

Bruxelles, 3. travnja 2024.
(OR. en)

8506/24

Međuinstitucijski predmet:
2024/0078(NLE)

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

POP RATNA BILJEŠKA

Od:	Glavna tajnica Europske komisije, potpisala direktorica Martine DEPREZ
Datum primitka:	27. ožujka 2024.
Za:	Thérèse BLANCHET, glavna tajnica Vijeća Europske unije
Br. dok. Kom.:	COM(2024) 145 final
Predmet:	Prijedlog PREPORUKE VIJEĆA o privlačnim i održivim karijerama u visokom obrazovanju

Za delegacije se u prilogu nalazi dokument COM(2024) 145 final.

Priloženo: COM(2024) 145 final



EUROPSKA
KOMISIJA

Bruxelles, 27.3.2024.
COM(2024) 145 final

2024/0078 (NLE)

Prijedlog

PREPORUKE VIJEĆA

o privlačnim i održivim karijerama u visokom obrazovanju

{SWD(2024) 74 final}

OBRAZLOŽENJE

1. KONTEKST PRIJEDLOGA

1.1. Razlozi i ciljevi prijedloga

U gospodarstvu utemeljenom na znanju budućnost Europe ovisi o uspješnosti njezinih obrazovnih sustava i sposobnosti da se natječe u globalnoj utrci za talentima. Obrazovanje će sigurno biti dio rješenja za mnoge poteškoće s kojima se Europa suočava.

Europski sektor visokog obrazovanja ima važnu ulogu u opremanju radne snage vještinama visoke razine potrebnima na tržištu rada te postavlja temelje inovacijskog kapaciteta i konkurentnosti Europe, posebno u kontekstu smanjenja radne snage. Ključan je i za razvoj sposobnosti građana EU-a da samostalno uče i razmišljaju, što je neophodno za funkcioniranje demokracije.

Sektor visokog obrazovanja mora privući talentirano osoblje, ali i zadržati ga. To bi osoblje trebalo moći napredovati, bez obzira na sredinu iz koje dolaze, i uživati akademsku slobodu u skladu s demokratskim načelima. Članovi akademskog osoblja danas obavljaju raznolike zadaće i njihova uloga nadilazi tradicionalne uloge u poučavanju i istraživanju. Mogućnosti razvoja karijere i zadovoljstvo poslom presudni su za zadržavanje akademskog osoblja.

Ovaj Prijedlog usmjeren je na dva dodatna pitanja koja utječu na privlačnost akademskih karijera:

1. za ***pokretanje novih zajedničkih transnacionalnih obrazovnih aktivnosti***, kao što je europska diploma¹, potrebno je odgovarajuće osoblje s posebnim vještinama. Međutim, iskustvo² je pokazalo da sudjelovanje u transnacionalnoj suradnji može značiti dodatno radno opterećenje koje se često ne prepoznaje niti nagrađuje. Često se vjeruje da se takve aktivnosti obavljaju povrh posla na puno radno vrijeme, što može odvratiti od sudjelovanja u transnacionalnoj suradnji;
2. za ***opremanje ljudi visokokvalitetnim vještinama*** potrebno je osposobljeno i snalažljivo akademsko osoblje. Međutim, kriteriji za ocjenjivanje rada i napredovanje u sektoru visokog obrazovanja uže su povezani s istraživačkim aktivnostima nego s kvalitetom poučavanja. U kombinaciji s manjkom prilika za trajno stručno usavršavanje u području novih pedagoških metoda i materijala, to može odvratiti akademsko osoblje od poučavanja. Zbog toga akademsko osoblje može imati poteškoća s uspostavljanjem ravnoteže između poučavanja i istraživanja te manje sudjelovati u poučavanju.

Osim toga, visoka učilišta predvode inovacije i gospodarski, građanski i kulturni razvoj svoje regije. Ljudima pomažu da unaprijede svoje znanje i stručne vještine, ali ih i povezuju sa zajednicom na obostranu korist. Međutim, mnoga visoka učilišta ne pridaju dovoljnu važnost aktivnostima kao što su povezivanje s poduzećima i zajednicom, lokalizirane inovacije³ i sudjelovanje u institucijskom upravljanju.

¹ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija „Plan za europsku diplomu”, COM(2024) 144.

² Savezi europskih sveučilišta, združeni diplomski studiji Erasmus Mundus, združeni doktorski programi Marie Skłodowska-Curie (MSCA) i programi s oznakom EIT-a koji se financiraju u okviru programa Erasmus+.

³ Lokalizirane inovacije pridonose gospodarskoj preobrazbi gradova/regija s većim učinkom od nacionalnih strategija i strategija na razini EU-a. Pritom se posebno ističe pristup odozdo prema gore, koji uključuje sve relevantne dionike te gradove i regije potiče na izradu strategija prilagođenih njihovim potrebama. Vidjeti Rissola, G. i Haberleithner, J., Ekosustavi lokaliziranih inovacija. Komparativna analiza studija slučaja, (*Place-Based Innovation Ecosystems. A case-study comparative analysis*), Ured za publikacije Europske unije, 2020., ISBN 978-92-76-19006-6.

Ovim se Prijedlogom to pitanje nastoji riješiti u okviru većeg paketa, koji sadržava i Komunikaciju o planu za europsku diplomu i Prijedlog preporuke Vijeća o Europskom sustavu osiguravanja kvalitete i priznavanja kvalifikacija. Ova inicijativa pridonosi radu na uvođenju europske diplome, ali se ide i korak dalje preporukom o privlačenju i zadržavanju izvrsnog akademskog i stručnog osoblja u visokom obrazovanju kako bi se ostvario taj cilj.

Krajnji je cilj inicijative uspješan sektor visokog obrazovanja kao ključna sastavnica europskog prostora obrazovanja⁴ kako bi građani mogli steći vještine usklađene s promjenjivim društvenim potrebama, zahvaljujući čemu će se Europa lakše suočiti s budućim izazovima.

Ovaj bi Prijedlog trebalo razmatrati zajedno s Preporukom Vijeća o europskom okviru za privlačenje i zadržavanje istraživačkih, inovacijskih i poduzetničkih talenata u Europi⁵ jer oba dokumenta doprinose jačanju sinergija između europskog prostora obrazovanja i europskog istraživačkog prostora (EIP)⁶.

1.2. Strukturna i operativna pitanja koja se razmatraju u ovoj Preporuci

Rezultati studija i savjetovanja upućuju na to da osoblje u visokom obrazovanju nije motivirano sudjelovati u transnacionalnoj suradnji ni poučavati te da se te aktivnosti ne priznaju dovoljno za napredovanje u karijeri.

1.2.1. Promicanje, priznavanje i vrednovanje sudjelovanja u dubljoj transnacionalnoj suradnji

Istraživanja upućuju na rašireno uvjerenje da se vrijeme koje osoblje u visokom obrazovanju posvećuje produbljivanju transnacionalne suradnje (uključujući uspostavljanje i širenje saveza europskih sveučilišta⁷) nedovoljno priznaje za napredovanje u karijeri. U posebnom istraživanju o tom pitanju⁸ većina ispitanika složila se da je transnacionalna suradnja u poučavanju i učenju dio strategije visokog učilišta na kojem rade (66 %) te da se u karijeri akademskog osoblja djelotvorno omogućavaju, podupiru i potiču aktivnosti transnacionalne suradnje (65 %). Međutim, kad je riječ o sustavima ocjenjivanja, promaknuća i nagrađivanja, samo se 40 % ispitanika složilo da se sudjelovanje u transnacionalnoj suradnji primjereno vrednuje. Mnogi ispitanici smatraju da je taj rad podcijenjen i da se od zaposlenika očekuje da ga obavljaju povrh posla na puno radno vrijeme.

Nadalje, prilike za mobilnost osoblja unutar Europe i šire nedovoljno se promiču. Akademsko osoblje koje sudjeluje u programu Erasmus+ i aktivnostima Marie Skłodowska-Curie smatra da u okviru tih dvaju programa može češće primjenjivati inovativne metode poučavanja i bolje se povezati s tržištem rada. Ipak, u izvješću⁹ o resursima sustava visokog obrazovanja u 24 države članice OECD-a¹⁰ ističe se da samo polovina država koje su sudjelovale u istraživanju ima uspostavljene namjenske nacionalne programe za financiranje i potporu mobilnosti osoblja.

⁴ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o uspostavi europskog prostora obrazovanja do 2025., 30. rujna 2020., COM(2020) 625 final.

⁵ Preporuka Vijeća od 18. prosinca 2023. o europskom okviru za privlačenje i zadržavanje istraživačkih, inovacijskih i poduzetničkih talenata u Europi (SL 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 Inicijativa Europska sveučilišta je inicijativa EU-a čiji je cilj uspostava saveza visokih učilišta iz cijele Europe. Za provedbu se prvenstveno koriste sredstva iz programa Erasmus+.

⁸ Istraživanje je proveo [ECORYS](#) (društvo za pružanje savjetodavnih usluga utemeljenih na istraživanju) 2023.

⁹ OECD (2024.), *The state of academic careers in OECD countries: An evidence review*, OECD Education Policy Perspectives, br. 91, OECD Publishing, Pariz, <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁰ Organizacija za gospodarsku suradnju i razvoj.

1.2.2. Promicanje, priznavanje i vrednovanje akademskih uloga i zadaća, uključujući inovativno i djelotvorno poučavanje

Poslodavci i šire društvo očekuju da akademsko osoblje koje radi u visokim učilištima uz poučavanje i istraživanje preuzima razne dodatne uloge i zadaće¹¹. Naposljetku, te dodatne zadaće oblikuju ulogu visokog obrazovanja u društvu – obrazovanje visokokvalificiranih stručnjaka i bavljenje društvenim i gospodarskim pitanjima. Međutim, te raznolike zadaće ne vrednuju se jednako. Iako u većini europskih zemalja postoje formalni mehanizmi za priznavanje poučavanja u akademskim karijerama, čini se da oni u praksi ne funkcioniraju dobro. Iznimno je važno da se poučavanje i druge akademske aktivnosti koje nisu povezane s istraživanjem, a ključne su za društvo, vrednuju jednako kao istraživanje¹².

Organizacije dionika zabrinute su zbog nejednakog vrednovanja istraživanja i poučavanja. Brine ih i visoka razina nezadovoljstva praksom institucija povezanom s raznolikošću akademskih uloga i zadaća. Na primjer, više od dvije trećine (70 %) ispitanika u nedavnom istraživanju¹³ izjavilo je da radno opterećenje akademskog osoblja nije ravnomjerno raspoređeno po vrsti osoblja, radnom stažu i ulogama. Drugo nedavno istraživanje pokazuje da, iako se uspješnost poučavanja redovito ocjenjuje u mnogim sustavima visokog obrazovanja, rezultati tog ocjenjivanja imaju slabo utječu na napredovanje u karijeri, a kvalitetno i inovativno poučavanje ne cijeni se dovoljno¹⁴.

Linearni modeli razvoja karijere još su jedan razlog zabrinutosti akademskog osoblja jer umanjuju sposobnost visokih učilišta da uvode inovacije i surađuju sa širim ekosustavom. Akademsko se osoblje rijetko može bez poteškoća kretati između akademske zajednice i drugih sektora. Međutim, takvo širenje iskustva doprinijelo bi i kvaliteti poučavanja i akademskom životu.

Osim toga, nedostatnom se smatra i potpora razvoju akademskog osoblja. Za rad s raznolikim skupinama studenata i njihovo uključivanje u okruženje za učenje usmjereno na studenta potrebno je neprestano osuvremenjivati metode poučavanja. Iako se akademskom osoblju pruža potpora za uvođenje boljih metoda poučavanja (unapređenje poučavanja)¹⁵, to nije učestalo u europskom prostoru obrazovanja. Još se rjeđe primjenjuje uvjet da akademsko osoblje koje preuzima nastavničku ulogu u visokom obrazovanju ima formalnu kvalifikaciju za poučavanje¹⁶.

1.2.3. Promicanje konkurentnih, sigurnih, pravednih, slobodnih i nediskriminirajućih uvjeta radi privlačenja i zadržavanja osoblja

Kvalitetno poučavanje i transnacionalna suradnja mogu se razvijati samo u slobodnom, sigurnom, predvidivom i stabilnom radnom okruženju. Dobrobit akademskog osoblja ovisi o nekoliko čimbenika: mogućnosti profesionalnog razvoja, ravnopravnosti i nediskriminaciji pri zapošljavanju i napredovanju, prilikama za mobilnost i intelektualnoj slobodi. Ti su čimbenici ključni za privlačenje mlađih generacija karijeri u akademskoj zajednici. Istodobno, manjak

¹¹ To su, među ostalim, transnacionalna suradnja, povezivanje s poduzećima i zajednicom (suradnja s raznim sektorima gospodarstva i lokalnim zajednicama), lokalizirane inovacije i sudjelovanje u institucijskom upravljanju.

¹² Vidjeti internetsku anketu društva ECORYS i pregled dokaza OECD-a. Osim toga, u Preporuci Vijeća o europskom okviru za privlačenje i zadržavanje istraživačkih, inovacijskih i poduzetničkih talenata u Europi (kako je donesena 2023.) predlaže se uspostava sustava procjene i nagrađivanja u kojima se uzima u obzir raznolikost rezultata, aktivnosti i prakse. To uključuje poučavanje, suradnju akademske zajednice i industrije i interakciju s društvom.

¹³ Istraživanje koje je 2023. proveo ECORYS.

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

¹⁵ Pet država članica ima regulatorne obveze za poboljšanje poučavanja: DK, EE, FR, LT i LV. Vidjeti Zhang, T. (2022.), *National Developments in Learning and Teaching in Europe*, Bruxelles: Europska udruga sveučilišta.

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

uključivosti i konkurentnosti kao privlačnih radnih uvjeta može odvratiti ljude od odabira takve karijere. Zbog velikog udjela nesigurnih ugovora u sektoru visokog obrazovanja, posebno na početku karijere, osoblje ne može razvijati stručne vještine. Djelotvoran socijalni dijalog i akademska sloboda stoga su nužni elementi potpore za kvalitetno obrazovanje i transnacionalnu suradnju.

Zbog posebnih značajki visokog obrazovanja i raznolikosti ustanova prilično se razlikuju i situacije akademskog osoblja, osobito na početku karijere. Mnogi članovi osoblja u visokom obrazovanju imaju kratkoročne ili nesigurne ugovore o zaposlenju¹⁷. Iako su zbog toga visoka učilišta fleksibilnija, akademska struka postaje manje privlačna.

Osim o sigurnosti radnih mjesta i radnim uvjetima, dobrobit osoblja u akademskim i stručnim službama ovisi i o sigurnosti da mogu poučavati bez vanjskog uplitanja i straha od odmazde. U nedavnom istraživanju, u kojem se analizirala vlastita percepcija akademske slobode 4000 članova akademskog osoblja u zemljama EU-a, 45 % ispitanika izjavilo je da je zaštita akademske slobode narušena¹⁸. Svi incidenti koji bi mogli ugroziti akademsku slobodu mogu otežati akademski rad, koji se po svojoj prirodi odvija u javnom prostoru. Strah od proganjanja zbog znanstvenih stajališta uvelike odvraća od odabira karijere u visokom obrazovanju.

Sustav visokog obrazovanja mnogo je pristupačniji u Europi nego u ostatku svijeta. Međutim, skupine u nepovoljnom položaju i dalje su nedovoljno zastupljene među studentima, akademskim osobljem i istraživačima. Važno je da visoka učilišta stvore okruženje koje omogućava da talenti iz skupina u nepovoljnom položaju ostaju u akademskoj zajednici i svojim posebnim iskustvom doprinose visokokvalitetnom akademskom radu¹⁹. Akademsko osoblje iz nedovoljno zastupljenih skupina može biti uzor studentima u nepovoljnom položaju, što bi moglo doprinijeti privlačenju raznolikih talenata. S obzirom na društvenu ulogu akademske zajednice, ona treba biti otvorena za raznolikost te stvarati nediskriminirajuće i sigurne uvjete kako bi svi članovi osoblja mogli sudjelovati u inovacijama i poučavanju. Manjak uključivih i pristupačnih mogućnosti zapošljavanja, rada i mobilnosti za osobe s invaliditetom odvraća ih od odabira ili izgradnje karijere u tom području. U obrazovnom je sektoru 2020. radilo šest puta manje osoba s invaliditetom od osoba bez invaliditeta²⁰. Dokazi upućuju i na trajnu rodnu neravnotežu, uključujući ugovornu nejednakost²¹. Žene su češće zaposlene na temelju nesigurnih ugovora (9 %, u odnosu na 7,7 % u 2019.) i ugovora na određeno vrijeme (3,9 postotnih bodova više) nego muškarci. Unatoč napretku ostvarenom posljednjih godina, žene su nedovoljno zastupljene među akademskim osobljem u području prirodnih znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike (STEM) te na višim položajima. Takve rodne razlike mogu izravno utjecati na razliku u plaći na temelju spola jer su područja STEM-a obično povezana s višim platnim razredima. Prosječan udio žena na mjestima redovnih profesora ili istovjetnim položajima u EU-u iznosi 26 %, a još je veća rodna neravnoteža zabilježena u upravljanju, sa samo 24 % žena na čelu visokih učilišta.

¹⁷ Dokazi pokazuju da je u nekim sustavima otprilike četvrtina osoblja zaposlena na temelju kratkoročnih ugovora: <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁸ Karran, T. i Beiter, K. (2020.), *Academic freedom in the European Union: legalities and reality*, u Bergan, S., Gallagher, T. i Harkavy, I. (ur.), *Academic Freedom, Institutional Autonomy and the Future of Democracy*, Organizacija Ujedinjenih naroda za obrazovanje, znanost i kulturu, Council of Europe Publishing, Strasbourg.

¹⁹ [Angažman zajednice u visokom obrazovanju: kretanja, praksa i politike – NESET \(nesetweb.eu\)](#).

²⁰ Projekt europskog stručnog znanja o invaliditetu, Zapošljavanje osoba s invaliditetom, [Izvješća – Zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje – Europska komisija \(europa.eu\)](#).

²¹ Europska komisija, Glavna uprava za istraživanje i inovacije, „She figures 2021” – Rod u istraživanju i inovacijama – statistički podaci i pokazatelji, Ured za publikacije, 2021., <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

Poboljšanje radnih uvjeta i uklanjanje prepreka i rodni razlika u akademskim karijerama znatno doprinose stvaranju konkurentnih, slobodnih, uključivih, sigurnih, pravednih i nediskriminirajućih uvjeta u akademskoj zajednici jer su to neki od elemenata potrebnih za povećanje privlačnosti visokih učilišta akademskom osoblju i za poticanje kvalitetnog poučavanja i transnacionalne suradnje.

Podaci o akademskim karijerama često su fragmentirani, zbog čega je teško temeljito analizirati određene aspekte. Prikupljanje nekih od podataka koji nedostaju već je započelo u okviru rada Europskog opservatorija za sektor visokog obrazovanja²² i opservatorija za istraživačke karijere, a nastaviti će se u okviru europskog istraživačkog prostora radi praćenja istraživačkih karijera u svim sektorima²³. Međutim, potrebno je bolje prikupljanje i integracija podataka kako bi se pratila institucijska preobrazba u sektoru visokog obrazovanja u EU-u i doprinijelo promišljenom oblikovanju politika.

1.3. Ciljevi predložene preporuke Vijeća

Cilj je ove Preporuke Vijeća stvoriti zajednički okvir na razini EU-a za privlačne, uključive i održive karijere u visokom obrazovanju.

1.4. Dosljednost s postojećim odredbama politike u tom području

Prijedlog je jedan od glavnih rezultata europskog prostora obrazovanja i temelji se na prethodnom radu opisanom u odlomcima u nastavku.

U Komunikaciji Komisije o europskoj strategiji za sveučilišta²⁴ ističe se potreba za fleksibilnim i privlačnim akademskim karijerama u visokom obrazovanju. Navodi se i da će „Komisija [...] u bliskoj suradnji s dionicima i državama članicama [...] predložiti Europski okvir za privlačne i održive karijere u visokom obrazovanju, u sinergiji s okvirom za istraživačke karijere razvijenim u sklopu EIP-a”. Uz to, države članice poziva se da „promiču jednako poštovanje različitih akademskih karijera i osiguraju veću fleksibilnost za akademske karijere, ali i izvan akademske zajednice”.

Taj je cilj dodatno naglašen u Zaključcima Vijeća o europskoj strategiji za osnaživanje visokih učilišta za budućnost Europe²⁵, u kojima se navodi da „[p]ri vrednovanju karijere pripadnika akademske zajednice u obzir treba uzeti sve njihove razne aktivnosti, unutar i izvan akademske zajednice, u odnosu na sve dimenzije misija visokih učilišta”.

U ovom Prijedlogu preporuke Vijeća uzimaju se u obzir iskustva iz aktivnosti Marie Skłodowska-Curie, koje doprinose tim ciljevima i. privlačenjem međunarodnih talenata u Europu, ii. promicanjem privlačnih radnih uvjeta i iii. podupiranjem osposobljavanja, mobilnosti i razvoja karijere istraživača i akademskog osoblja u Europi.

Preporukom Vijeća o europskom okviru za privlačenje i zadržavanje istraživačkih, inovacijskih i poduzetničkih talenata u Europi²⁶ nastoji se ojačati istraživačke karijere u svim

²² Vidjeti Komunikaciju Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o europskoj strategiji za sveučilišta, 18. siječnja 2022., COM(2022) 16 final. Komisija treba osnovati Europski opservatorij za sektor visokog obrazovanja. Opservatorij bi objedinio trenutačno najbolje podatkovne alate i kapacitete EU-a i povećavao njihovo korištenje.

²³ Program rada programa Obzor Europa za razdoblje 2023. – 2024., „Širenje sudjelovanja i jačanje europskog istraživačkog prostora”.

²⁴ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o europskoj strategiji za sveučilišta, 18. siječnja 2022., COM(2022) 16 final.

²⁵ Zaključci Vijeća o europskoj strategiji za osnaživanje visokih učilišta za budućnost Europe (SL C 167, 21.4.2022., str. 9.).

²⁶ Preporuka Vijeća od 18. prosinca 2023. o europskom okviru za privlačenje i zadržavanje istraživačkih, inovacijskih i poduzetničkih talenata u Europi (SL C, C/2023/1640, 29.12.2023., str. 1).

sektorima, među ostalim uvođenjem nove Europske povelje za istraživače. I okvir i Povelja u skladu su sa zaključcima Vijeća naslovljenima „Produbljivanje europskog istraživačkog prostora: osiguravanje privlačnih i održivih istraživačkih karijera i radnih uvjeta za istraživače te ostvarivanje cirkulacije mozгова”²⁷, usvojenima u svibnju 2021., i jednim od glavnih ciljeva priloženih Zaključcima Vijeća „Buduće upravljanje europskim istraživačkim prostorom”²⁸.

Komisija je 13. studenog 2023. donijela Prijedlog preporuke Vijeća „Europa u pokretu” – mobilnost u svrhu učenja za sve²⁹. Cilj je te predložene preporuke pružiti prilike nastavnom i nenastavnom osoblju te učenicima svih dobi.

U Rezoluciji Vijeća o strateškom okviru za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja u smjeru europskog prostora obrazovanja i šire (2021. – 2030.)³⁰ jedan je od prioriteta „[o]stvarivanje cjeloživotnog učenja i mobilnosti za sve”. Tom prioritetu doprinosi promicanje „prekvalifikacije i usavršavanja kao načina razmišljanja diljem Unije”³¹ tijekom Europske godine vještina 2023./2024. i politika u području vještina, u okviru koje se potrebe i vještine učenika (uključujući vještine stečene tijekom mobilnosti) nastoje uskladiti s prilikama na tržištu rada.

U Preporuci Vijeća od 23. studenog 2023. o poboljšanju pružanja digitalnih vještina i kompetencija u obrazovanju i osposobljavanju³² poziva se države članice da „nastave poboljšavati mjere za zapošljavanje i osposobljavanje učitelja i nastavnika sa stručnim znanjem u području [...] naprednih digitalnih tehnologija u visokom obrazovanju, istodobno prepoznajući njihovu potrebu za različitim pedagoškim i didaktičkim vještinama”.

1.5. Dosljednost u odnosu na druge politike Unije

Ovim se Prijedlogom preporuke Vijeća jača visoko obrazovanje i doprinosi nastojanjima Europe da se ulaže u ljude i njihove vještine te se postavljaju temelji za održivi razvoj, konkurentnost i visoku stopu zaposlenosti, u skladu s europskim semestrom.

Prijedlog je u skladu s europskim stupom socijalnih prava³³, u kojem se utvrđuju temeljna načela i prava koja se odnose na jednake mogućnosti i pristup tržištu rada, pravedne radne uvjete te socijalnu zaštitu i uključenost, kao i s Preporukom Vijeća o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti³⁴ iz studenog 2019.

²⁷ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9138-2021-INIT/hr/pdf>

²⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/hr/pdf>. Vidjeti aktivnosti 4. „Promicati privlačne i održive karijere u području istraživanja, uravnoteženi protok talenata i međunarodnu, transdisciplinarnu i međusektorsku mobilnost u cijelom EIP-u”, 3. „Napredovati ka reformi sustava ocjenjivanja za istraživanja, istraživače i institucije kako bi se poboljšala njihova kvaliteta, uspješnost i učinak” i 5. „Promicati rodnu ravnopravnost i poticati uključenost, uzimajući u obzir Izjavu iz Ljubljane”.

²⁹ Prijedlog preporuke Vijeća „Europa u pokretu” – mobilnost u svrhu učenja za sve, 15. studenog 2023., COM(2023) 719 final.

³⁰ Rezolucija Vijeća o strateškom okviru za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja u smjeru europskog prostora obrazovanja i šire (SL C 66, 26.2.2021.).

³¹ Odluka (EU) 2023/936 Europskog parlamenta i Vijeća od 10. svibnja 2023. o Europskoj godini vještina (SL L 125, 11.5.2023., str. 1.).

³² Preporuka Vijeća od 23. studenog 2023. o poboljšanju pružanja digitalnih vještina i kompetencija u obrazovanju i osposobljavanju (SL C, C/2024/1030, 23.1.2024.).

³³ Međuinstitucijski proglas o europskom stupu socijalnih prava (SL C 428, 13.12.2017., str. 10.).

³⁴ Preporuka Vijeća od 8. studenog 2019. o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti (SL C 387, 15.11.2019., str. 1.).

2. PRAVNA OSNOVA, SUPSIDIJARNOST I PROPORCIONALNOST

2.1. Pravna osnova

Prijedlog se temelji na članku 165. stavku 4. i članku 166. stavku 4. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU). U članku 165. stavku 1. UFEU-a propisuje se da Unija treba „doprinosi[ti] razvoju kvalitetnog obrazovanja poticanjem suradnje među državama članicama te, ako je to potrebno, podupiranjem i dopunjavanjem njihovih aktivnosti, pri čemu u potpunosti poštuje odgovornost država članica za nastavni sadržaj i ustroj obrazovnih sustava”. U članku 165. stavku 2. UFEU-a nadalje se navodi da su ciljevi djelovanja Unije u području obrazovanja „promicanje suradnje između obrazovnih ustanova” i „poticanje mobilnosti studenata i nastavnika”.

U članku 166. stavku 1. UFEU-a propisuje se da Unija mora provoditi politiku strukovnog osposobljavanja. U članku 166. stavku 2. UFEU-a navodi se da se djelovanjem Unije mora nastojati „poticati suradnju u području osposobljavanja između ustanova za obrazovanje ili osposobljavanje i poduzeća”.

Osim toga, Prijedlog se temelji na članku 153. stavku 1. točkama (b) i (i) u vezi s člankom 292. U članku 153. stavku 1. točkama (b) i (i) navodi se da Unija podupire i dopunjuje aktivnosti država članica u području radnih uvjeta i jednakosti muškaraca i žena u pogledu mogućnosti na tržištu rada i postupanja na radnom mjestu, a člankom 292. UFEU-a utvrđuje se pravna osnova za preporuke koje Vijeće donosi na temelju prijedloga Komisije.

U okviru inicijative ne predlaže se proširenje regulatorne ovlasti EU-a niti se predlažu dodatne obveze za države članice. Države članice odlučit će u skladu s nacionalnim okolnostima kako provesti ovu Preporuku Vijeća.

2.2. Supsidijarnost (za neisključivu nadležnost)

Prijedlog je u skladu s načelom supsidijarnosti iz članka 5. stavka 3. Ugovora o Europskoj uniji (UEU). Njime se nastoji povećati transnacionalna suradnja u visokom obrazovanju uz istodobnu zaštitu mogućnosti država članica da donose neovisne zakonodavne odluke i provode mjere za poticanje dublje suradnje među visokim učilištima. Bez obzira na odgovornost država članica, pitanja transnacionalne suradnje po prirodi se bolje rješavaju zajedničkim djelovanjem na razini EU-a.

2.3. Proporcionalnost

Prijedlog je u skladu s načelom proporcionalnosti iz članka 5. stavka 4. UEU-a. Ni sadržaj ni oblik Prijedloga ne izlaze iz okvira onoga što je potrebno za ostvarivanje njegovih ciljeva. Predložene radnje proporcionalne su ciljevima koji se nastoje ostvariti jer poštuju prakse država članica i raznolikost sustava. Države članice sve obveze preuzimaju dobrovoljno i svaka država članica može slobodno odlučiti o provedbi Prijedloga. Dodana vrijednost djelovanja na razini EU-a jest poticanje dublje transnacionalne suradnje među visokim učilištima iz različitih država članica, poboljšanje funkcioniranja visokog obrazovanja u EU-u i povećanje njegove privlačnosti i konkurentnosti u cijelom svijetu.

2.4. Odabir instrumenta

Kako bi se postigli navedeni ciljevi, člankom 165. stavkom 4. i člankom 166. stavkom 4. UFEU-a te člankom 292., kako je prethodno objašnjeno, propisano je da Vijeće donosi preporuke na prijedlog Komisije. Preporuka Vijeća primjeren je instrument u području obrazovanja i osposobljavanja, u kojem Unija ima pomoćnu nadležnost.

3. REZULTATI *EX POST* EVALUACIJA, SAVJETOVANJA S DIONICIMA I PROCJENA UČINKA

3.1. Savjetovanja s dionicima

Posljednjih su godina provedena brojna savjetovanja na sastancima: i. radne skupine za visoko obrazovanje u sklopu strateškog okvira europskog prostora obrazovanja; ii. čelnika uprava za visoko obrazovanje; te iii. Skupine za praćenje Bolonjskog procesa i radne skupine za učenje i poučavanje.

Redovito su održavane rasprave između Komisije i visokih učilišta i organizacija dionika, uključujući Europska sveučilišta. Mnogi su dionici svoj doprinos dali u pisanom obliku (EUA, YERUN, LERU, CESAER, The Guild, EURASHE³⁵).

Internetska anketa i rezultati ranijeg pregleda literature dodatno su potvrdili doprinose dionika. Jasno su pokazali da postoji dojam nedostatnog priznavanja poučavanja i drugih aktivnosti u odnosu na istraživanje u akademskim karijerama u visokim učilištima. Poziv na očitovanje³⁶ objavljen je 9. siječnja 2024. i zatvoren 6. veljače 2024., a dionici su uglavnom pozdravili inicijativu.

Komisija je u cijelom postupku pripreme ove Preporuke razmjenjivala informacije i sa socijalnim partnerima kao što je ETUCE³⁷.

3.2. Prikupljanje i primjena stručnog znanja

Prijedlog se temelji na dokazima i informacijama iz studija i izvješća: sveobuhvatnog pregleda literature i internetske ankete društva ECORYS, uključujući savjetodavne sastanke i fokusne skupine³⁸ te OECD-ova pregleda dokaza o akademskim karijerama³⁹ i komplementarnog pregleda dobrobiti akademskog osoblja koji je proveo NESET⁴⁰.

Prikupljeni su i podaci iz projekata financiranih u okviru programa Erasmus+ u kojima su sudjelovale organizacije dionika: projekta LOTUS⁴¹, kojim upravlja EUA, i projekta E-note⁴².

3.3. Procjena učinka

Procjena učinka nije provedena zbog dobrovoljnog karaktera predloženih aktivnosti i opsega očekivanih učinaka. Prijedlog je izrađen na temelju prethodnih studija, savjetovanja s dionicima i državama članicama te poziva na očitovanje.

3.4. Temeljna prava

Prijedlogom se poštuju načela iz Povelje Europske unije o temeljnim pravima⁴³, konkretno pravo na obrazovanje u skladu s člankom 14., poštovanje slobode umjetnosti te znanstvene i akademske slobode u skladu s člankom 13., nediskriminacija u skladu s člankom 21., ravnopravnost žena i muškaraca u skladu s člankom 23. te pravo na poštene i pravične radne uvjete u skladu s člankom 31.

³⁵ EUA: Europska udruga sveučilišta; YERUN: Mreža mladih europskih istraživačkih sveučilišta; LERU: Liga europskih istraživačkih sveučilišta; CESAER: Konferencija europskih tehničkih sveučilišta; The Guild: Ceh europskih istraživačkih sveučilišta; EURASHE: Europska udruga visokih učilišta.

³⁶ [Privlačne i održive karijere u visokom obrazovanju \(europa.eu\).](https://eua.europa.eu/learning-competences/learning-competences-in-higher-education/)

³⁷ Europski sindikalni odbor za obrazovanje.

³⁸ Istraživanje koje je 2023. proveo ECORYS.

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 Projekt za vodstvo i organizaciju za poučavanje i učenje na europskim sveučilištima: [Lotus \(eua.eu\)](https://lotus-eua.eu/).

⁴² [Početna stranica – Europska mreža za izvrsnost u poučavanju.](https://eua.europa.eu/learning-competences/learning-competences-in-higher-education/)

⁴³ Povelja Europske unije o temeljnim pravima (SL C 326, 26.10.2012., str. 391.).

4. UTJECAJ NA PRORAČUN

Iako za ovu inicijativu neće biti potrebno izdvojiti dodatna sredstva iz proračuna EU-a, mjerama iz ove Preporuke aktivirat će se izvori financiranja na nacionalnoj i regionalnoj razini i razini EU-a.

5. DRUGI ELEMENTI

Planovi provedbe i mehanizmi praćenja, evaluacije i izvješćivanja

Komisija namjerava:

- olakšati uzajamno učenje među državama članicama, visokim učilištima i dionicima, uključujući saveze europskih sveučilišta, o poboljšanju poučavanja, mehanizmima kojima se osigurava priznavanje poučavanja i sudjelovanja u aktivnostima transnacionalne suradnje te omogućavanju održivih karijera i provedbi odgovarajućih mjera za upravljanje talentima akademskog i stručnog osoblja,
- poticati sinergije između ovog Prijedloga i Preporuke Vijeća o europskom okviru za privlačenje i zadržavanje istraživačkih, inovacijskih i poduzetničkih talenata u Europi, što bi moglo pomoći u osiguravanju boljih i dosljednih karijera akademskog osoblja koje radi na visokim učilištima i u istraživačkim ustanovama,
- provoditi politiku utemeljenu na dokazima i pratiti napredak ovog Prijedloga evidentiranjem, preko Europskog opservatorija za sektor visokog obrazovanja, postojećih podataka o karijerama i kadrovskoj politici u visokom obrazovanju na europskoj i nacionalnoj razini i na razini ustanova. Osim toga, Komisija planira utvrditi nedostatke podataka i potrebe za podacima te razmotriti relevantne poveznice između Europskog opservatorija za sektor visokog obrazovanja i opservatorija za istraživačke karijere, uspostavljenog u okviru europskog istraživačkog prostora.

Prijedlog

PREPORUKE VIJEĆA**o privlačnim i održivim karijerama u visokom obrazovanju**

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 292. u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkama (b) i (i), članak 165. stavak 4. i članak 166. stavak 4., uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije, budući da:

- (1) Visokokvalitetno osoblje nužno je za uspjeh visokih učilišta u Uniji i dublju transnacionalnu suradnju država članica, u skladu s europskom strategijom za sveučilišta⁴⁴.
- (2) „Akademsko osoblje” u visokom obrazovanju trebalo bi biti osoblje čija je osnovna ili glavna zadaća poučavanje ili istraživanje u ustanovama koje nude programe na razinama od 5. do 8. Europskog kvalifikacijskog okvira (EQF)⁴⁵. Osoblje na koje se odnosi ova Preporuka trebalo bi uključivati osoblje koje radi na visokim učilištima i bavi se i poučavanjem i istraživanjem, kao i osoblje koje samo ili uglavnom poučava, bez obzira na status. To uključuje i istraživače koji rade na visokim učilištima i možda nisu stalno zaposleni kao nastavno osoblje, ali su uključeni u rad ustanove i povremeno se mogu baviti poučavanjem.
- (3) Neke se preporuke odnose na stručno osoblje koje nije „akademsko osoblje” u strogom smislu, ali ima visoku razinu stručnog znanja u strateškim, pravnim ili komunikacijskim područjima, stručnjake koji rade u područjima povezanim s akademskim zadaćama, ali nisu izravno uključeni u njih ili stručnjake u visokom obrazovanju koji imaju opsežno znanje o visokom obrazovanju i drugim relevantnim politikama.
- (4) Visoka učilišta suočavaju se s promjenjivim uvjetima, a javljaju se i nove vrste akademskih aktivnosti. Od akademskog osoblja u visokom obrazovanju očekuje se da ispunjava razne uloge, od tradicionalnih obrazovnih aktivnosti i istraživanja do poduzetništva i inovacija, vrednovanja znanja, transnacionalne suradnje, povezivanja s poduzećima i zajednicom⁴⁶, regionalnog i lokalnog razvoja, mentoriranja, administracije i upravljanja te sudjelovanja u institucijskom upravljanju. Te se uloge

⁴⁴ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o europskoj strategiji za sveučilišta, 18. siječnja 2022., COM(2022) 16 final.

⁴⁵ [Europski kvalifikacijski okvir \(EQF\) | Europass](#).

⁴⁶ Zadaća visokog obrazovanja nadilazi funkcije obrazovanja i istraživanja. Povezivanje s poduzećima znači uspostavljanje partnerstava visokih učilišta i poduzeća, čime se ostvaruju uzajamne koristi, kao što su pristup poduzeća novim tehnologijama i pristup visokih učilišta opremi, stručnom znanju i mrežama izvan akademske zajednice. Povezivanje sa zajednicom znači jačanje demokratskih vrijednosti i građanskog angažmana, ispunjavanje potreba ranjivih skupina, doprinos kulturnom razvoju, pružanje informacija za oblikovanje javne politike i razmatranje složenih društvenih pitanja.

ne vrednuju jednako. Da bi se riješio problem pristranosti u karijernim strukturama i društvenog priznavanja istraživanja nauštrb poučavanja i drugih neistraživačkih akademskih aktivnosti, trebalo bi promicati pristupe u kojima se različite akademske karijere prepoznaju i uzimaju u obzir pri ocjenjivanju osoblja i napredovanja u karijeri.

- (5) Stvaranjem boljih uvjeta za akademsko osoblje i uklanjanjem prepreka može se povećati privlačnost visokih učilišta kao radnih mjesta i njihova mogućnost da potaknu dodatne pozitivne učinke prelijevanja, posebno na tržište rada zahvaljujući poticanju razvoja talenata. Akademsko osoblje koje uživa veće poštovanje i potporu može pomoći u stvaranju radne snage potrebne za razvoj regionalnih gospodarstava, koja sve više ovise o znanju, inovacijama i visokokvalificiranim osobama. Važnost atraktivnih i djelotvornih visokih učilišta posebno je prepoznata u regijama koje su upale ili bi mogle upasti u zamku nedovoljnog razvoja talenata i koje zaostaju u stvaranju novih gospodarskih prilika⁴⁷.
- (6) Uz osnovne aktivnosti poučavanja i istraživanja akademsko i stručno osoblje mora posvećivati dodatno vrijeme i energiju strateški sve važnijim transnacionalnim aktivnostima, uključujući izgradnju saveza europskih sveučilišta⁴⁸ i razvoj transnacionalnih obrazovnih programa. Kako bi se te aktivnosti nastavile razvijati, u okviru mehanizama ocjenjivanja i promaknuća potrebno je uvažiti doprinos osoblja transnacionalnoj suradnji.
- (7) Slobodno i nediskriminirajuće radno okruženje važan je čimbenik koji akademskom osoblju omogućava kvalitetno poučavanje. Akademsku slobodu trebalo bi štititi i promicati kako bi je akademsko osoblje u Uniji i dalje moglo uživati u velikoj mjeri. Akademsko i stručno osoblje može biti izloženo i nezadovoljavajućim radnim uvjetima⁴⁹, velikom radnom opterećenju i rodnoj ili drugoj pristranosti pri ocjenjivanju i priznavanju. Osim toga, žene su češće zaposlene na temelju nesigurnih ugovora i ugovora na određeno vrijeme nego muškarci⁵⁰. Stoga je potrebno promicati konkurentne, pristupačne i pravedne radne uvjete u akademskoj zajednici.
- (8) Rad Unije na uključivosti, raznolikosti i rodnoj ravnopravnosti u visokom obrazovanju temelji se na uključivom pristupu izvrsnosti. Cilj je podupirati izvrsnost u visokom obrazovanju i ujedno osiguravati ravnopravno sudjelovanje, pogotovo nedovoljno zastupljenih skupina i skupina u nepovoljnom položaju. Da bi se riješio problem nedovoljne zastupljenosti određenih skupina na visokim učilištima, posebno na vodećim položajima, trebalo bi promicati planove za raznolikost i uključivanje na visokim učilištima i u postupcima napredovanja.
- (9) Ova je Preporuka osmišljena u bliskoj sinergiji s Preporukom Vijeća o europskom okviru za privlačenje i zadržavanje istraživačkih, inovacijskih i poduzetničkih talenata u Europi⁵¹, čiji je cilj povećanje privlačnosti istraživačkih karijera u svim sektorima, uključujući akademsku zajednicu, te potpuno priznavanje svih vrsta karijera. Cilj je

⁴⁷ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija „Iskorištavanje talenta u europskim regijama”, 17. siječnja 2023., COM(2023) 32 final.

⁴⁸ Inicijativa Europska sveučilišta je inicijativa EU-a čiji je cilj uspostava saveza visokih učilišta iz cijele Europe. Za provedbu se prvenstveno koriste sredstva iz programa Erasmus+.

⁴⁹ Uključujući izostanak mjera razumne prilagodbe potrebama osoba s invaliditetom, Direktiva o jednakosti pri zapošljavanju, 2000/78/EZ.

⁵⁰ Europska komisija, Glavna uprava za istraživanje i inovacije, „She Figures 2021” – Rod u istraživanju i inovacijama – statistički podaci i pokazatelji, Ured za publikacije, 2021., <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

⁵¹ Preporuka Vijeća od 18. prosinca 2023. o europskom okviru za privlačenje i zadržavanje istraživačkih, inovacijskih i poduzetničkih talenata u Europi (SL C, C/2023/1640, 29.12.2023., str. 1).

obiju preporuka poboljšati radne uvjete, stabilnost karijere, vještine, rodnu ravnopravnost, uključivost i mjere socijalne zaštite za relevantne ciljne skupine.

- (10) Cilj je ove Preporuke potaknuti primjerenije priznavanje energije i vremena koje akademsko i drugo stručno osoblje posvećuje aktivnostima transnacionalne suradnje, kao što su savezi europskih sveučilišta. Za potpuno provođenje te inicijative⁵² i poticanje aktivnosti transnacionalne suradnje, uključujući oblikovanje združenih studijskih programa, trebalo bi promicati potpuno uključivanje osoblja i mogućnosti napredovanja akademskog i stručnog osoblja koje sudjeluje u strateškoj koordinaciji. Osim toga, poticanje osoblja na promicanje transnacionalne i međusektorske mobilnosti trebalo bi znatno doprinijeti razvoju transnacionalnih inovativnih i interdisciplinarnih obrazovnih programa na korist svih studenata.
- (11) Cilj je ove Preporuke promicati mjere za poboljšanje trajnog stručnog usavršavanja i priznavanje raznolikih aktivnosti akademskog osoblja. Time će se omogućiti potpuna mobilizacija osoblja za razvoj inovativnih metoda poučavanja i učenja, poticanje usavršavanja i prekvalifikacije kao načina razmišljanja i promicanje stjecanja vještina za zelenu i digitalnu tranziciju, uključujući upotrebu umjetne inteligencije u poučavanju.
- (12) Cilj je ove Preporuke promicati konkurentne, pravedne, uključive, pristupačne, sigurne i nediskriminirajuće uvjete za akademsko i stručno osoblje radi njegova privlačenja i zadržavanja u sektoru visokog obrazovanja. Akademskom osoblju trebalo bi omogućiti razvoj inovativnih metoda poučavanja u okruženju u kojem vladaju konkurentni i pravedni radni uvjeti, temeljna su prava zaštićena i nema straha od odmazde i/ili neprimjerenog vanjskog utjecaja.
- (13) Cilj ove je Preporuke i poboljšati bazu dokaza za razvoj politika i strategija u području ljudskih resursa u visokom obrazovanju. Budući da se međunarodno usporedivi podaci o akademskom osoblju ne prikupljaju sustavno, a u različitim sustavima visokog obrazovanja postoje različite kategorije osoblja, trebalo bi istražiti mogućnost prikupljanja detaljnijih podataka kako bi se u dovoljnoj mjeri pratila nova kretanja i poduzeli koraci utemeljeni na dokazima za oblikovanje politika za dublju transnacionalnu suradnju na razini Unije.
- (14) Radi potpore ovoj Preporuci Komisija namjerava koordinirati, u bliskoj suradnji s državama članicama, visokim učilištima i socijalnim partnerima u radnoj skupini za visoko obrazovanje u sklopu strateškog okvira europskog prostora obrazovanja⁵³, pripremu smjernica za savjetovanje o povećanju privlačnosti karijera akademskog i stručnog osoblja na visokim učilištima te predložiti europski okvir kompetencija za akademsko osoblje kako bi se poboljšala prohodnost karijera u svim sektorima, nadovezujući se na postojeće relevantne okvire kompetencija na razini Unije, kao što je europski okvir kompetencija za istraživače (ResearchComp)⁵⁴.
- (15) Osim toga, Komisija namjerava poduprijeti uspostavljanje posebnog socijalnog dijaloga na razini Unije na temu karijera akademskog i stručnog osoblja, olakšati uzajamno učenje među državama članicama o djelotvornim mehanizmima kojima se

⁵² Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o europskoj strategiji za sveučilišta, 18. siječnja 2022., COM(2022) 16 final.

⁵³ Dogovori na temelju Komunikacije Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o uspostavi europskog prostora obrazovanja do 2025., 30. rujna 2020., COM(2020) 625 final.

⁵⁴ [ResearchComp: europski okvir kompetencija za istraživače – Europska komisija \(europa.eu\)](https://researchcomp.europa.eu/).

osigurava priznavanje sudjelovanja akademskog i stručnog osoblja u transnacionalnoj suradnji i inovativnim nastavnim aktivnostima, poduprijeti oblikovanje politike utemeljene na dokazima i pratiti napredak evidentiranjem, preko Europskog opservatorija za sektor visokog obrazovanja⁵⁵, postojećih podataka o karijerama i kadrovskoj politici u visokom obrazovanju na europskoj, nacionalnoj i institucijskoj razini te utvrditi nedostatke podataka i potrebe za podacima.

- (16) Komisija potiče sinergije s Preporukom o europskom okviru za privlačenje i zadržavanje istraživačkih, inovacijskih i poduzetničkih talenata u Europi kako bi osigurala poboljšane i dosljedne karijere za akademsko osoblje koje radi na visokim učilištima i sudjeluje i u poučavanju i u istraživanju.
- (17) Komisija namjerava dodatno razvijati, promicati i podupirati transnacionalnu suradnju u području obrazovanja i inovativnu izvrsnost u obrazovanju koristeći se relevantnim izvorima financiranja na razini Unije, među ostalim iz programa Erasmus+⁵⁶ te potiče države članice da iskoriste Instrument za tehničku potporu kako bi dobile prilagođeno tehničko stručno znanje za osmišljavanje i provedbu potrebnih reformi u području visokog obrazovanja, među ostalim poticanjem suradnje oblikovatelja politika, istraživača i akademske zajednice i povećanjem privlačnosti akademskih karijera,

DONIJELO JE OVU PREPORUKU:

Transnacionalna suradnja

1. Preporučuje se da države članice promiču, priznaju i vrednuju sudjelovanje u dubljioj transnacionalnoj suradnji, a posebno da:
 - (a) vrednovanjem potiču i podupiru sudjelovanje akademskog i stručnog osoblja u aktivnostima dublje transnacionalne suradnje, kao što su združeni studijski programi i zajedničke ponude obrazovanja i osposobljavanja kojima se stječu mikrokvalifikacije⁵⁷, na svim razinama i u svim disciplinama, i to tako da se npr. u obzir uzme sljedeće:
 - i. uključivanje ciljeva povezanih s transnacionalnom suradnjom u području obrazovanja u odluke o razvoju karijera i u kadrovsku politiku na nacionalnoj i institucijskoj razini;
 - ii. razvoj zajedničkih transnacionalnih obrazovnih aktivnosti pri ocjenjivanju akademskog osoblja radi razvoja akademske karijere;
 - iii. rad povezan s transnacionalnom suradnjom u ukupnom radnom vremenu akademskog osoblja;
 - (b) u dijalogu sa sektorom visokog obrazovanja nastoje razviti dugoročne perspektive za razvoj karijere i mjere upravljanja talentima usmjerene na akademsko i stručno osoblje koje sudjeluje u koordinaciji i upravljanju savezima visokih učilišta, kao što su savezi europskih sveučilišta;

⁵⁵ Vidjeti Komunikaciju Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o europskoj strategiji za sveučilišta, 18. siječnja 2022., COM(2022) 16 final. Komisija osniva Europski opservatorij za sektor visokog obrazovanja, koji bi trebao objediniti trenutačno najbolje podatkovne alate i kapacitete EU-a i povećati njihovo korištenje.

⁵⁶ Uredba (EU) 2021/817 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. svibnja 2021. o uspostavi programa Unije za obrazovanje i osposobljavanje, mlade i sport Erasmus+ te o stavljanju izvan snage Uredbe (EU) br. 1288/2013 (SL L 189, 28.5.2021., str. 1.).

⁵⁷ Preporuka Vijeća od 16. lipnja 2022. o europskom pristupu mikrokvalifikacijama za cjeloživotno učenje i zapošljivost (SL C 243, 27.6.2022., str. 10.).

- (c) potiču razvoj i promicanje novih prilika za mobilnost unutar i izvan Europe i pritom nude i alternativne oblike za one koji ne mogu putovati, za akademsko i stručno osoblje, među ostalim iskorištavanjem postojećih instrumenata za upravljanje karijerom i mobilnost radne snage, kao što su platforma Europass⁵⁸ i savjetnici za mobilnost Europske mreže službi za zapošljavanje (EURES)⁵⁹;
- (d) podupiru visoka učilišta kako bi se osiguralo da mogu dodijeliti odgovarajuće ljudske resurse za transnacionalnu suradnju;
- (e) potiču mogućnosti cjeloživotnog učenja za akademsko i stručno osoblje, među ostalim uzimanjem studijskog dopusta radi poboljšanja vještina potrebnih za transnacionalne obrazovne aktivnosti.

Visoka učilišta

2. Preporučuje se da države članice promiču, prepoznaju i vrednuju razne akademske uloge, uključujući inovativno i djelotvorno poučavanje, a posebno da:

- (a) održavaju dijalog sa sektorom visokog obrazovanja kako bi:
 - i. osigurale da se u okviru kadrovskih politika u sektoru visokog obrazovanja prepoznaju i na sličan način nagrađuju različite uloge akademskog osoblja, kao što su poučavanje, istraživanje, poduzetništvo i inovacije, vrednovanje znanja, transnacionalna suradnja, povezivanje s poduzećima i zajednicom, regionalni i lokalni razvoj, mentoriranje, administracija i upravljanje i sudjelovanje u institucijskom upravljanju;
 - ii. promicale nove i postojeće pristupe u okviru kojih se vrednuju, prepoznaju i nagrađuju različiti smjerovi akademske karijere za prohodnost među različitim ulogama akademskog osoblja kako je navedeno u točki 2. podtočki (a) podpodtočki i., i to među različitim javnim i privatnim sektorima i među zemljama, uzimajući u obzir prekide karijere⁶⁰ na transparentan način;
 - iii. razvile praksu vrednovanja poboljšanja poučavanja i razvoja osoblja u sektoru visokog obrazovanja te promicale jednako vrednovanje poučavanja i istraživanja u ocjenjivanju i napredovanju osoblja;
 - iv. pridonosile vodećem položaju visokih učilišta s ciljem povećanja i zadržavanja usmjerenosti na učenje i poučavanje posvećivanjem jednake pozornosti poučavanju kao i istraživanju te vrednovanja osoblja koje aktivno promiče izvrsnost u poučavanju i učenju na visokim učilištima;
- (b) razviju praksu u sektoru visokog obrazovanja, u suradnji s tim sektorom, za ulaganje u stalni razvoj vještina, i to:
 - i. pružanjem odgovarajućeg osposobljavanja i potpore akademskom osoblju koje provodi nastavne aktivnosti, uključujući osoblje na početku karijere i nastavno osoblje na nepuno radno vrijeme;
 - ii. podupiranjem poboljšanja poučavanja tako što će se poticati istraživanja o poučavanju i isprobavanje novih pedagoških metoda te stvaranjem centara za inovativno poučavanje i učenje na svim visokim učilištima radi potpore akademskom osoblju u obrazovnim zadaćama;

⁵⁸ [Početna stranica | Europass.](#)

⁵⁹ [EURES \(europa.eu\).](#)

⁶⁰ Na primjer, zbog roditeljstva i obveza skrbi, zdravstvenih problema.

- iii. pružanjem potpore akademskom osoblju za stalno stručno usavršavanje u području inovativnih pristupa učenju i poučavanju, među ostalim na temelju mikrokvalifikacija, kako bi se poboljšali digitalni i inovativni pristupi poučavanju, uključujući sigurno i transparentno korištenje umjetne inteligencije, uključivanje učenja za zelenu tranziciju i održivi razvoj u kolegije⁶¹, primjenu uključivih pristupa učenju usmjerenih na različite skupine polaznika, integraciju transnacionalne suradnje u programe obrazovanja i osposobljavanja i razmjenu znanja s ostatkom svijeta u okviru internetskih tečajeva na temelju načela otvorenog obrazovanja⁶²;
 - (c) razmotre uključivanje pokazatelja kojima se ocjenjuje stupanj inovativnosti i kvalitete u poučavanju i učenju u postojeće postupke osiguravanja kvalitete.
3. Preporučuje se da države članice potiču poštovanje kolektivnih ugovora, djelotvornog socijalnog dijaloga i autonomije socijalnih partnera te da provedbom mjera potpore poslodavcima pomažu u osiguravanju privlačnih, uključivih i konkurentnih radnih uvjeta u kojima se rad akademskog osoblja cijeni, potiče i podupire. Takve mjere potpore mogle bi uključivati:
- (a) poboljšanje procesa zapošljavanja i radnih uvjeta akademskog i stručnog osoblja, kao i povezanih mehanizama financiranja, kako bi postali transparentniji, predvidiviji, pristupačniji i stabilniji, posebno za osoblje na početku karijere;
 - (b) osiguravanje razmjernih naknada bez razlika u plaći na temelju spola, ravnoteže između poslovnog i privatnog života te fleksibilnih radnih uvjeta za akademsko i stručno osoblje kako bi im se omogućilo povezivanje privatnog života, obitelji, obveza skrbi, zdravlja, sigurnosti i sveukupne dobrobiti, a da im pritom karijera ne bude dovedena u pitanje;
 - (c) osiguravanje pristupa odgovarajućoj socijalnoj zaštiti bez obzira na oblik zaposlenja, ne dovodeći pritom u pitanje pravo država članica da definiraju temeljna načela svojih sustava socijalne sigurnosti. Takve bi se mjere mogle odnositi na sljedeće grane, u mjeri u kojoj su predviđene u državama članicama: naknade za nezaposlene, naknade za vrijeme bolovanja i zdravstveno osiguranje, roditeljni dopust, očinski i roditeljski dopust i povezane naknade, naknade za invaliditet, starosna davanja i davanja za nadživjele osobe, naknade za nesreće na radu i profesionalne bolesti;
 - (d) osiguravanje pristupa ažuriranim, sveobuhvatnim, jednostavnim i lako razumljivim informacijama o pravima i obvezama osoblja u pogledu socijalne zaštite te osiguravanje da se prava, bez obzira na to jesu li stečena u okviru obveznih ili dobrovoljnih programa, čuvaju, akumuliraju i/ili prenose u svim vrstama zapošljavanja i samozapošljavanja i preko granica, u svim gospodarskim sektorima, tijekom cijelog radnog vijeka osobe ili tijekom određenog referentnog razdoblja i među različitim programima u okviru određene grane socijalne zaštite;

⁶¹ Preporuka Vijeća od 16. lipnja 2022. o učenju za zelenu tranziciju i održivi razvoj (SL C 243, 27.6.2022., str. 1.).

⁶² Praksa otvorenog obrazovanja podrazumijeva tehnike poučavanja i učenja koje se temelje na otvorenim i participativnim tehnologijama te otvorenim obrazovnim sadržajima kako bi se olakšalo suradničko i fleksibilno učenje.

- (e) osiguravanje da akademsko osoblje u svim fazama karijere i bez obzira na vrstu ugovora o radu može sudjelovati u poučavanju i učenju i istraživanju, bez vanjskog uplitanja i straha od odmazde, i to:
 - i. povećanjem djelotvornosti mehanizama praćenja kojima se promiče i brani akademska sloboda;
 - ii. uspostavom okvira za zaštitu pojedinačnih članova akademskog osoblja od nepotrebnih vanjskih uplitanja i prijetnji;
 - iii. povećanjem transparentnosti u sporazumima o financiranju ili suradnji primjenom djelotvornog upravljanja rizicima;
 - (f) osiguravanje rodne ravnopravnosti, rodne ravnoteže, jednakih mogućnosti i uključivosti za akademsko osoblje iz svih sredina, među ostalim razvojem i razmjenom primjera dobre prakse u pogledu rodne ravnopravnosti, uključivosti i raznolikosti u visokom obrazovanju i poticanjem visokih učilišta da se koriste postojećim resursima ili razvijaju nove, primjerice povelje o raznolikosti⁶³, kodekse ponašanja, smjernice i priručnike;
 - (g) osiguravanje djelotvornosti mjera usmjerenih na stvaranje uključivog radnog okruženja, i to:
 - i. pružanjem potpore pripadnicama akademskog osoblja u postizanju visoke razine akademskog staža i preuzimanju viših upravnih/rukovodećih uloga;
 - ii. promicanjem uvođenja planova za rodnu ravnopravnost i širih planova za raznolikost i uključivanje na visoka učilišta i u postupke za napredovanje u karijeri;
 - iii. osiguravanjem da u postupcima ocjenjivanja bude izraženija dimenzija potpore i povjerenja i da se pritom prednost daje unutarnjoj motivaciji, otvorenom pružanju povratnih informacija i suradnji, među ostalim razvojem osnove za oblikovanje politika o uključivosti i raznolikosti na temelju dokaza.
4. Preporučuje se da države članice oblikuju politike koje se u većoj mjeri temelje na dokazima i čiji je cilj stvaranje konkurentnih, sigurnih, pravednih i nediskriminirajućih uvjeta u akademskoj zajednici na temelju dostupnih organizacijskih, nacionalnih i europskih podataka o karijeri i kadrovskoj politici u visokom obrazovanju.

⁶³ [Platforma EU-a za povelje o raznolikosti puni 10 godina! – Europska komisija \(europa.eu\).](https://european-council.europa.eu/media/eu-10-years-2019-2020/Platforma_EU-a_za_povelje_o_raznolikosti_puni_10_godina!_-_Europska_komisija_(europa.eu).pdf)

5. Preporučuje se da države članice što prije počnu postupati u skladu s ovom Preporukom kako bi se omogućila potpuna provedba prioriteta iz Zaključaka Vijeća o europskoj strategiji za osnaživanje visokih učilišta za budućnost Europe⁶⁴. Poziva ih se da u kontekstu radnih struktura okvira europskog prostora obrazovanja redovito obavješćuju Komisiju o mjerama koje će poduzeti na odgovarajućoj razini kako bi se pridonijelo postizanju ciljeva ove Preporuke kao ključnih koraka prema uspostavi i daljnjem razvoju europskog prostora obrazovanja.

Sastavljeno u Bruxellesu

*Za Vijeće
Predsjednik*

⁶⁴ Zaključci Vijeća o europskoj strategiji za osnaživanje visokih učilišta za budućnost Europe (SL C 167, 21.4.2022., str. 9.).