellä tietopuutteet ja -tarpeet ja tarkastella merkityksellisiä yhteyksiä eurooppalaisen korkeakoulusektorin seurantakeskuksen ja eurooppalaisen tutkimusalueen puitteissa kehitetyn tutkijanurien seurantakeskuksen välillä.

Ehdotus

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) Laadukas henkilöstö on olennaisen tärkeä unionin korkeakoulujen menestymisen ja jäsenvaltioiden välisen syvemmän ylikansallisen yhteistyön kannalta Eurooppalaisen yliopistostrategian mukaisesti.⁴⁴
- 2) Korkeakoulusektorin ”akateemisella henkilöstöllä” tarkoitetaan henkilöstöä, jonka ensisijainen tai merkittävä tehtävä on opetus tai tutkimustyö korkeakouluissa, jotka tarjoavat ohjelmia eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten (EQF) tasoilla 5–8⁴⁵. Tämän suosituksen kohderyhmäksi olisi katsottava korkeakouluissa sekä opettajina että tutkijoina taikka pelkästään tai pääsääntöisesti opettajina työskentelevät henkilöt heidän asemastaan riippumatta. Kohderyhmää ovat myös korkeakouluissa työskentelevät tutkijat, joilla ei välttämättä ole pysyvää opetustehtävää mutta jotka osallistuvat oppilaitoksen toimintaan ja saattavat toisinaan osallistua opetukseen.
- 3) Osa suosituksista koskee asiantuntijapalvelujen henkilöstön jäseniä, joita ei pidetä tarkkaan ottaen ”akateemisena henkilöstönä” mutta joilla on laajaa korkean tason strategista, oikeudellista tai viestinnän asiantuntemusta, ammattilaisia, jotka työskentelevät akateemisiin tehtäviin liittyvillä aloilla mutta eivät osallistu niihin suoraan, tai korkeakoulusektorin ammattilaisia, joilla on laaja tietämys korkea-asteen koulutuksesta ja muusta asiaankuuluvasta politiikasta.
- 4) Korkeakoulujen olosuhteet muuttuvat, ja niissä luodaan uudenlaisia akateemisia toimia. Korkeakoulusektorin akateemisen henkilöstön odotetaan hoitavan monenlaisia tehtäviä perinteisestä koulutuksesta ja tutkimuksesta yrittäjyyteen ja innovointiin, tietämyksen hyödyntämiseen, ylikansalliseen yhteistyöhön, yritysten ja yhteisöjen osallistamiseen⁴⁶, alueelliseen ja paikalliseen kehittämiseen, mentorointiin, hallintoon

⁴⁴ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle eurooppalaisesta yliopistostrategiasta, 18. tammikuuta 2022 (COM(2022) 16 final).

⁴⁵ [Eurooppalainen tutkintojen viitekehys \(EQF\) |Europass](#).

⁴⁶ Korkeakoulutuksen tehtävään sisältyy muutakin kuin pelkät koulutus- ja tutkimustoiminnot. Yritysten osallistaminen tarkoittaa korkeakoulujen ja yritysten välisten kumppanuuksien luomista, josta on hyötyä molemmille osapuolille, kuten uusien teknologioiden saatavuus yrityksille ja tiedeyhteisön ulkopuolisten työvälineiden, asiantuntemuksen tai verkostojen saatavuus korkeakouluille. Yhteisöjen osallistaminen tarkoittaa demokraattisten arvojen ja kansalaistoiminnan vahvistamista, haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien tarpeisiin vastaamista, kulttuurisen kehityksen edistämistä, julkisesta politiikasta tiedottamista ja laajamittaisten sosiaalisten haasteiden ratkaisemista;

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.

- 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. Alueelliset taloudet ovat yhä riippuvaisempia osaamisesta, innovoinnista ja korkeasti koulutetuista ihmisistä, ja arvostusta ja tukea saava akateeminen henkilöstö voi auttaa kasvattamaan työvoimaa, jota tarvitaan näiden talouksien kehittämiseen. Houkuttelevien ja tehokkaiden korkeakoulujen merkitys on tunnistettu erityisesti alueilla, jotka ovat osaamiskehitysloukussa tai vaarassa joutua sellaiseen ja joilla on vaikeuksia luoda uusia taloudellisia mahdollisuuksia.⁴⁷
- 6) Yhä strategisemmat ylikansalliset toimet, mukaan lukien Eurooppalaiset yliopistot -allianssien muodostaminen⁴⁸ ja ylikansallisten koulutusohjelmien kehittäminen, edellyttävät, että akateeminen henkilöstö sekä asiantuntijapalvelujen henkilöstö käyttävät enemmän aikaa ja energiaa näihin toimiin ydintehtävien eli opetuksen ja tutkimuksen lisäksi. Jotta näitä toimia voidaan kehittää edelleen, arviointi- ja urakehitysmenettelyissä on tunnustettava henkilöstön osallistuminen ylikansallista yhteistyötä koskevaan työhön.
- 7) Vapaa ja syrjimätön työympäristö on tärkeä tekijä, jotta akateeminen henkilöstö voi tarjota laadukasta opetusta. Akateemista vapautta olisi suojeltava ja edistettävä, jotta unionin akateeminen henkilöstö voi nauttia siitä jatkossakin. Akateemisella henkilöstöllä ja asiantuntijapalvelujen henkilöstöllä voi olla myös haasteita, jotka liittyvät epätyytyttäviin työoloihin⁴⁹, suureen työmäärään ja sukupuolten eriarvoiseen kohteluun tai muihin vinoumiin arvioinnissa ja tunnustamisessa. Lisäksi naiset ovat miehiä useammin epävarmoissa ja määräaikaissa työsuhteissa.⁵⁰ Näihin haasteisiin vastaamiseksi on edistettävä kilpailukykyisiä, saavutettavia ja oikeudenmukaisia työoloja tiedeyhteisössä.
- 8) 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 aliedustetuille ja heikommassa asemassa oleville yhteisöille. Jotta voidaan puuttua tiettyjen ryhmien aliedustukseen korkeakouluissa, erityisesti johtotehtävissä, olisi asianmukaista kannustaa monimuotoisuus- ja osallisuussuunnitelmien käyttöön korkeakouluissa ja urakehitykseen liittyvissä menettelyissä.

⁴⁷ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – Osaamispotentiaali käyttöön Euroopan alueilla, 17. tammikuuta 2023 (COM(2023) 32 final).

⁴⁸ Eurooppalaiset yliopistot -aloite on EU:n aloite, jonka tavoitteena on muodostaa alliansseja eri puolilla Eurooppaa toimivien korkeakoulujen välille. Se toteutetaan ensisijaisesti Erasmus+ -rahituksen avulla.

⁴⁹ Mukaan lukien työsyrijintädirektiivissä 2000/78/EY tarkoitettujen vammaisia henkilöitä koskevien kohtuullisten mukautusten puuttuminen.

⁵⁰ Euroopan komissio, tutkimuksen ja innovoinnin pääosasto: She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators, julkaisu- ja tilasto 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

- 9) Tämän suosituksen laadinnassa on huomioitu vahvasti neuvoston suositus eurooppalaisesta kehyksestä tutkimus-, innovointi- ja yrittäjyysosaajien houkuttelemiseksi Eurooppaan ja heidän pitämisekseen Euroopassa⁵¹. Kyseisellä suosituksella pyritään tekemään tutkijanurista houkuttelevampia kaikilla aloilla, myös korkeakouluissa, sekä kaikenikäisten urapolkujen täyteen tunnustamiseen. Molemmilla suosituksilla pyritään parantamaan kohderyhmien työoloja, työurien vakautta, osaamista, sukupuolten tasa-arvoa, osallisuutta ja sosiaalista suojelua koskevia toimenpiteitä.
- 10) 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 tämä aloite⁵² voidaan toteuttaa kokonaisuudessaan ja kannustaa ylikansalliseen yhteistyöhön, kuten yhteistutkintojen kehittämiseen, olisi edistettävä henkilöstön kokonaisvaltaista osallistumista ja strategiaan koordinoituihin toimiin osallistuvan akateemisen ja asiantuntijapalvelujen henkilöstön uranäkymiä. Kun henkilöstöä kannustetaan edistämään valtioiden ja alojen välistä liikkuvuutta, edistetään samalla merkittävästi ylikansallisten innovatiivisten ja tieteidenvälisten koulutusohjelmien kehittämistä. Tästä hyötyvät kaikki opiskelijat.
- 11) Tämän suosituksen tarkoituksena on edistää jatkuvaa ammatillista kehitystä vauhdittavia toimenpiteitä ja akateemisen henkilöstön moninaisten tehtävien tunnustamista. Näin koko henkilöstö voidaan saada mukaan kehittämään innovatiivista opetuksen ja oppimista. Samalla edistetään täydennys- ja uudelleen koulutusmyönteistä näkökulmaa sekä vihreää ja digitaalista siirtymää koskevan osaamisen hankkimista, esimerkiksi tekoälyn hyödyntämistä opetuksessa.
- 12) Tämän suosituksen tarkoituksena on edistää akateemisen henkilöstön ja asiantuntijapalvelujen henkilöstön kilpailukykyisiä, oikeudenmukaisia, osallistavia, saavutettavia, turvallisia ja syrjimättömiä työoloja, jotta heitä saadaan houkutelua korkeakoulusektorille ja pysymään siellä. Akateemisen henkilöstön olisi voitava kehittää innovatiivisia opetusmenetelmiä kilpailukykyisissä ja oikeudenmukaisissa työskentelyolosuhteissa, joissa perusoikeuksia suojellaan ja joissa ei tarvitse pelätä vastatoimia ja/tai kohtuutonta ulkoista vaikuttamista.
- 13) Tällä suosituksella pyritään myös parantamaan korkeakoulujen henkilöstöpolitiikan ja -strategioiden kehittämiseen tarvittavaa tietopohjaa. Koska akateemisesta henkilöstöstä ei kerätä järjestelmällisesti kansainvälisesti vertailukelpoista tietoa ja eri korkeakoulujärjestelmissä käytetään erilaisia henkilöstöluokkia, olisi aiheellista tutkia mahdollisuutta kerätä yksityiskohtaisempaa tietoa, jotta voidaan seurata riittävästi uusia suuntauksia ja toteuttaa aidosti näyttöön perustuvia poliittisia toimia ylikansallisen yhteistyön syventämiseksi unionin tasolla.
- 14) Tämän suosituksen tukemiseksi komissio aikoo koordinoita tiiviissä yhteistyössä jäsenvaltioiden, korkeakoulujen ja työmarkkinaosapuolten kanssa (eurooppalaisen koulutusalueen strategiapuitteiden mukaisesti perustetussa korkeakoulutusta

⁵¹ 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, s. 1).

⁵² Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle eurooppalaisesta yliopistostrategiasta, 18. tammikuuta 2022 (COM(2022) 16 final).

käsittelevässä työryhmässä⁵³) sellaisten suuntaviivojen laatimista, joissa annetaan neuvoja siitä, miten korkeakoulut voivat parantaa akateemisen henkilöstön ja avustavan henkilöstön urien houkuttelevuutta, sekä akateemisen henkilöstön eurooppalaista osaamiskehityksen kehittämistä, jotta voidaan parantaa alojen välistä liikkuvuutta. Osaamiskehityksen kehittämisessä hyödynnetään olemassa olevia asiaankuuluvia unionin tason osaamiskehityksiä, kuten tutkijoiden eurooppalaista osaamiskehitystä (ResearchComp).⁵⁴

- 15) Komissio aikoo myös tukea akateemisen henkilöstön ja asiantuntijapalvelujen henkilöstön uria koskevan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun järjestämistä unionin tasolla, helpottaa jäsenvaltioiden välistä vertaisoppimista, joka koskee tehokkaita mekanismeja, joilla varmistetaan akateemisen henkilöstön ja asiantuntijapalvelujen henkilöstön ylikansalliseen yhteistyöhön osallistumisen tunnustaminen, ja innovatiivisia opetustoimia sekä tukea näyttöön perustuvaa politiikkaa ja edistymisen seuranta kartoittamalla eurooppalaisen korkeakoulusektorin seurantakeskuksen⁵⁵ avulla olemassa olevaa tietoa korkeakoulujen ura- ja henkilöstöpolitiikasta eurooppalaisella, kansallisella ja oppilaitostasolla ja tunnistamalla tietopuutteita ja -tarpeita.
- 16) Komissio edistää synergioita eurooppalaisesta kehiksestä tutkimus-, innovointi- ja yrittäjyysosaajien houkuttelemiseksi Eurooppaan ja heidän pitämisekseen Euroopassa annetun suosituksen kanssa, jotta voidaan varmistaa korkeakouluissa työskentelevän sekä opetukseen että tutkimukseen osallistuvan akateemisen henkilöstön paremmat ja johdonmukaiset urat.
- 17) Komissio aikoo edelleen kehittää ja edistää ylikansallista koulutusyhteistyötä ja innovatiivista koulutusalan huippuosaamista ja tarjota niihin tukea asiaankuuluvien unionin tason rahoituslähteiden, myös Erasmus+ -ohjelman⁵⁶, kautta, sekä kannustaa jäsenvaltioita hyödyntämään teknisen tuen välinettä saadakseen räätälöityä teknistä asiantuntemusta tarvittavien uudistusten suunnitteluun ja toteuttamiseen korkeakoulutuksen alalla muun muassa edistämällä poliittisten päättäjien, tutkijoiden ja tiedeyhteisön välistä yhteistyötä ja kehittämällä akateemisten urien houkuttelevuutta,

ON ANTANUT TÄMÄN SUOSITUKSEN:

Ylikansallinen yhteistyö

1. Jäsenvaltioita suositellaan edistämään, tunnustamaan ja arvostamaan sitoutumista syvempään ylikansalliseen yhteistyöhön, erityisesti
 - a) kannustamaan ja tukemaan akateemisen henkilöstön ja asiantuntijapalvelujen henkilöstön osallistumista syvempää ylikansallista yhteistyötä koskeviin

⁵³ Komission Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle eurooppalaisen koulutusalueen toteuttamisesta vuoteen 2025 mennessä antaman tiedonannon (30.9.2020, COM(2020) 625 final) mukaiset toimenpiteet.

⁵⁴ [ResearchComp: The European Competence Framework for Researchers – Euroopan komissio \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/research-comp/).

⁵⁵ Ks. komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle eurooppalaisesta yliopistostrategiasta, 18. tammikuuta 2022 (COM(2022) 16 final). Komission perustaa eurooppalaisen korkeakoulusektorin seurantakeskuksen. Siinä on tarkoitus yhdistää parhaat EU:n nykyisistä datavälineistä ja -valmiuksista yhteen paikkaan ja tehostetaan niiden käyttöä.

⁵⁶ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (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).

toimiin, kuten yhteistutkinto-ohjelmiin tai pieniä osaamiskokonaisuuksia⁵⁷ koskevaan yhteiseen koulutustarjontaan, kaikilla tasoilla ja kaikilla aloilla, antamalla arvoa tällaisille toimille. Esimerkiksi

- i) harkitsemalla ylikansalliseen koulutusyhteistyöhön liittyvien tavoitteiden sisällyttämistä urapolkuihin sekä henkilöstöpolitiikkaan kansallisella ja oppilaitoksen tasolla;
 - ii) ottamalla huomioon yhteisten ylikansallisten koulutusta koskevien toimien kehittäminen akateemisen henkilöstön akateemista uraa koskevassa arvioinnissa;
 - iii) ottamalla huomioon ylikansalliseen yhteistyöhön liittyvä työ akateemisen henkilöstön kokonaistyöajassa;
- b) pyrkimään vuoropuhelussa korkeakoulusektorin kanssa kehittämään pitkän aikavälin uranäkymiä ja osaamisen johtamista koskevia toimenpiteitä, joiden kohderyhmänä ovat akateeminen ja asiantuntijapalvelujen henkilöstö, joka osallistuu korkeakoulujen allianssien, kuten Eurooppalaiset yliopistot -allianssien, koordinointiin ja hallinnointiin;
 - c) kannustamaan siihen, että kehitetään akateemiselle henkilöstölle ja asiantuntijapalvelujen henkilöstölle uusia mahdollisuuksia eurooppalaiseen ja kansainväliseen liikkuvuuteen ja edistetään näitä mahdollisuuksia sekä tarjotaan vaihtoehtoisia muotoja niille, jotka eivät voi matkustaa; tässä olisi hyödynnettävä myös olemassa olevia uranhallinnan ja työvoiman liikkuvuuden välineitä, kuten Europass-alustaa⁵⁸ ja eurooppalaisen työvoimapalvelujen yhteistyöverkoston (EURES)⁵⁹ liikkuvuusneuvojia;
 - d) tukemaan korkeakouluja, jotta ne voisivat osoittaa riittävät henkilöresurssit ylikansalliseen yhteistyöhön;
 - e) edistämään akateemisen henkilöstön ja asiantuntijapalvelujen henkilöstön mahdollisuutta elinikäiseen oppimiseen, myös lähtemällä sapattivapaalle sellaisen osaamisen parantamiseksi, jota ylikansalliset koulutusta koskevat toimet edellyttävät.

Korkeakoulut

2. Jäsenvaltioita suositellaan edistämään, tunnustamaan ja arvostamaan erilaisia akateemisia rooleja, myös innovatiivista ja tehokasta opetusta, ja erityisesti

- a) käymään korkeakoulusektorin kanssa vuoropuhelua, jonka tavoitteena on
 - i) varmistaa, että korkeakoulusektorin henkilöstöpolitiikassa tunnustetaan ja palkitaan samalla tavoin akateemisen henkilöstön eri roolit, kuten opetus, tutkimus, yrittäjäyys ja innovointi, tietämyksen hyödyntäminen, ylikansallinen yhteistyö, yritysten ja yhteisöjen osallistaminen, alueellinen ja paikallinen kehittäminen, mentorointi, hallinto ja johtaminen sekä osallistuminen oppilaitoksen hallintoon;
 - ii) edistää uusia ja olemassa olevia lähestymistapoja, joissa arvostetaan, tunnustetaan ja palkitaan erilaisia akateemisen henkilöstön urapolkuja

⁵⁷ Neuvoston suositus, annettu 16 päivänä kesäkuuta 2022, eurooppalaisesta lähestymistavasta pieniin osaamiskokonaisuuksiin elinikäisen oppimisen ja työllistävyyden tukemiseksi (EUVL C 243, 27.6.2022, s. 10).

⁵⁸ [Aloitussivu Europass](#).

⁵⁹ [EURES \(europa.eu\)](#).

tarkoituksena edistää liikkuvuutta akateemisen henkilöstön eri roolien välillä 2 kohdan a alakohdan i alakohdan mukaisesti julkisen ja yksityisen sektorin eri aloilla ja eri maissa ottaen läpinäkyvästi huomioon urakatkokset⁶⁰;

- iii) kehittää korkeakoulusektorin käytäntöjä siten, että opetuksen parantamiselle ja henkilöstön kehittämiseksi annettaisiin enemmän painoarvoa, sekä edistää opetuksen yhdenvertaista arvostamista verrattuna tutkimukseen henkilöstön arvioinnissa ja ylennyksissä;
 - iv) kannustaa korkeakoulujen johtoa keskittymään pysyvästi enemmän oppimiseen ja opetukseen painottamalla niitä yhtä paljon kuin tutkimusta sekä arvostamaan henkilöitä, jotka työskentelevät korkeakouluissa aktiivisesti korkeatasoisen opetuksen ja erinomaisten oppimistulosten puolesta;
- b) kehittämään yhteistyössä korkeakoulusektorin kanssa alaa varten käytäntöjä, joilla edistetään jatkuvaa osaamisen kehittämistä
- i) tarjoamalla asianmukaista koulutusta ja tukea opetustoimintaan osallistuvalla akateemisella henkilöstöllä, myös uransa alkuvaiheessa oleville työntekijöille ja osa-aikaisille opettajille;
 - ii) tukemalla opetuksen parantamista edistämällä opetusta koskevaa tutkimusta ja uusien opetusmenetelmien kokeilemistä sekä luomalla innovatiivisia opetus- ja oppimiskeskuksia eri korkeakouluihin akateemisen henkilöstön avustamiseksi opetustehtävissä;
 - iii) tukemalla akateemisen henkilöstön jatkuvaa ammatillista kehittymistä oppimista ja opetusta koskevien innovatiivisten lähestymistapojen, kuten pienten osaamiskokonaisuuksien, suhteen, jotta voitaisiin edistää digitaalisia ja innovatiivisia opetusmenetelmiä, mukaan lukien tekoälyn turvallinen ja avoin hyödyntäminen, vihreää siirtymää ja kestävä kehitystä koskevan oppimisen sisällyttäminen kursseihin⁶¹, erilaisille oppijaryhmille suunnatut osallistavat oppimistavat sekä ylikansallisen yhteistyön sisällyttäminen koulutusohjelmiin ja tiedon jakaminen verkkokursseilla muun maailman kanssa avoimen koulutuksen periaatteiden⁶² mukaisesti;
- c) harkitsemaan sellaisten indikaattoreiden sisällyttämistä olemassa oleviin laadunvarmistusprosesseihin, joilla arvioidaan opetuksen ja oppimisen innovatiivisuutta ja laatua.
3. Jäsenvaltioita suositellaan kannustamaan työehtosopimusten noudattamiseen sekä työmarkkinaosapuolten tulokselliseen vuoropuheluun ja niiden riippumattomuuden kunnioittamiseen ja toteuttamaan tukitoimia, jotta työnantajat voisivat tarjota houkuttelevat, osallistavat ja kilpailukykyiset työolot, joissa akateemista henkilöstöä arvostetaan, kannustetaan ja tuetaan. Tällaisia tukitoimia voisivat olla muun muassa seuraavat:

⁶⁰ Esimerkiksi vanhemmuudesta ja hoitovelvollisuuksista tai terveysongelmista johtuvat.

⁶¹ Neuvoston suositus, annettu 16 päivänä kesäkuuta 2022, vihreää siirtymää ja kestävä kehitystä koskevasta oppimisesta (EUVL C 243, 27.6.2022, s. 1).

⁶² Avoimet koulutuskäytännöt tarkoittavat opetus- ja oppimistekniikoita, jotka perustuvat avoimiin ja osallistaviin teknologioihin ja avoimiin koulutusresursseihin yhteistyössä tapahtuvan ja joustavan oppimisen helpottamiseksi.

- a) parannetaan akateemisen henkilöstön ja asiantuntijapalvelujen henkilöstön rekrytointikäytäntöjä ja työoloja sekä niihin liittyviä rahoitusmekanismeja siten, että työolot olisivat läpinäkyvämpiä, ennakoitavampia, saavutettavampia ja vakaampia erityisesti uransa alkuvaiheessa olevan henkilöstön osalta;
- b) tarjotaan oikeasuhteinen palkkaus, jossa ei ole sukupuolten välisiä palkkaeroja, työ- ja yksityiselämän tasapaino ja sellaiset joustavat työehdot akateemiselle henkilöstölle ja asiantuntijapalvelujen henkilöstölle, jotka auttavat yhdistämään yksityiselämän, perhe-elämän, hoitovelvollisuudet, terveyden, turvallisuuden ja yleisen hyvinvoinnin aiheuttamatta haittaa työurille;
- c) tarjotaan pääsy riittävän sosiaalisen suojelun piiriin työsuhteen muodosta riippumatta, sanotun kuitenkin rajoittamatta jäsenvaltioiden oikeutta määritellä sosiaaliturvajärjestelmiensä peruseriaatteen. Nämä toimenpiteet voisivat koskea seuraavia sosiaalietuuksia siltä osin kuin ne ovat käytössä jäsenvaltiossa: työttömyysetuudet, sairaus- ja terveydenhuoltoetuudet, äitiysvapaa, isyys- ja vanhempainvapaa ja niihin liittyvät etuudet, työkyvyttömyysetuudet, vanhuus- ja perhe-eläke-etuudet sekä työtapaturma- ja ammattitautietuudet;
- d) tarjotaan pääsy ajantasaiseen, kattavaan, käyttäjäystävälliseen ja selkeästi ymmärrettävään tietoon heidän sosiaaliturvaan liittyvistä oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan ja varmistetaan, että oikeudet – riippumatta siitä, onko ne hankittu pakollisten vai vapaaehtoisten järjestelmien kautta – säilyvät, kertyvät ja/tai voidaan siirtää kaikenlaisissa työnteon ja itsenäisen ammatinharjoittamisen muodoissa yli rajojen ja kaikilla talouden aloilla koko työuran ajan tai tietyn viitejakson aikana ja eri järjestelmien välillä tietyllä sosiaalisen suojelun alalla;
- e) varmistetaan, että akateeminen henkilöstö voi kaikissa uransa vaiheissa ja riippumatta työsopimuksensa tyypistä osallistua opetukseen, oppimiseen ja tutkimukseen 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) varmistetaan sukupuolten tasa-arvo, sukupuolten tasapuolinen edustus, yhtäläiset mahdollisuudet sekä osallisuus kaikenlaisista taustoista tuleville akateemisen henkilöstön jäsenille, myös kehittämällä ja jakamalla korkeasteen koulutuksen hyviä käytäntöjä sukupuolten tasa-arvon, osallisuuden ja monimuotoisuuden osalta ja kannustamalla korkeakouluja joko hyödyntämään olemassa olevia välineitä tai kehittämään uusia välineitä, kuten monimuotoisuussitoumuksia⁶³, käytännesaantöjä, ohjeaineistoja tai käsikirjoja;
- g) varmistetaan osallistavan työympäristön luomiseen tähtäävien toimenpiteiden vaikuttavuus

⁶³ [The EU Platform of Diversity Charters turns 10! – Euroopan komissio \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/equality/en/eu-platform-diversity-charters-turns-10)

- i) tukemalla akateemisen henkilöstön naisjäseniä, jotta he saavuttavat akateemisen kokemuksen korkean tason ja pääsevät ylemmän johdon/johtamisen tehtäviin;
 - ii) edistämällä sukupuolten tasa-arvoa koskevien suunnitelmien ja laajempien monimuotoisuus- ja osallistamissuunnitelmien käyttöönottoa korkeakouluissa ja urakehitykseen liittyvissä menettelyissä;
 - iii) edistämällä kannustavampia ja luottamukseen perustuvia arviointikäytäntöjä, joissa asetetaan etusijalle sisäinen motivaatio, avoin palaute ja yhteistyö, muun muassa kehittämällä perusta näyttöön perustuvalla osallisuudella ja monimuotoisuutta koskevalle poliittiselle päätöksenteolle.
4. Suositellaan, että jäsenvaltiot sitoutuvat näyttöön perustuvaan päätöksentekoon, jolla pyritään luomaan tiedeyhteisöön kilpailukykyiset, turvalliset, oikeudenmukaiset ja syrjimättömät olosuhteet, jotka perustuvat saatavilla oleviin organisatorisiin, kansallisiin ja eurooppalaisiin korkeakoulujen ura- ja henkilöstöpolitiikkaa koskeviin tietoihin.
5. Suositellaan, että jäsenvaltiot alkavat noudattaa tätä suositusta mahdollisimman pian, jotta eurooppalaisesta strategiasta korkeakoulujen aseman vahvistamiseksi Euroopan tulevaisuutta silmällä pitäen annettujen neuvoston päätelmien⁶⁴ painopisteet voidaan panna kaikilta osin täytäntöön. Jäsenvaltioita kehoitetaan tiedottamaan komissiolle säännöllisesti eurooppalaisen koulutusalueen työskentelyrakenteiden puitteissa tämän suosituksen tavoitteita tukevista, asianmukaisella tasolla toteutettavista toimenpiteistä, sillä ne ovat tärkeitä eurooppalaisen koulutusalueen toteutumisen ja kehittämisen kannalta.

Tehty Brysselissä

*Neuvoston puolesta
Puheenjohtaja*

⁶⁴ Neuvoston päätelmät eurooppalaisesta strategiasta korkeakoulujen aseman vahvistamiseksi Euroopan tulevaisuutta silmällä pitäen (EUVL C 167, 21.4.2022, s. 9).