

Briselē, 2024. gada 3. aprīlī
(OR. en)

8506/24

Starpiestāžu lieta:
2024/0078(NLE)

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

PAVADVĒSTULE

Sūtītājs:	Eiropas Komisijas ģenerālsekretāre, parakstījusi direktore <i>Martine DEPREZ</i>
Saņemšanas datums:	2024. gada 27. marts
Saņēmējs:	Eiropas Savienības Padomes ģenerālsekretāre <i>Thérèse BLANCHET</i>
K-jas dok. Nr.:	COM(2024) 145 final
Temats:	Priekšlikums PADOMES IETEIKUMS par pievilcīgu un ilgtspējīgu karjeru augstākajā izglītībā

Pielikumā ir pievienots dokuments COM(2024) 145 *final*.

Pielikumā: COM(2024) 145 *final*



Briselē, 27.3.2024.
COM(2024) 145 final

2024/0078 (NLE)

Priekšlikums

PADOMES IETEIKUMS

par pievilcīgu un ilgtspējīgu karjeru augstākajā izglītībā

{SWD(2024) 74 final}

PASKAIDROJUMA RAKSTS

1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

1.1. Priekšlikuma pamatojums un mērķi

Uz zināšanām balstītā ekonomikā Eiropas nākotni noteiks tās izglītības sistēmu sniegums un spēja konkurēt globālajā sacensībā par talantiem. Izglītība noteikti varētu atrisināt daudzas problēmas, ar kurām saskaras Eiropa.

Eiropas augstākās izglītības nozarei ir būtiska nozīme darbaspēka nodrošināšanā ar augsta līmeņa prasmēm, kas vajadzīgas darba tirgū, un tā veido pamatu Eiropas inovācijas spējai un konkurētspējai, jo īpaši ņemot vērā darbaspēka samazināšanos. Tā ir arī būtiska ES iedzīvotāju spējai mācīties un domāt neatkarīgi, kas ir ļoti svarīgi funkcionējošai demokrātijai.

Augstākās izglītības nozarei ir jāpiesaista un jānotur talantīgi mācībspēki. Šiem darbiniekiem jānodod iespēja izpausties un gūt sekmes neatkarīgi no viņu izcelsmes un jāļauj izmantot akadēmisko brīvību saskaņā ar demokrātijas principiem. Akadēmiskie mācībspēki šodien uzņemas daudzus pienākumus, kas pārsniedz tradicionālās mācīšanas un pētniecības funkcijas. Karjeras iespējām un apmierinātībai ar darbu ir izšķiroša nozīme talantīgu akadēmisko mācībspēku noturēšanā.

Šajā priekšlikumā galvenā uzmanība pievērsta diviem citiem jautājumiem, kas ietekmē akadēmiskās karjeras pievilcību:

- 1) ***jaunu kopīgu transnacionālu izglītības pasākumu uzsākšanai***, piemēram, Eiropas grāda iegūšanai¹, ir vajadzīgi kompetenti pasniedzēji ar īpašām prasmēm. Tomēr pieredze² rāda, ka iesaistīšanās transnacionālā sadarbībā var radīt papildu darba slodzi, kas ne vienmēr tiek atzīta vai atalgotā. Šādu darbu var uzskatīt par tādu, kas jāveic papildus pilnas slodzes darbam, un tas var atturēt no iesaistīšanās darbā transnacionālās sadarbības jomā;
- 2) ***kvalitatīvu prasmju iegūšanai*** ir vajadzīgi labi izglītoti un lietpratīgi akadēmiskie mācībspēki. Tomēr kritēriji darba novērtēšanai un virzībai pa karjeras kāpnēm augstākās izglītības nozarē ir ciešāk saistīti ar pētniecības darbībām un mazāk ar mācīšanas kvalitāti. Tas var atturēt akadēmiskos mācībspēkus no mācīšanas, vienlaikus atstājot novārtā tālākizglītību, kas ļautu būt pastāvīgi informētiem par pedagoģiskajām metodēm un mācību saturu. Tāpēc akadēmiskajiem mācībspēkiem varētu būt grūti sabalansēt mācīšanu ar pētniecību, līdz ar to mazāk pievērsties mācīšanai.

Augstākās izglītības iestādes arī virza inovācijas un ekonomisko, pilsonisko un kultūras attīstību savā reģionā. Tās palīdz cilvēkiem iegūt zināšanas un apgūt profesionālās prasmes, kā arī apvieno cilvēkus un vietējās kopienas, sniedzot abpusējus ieguvumus. Tomēr daudzas augstākās izglītības iestādes nepietiekami novērtē tādas pasākumus kā uzņēmumu un vietējo kopienu iesaisti, vietējiem apstākļiem pielāgotu inovāciju³ vai dalību institucionālajā pārvaldībā.

¹ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Plāns virzībai uz Eiropas grādu" (COM(2024) 144).

² Eiropas universitāšu alianses, "Erasmus Mundus" kopīgās maģistra studiju programmas, Marijas Sklodovskas-Kirī vārdā nosaukto darbību kopīgās doktorantūras programmas un EIT programmas, ko finansē no programmas "Erasmus+".

³ Vietējiem apstākļiem pielāgotas inovācijas mērķis ir panākt pilsētu/reģionu ekonomisko pārveidi, kas pārsniedz valsts vai ES līmeņa stratēģiju ietekmi. Tādējādi tiek izmantota augšupēja pieeja, iesaistot visas attiecīgās ieinteresētās personas, dodot pilsētām vai reģioniem iespēju izstrādāt savām vajadzībām pielāgotas stratēģijas. Sk. Rissola, G. and

Šā priekšlikuma mērķis ir risināt šo problēmu, izmantojot plašāku tiesību aktu kopumu, kopā ar paziņojumu par plānu virzībai uz Eiropas grādu un priekšlikumu Padomes ieteikumam par Eiropas kvalitātes nodrošināšanas un atzīšanas sistēmu. Ar šo iniciatīvu tiek atbalstīts ne tikai darbs pie Eiropas grāda izveides, bet arī tiek dots ieteikums piesaistīt un noturēt izcilus akadēmiskos mācībspēkus un profesionālos darbiniekus augstākajā izglītībā, lai sasniegtu šo mērķi.

Iniciatīvas galīgais mērķis ir plaukstoša augstākās izglītības nozare, kas ir svarīgs Eiropas izglītības telpas pamatelements⁴ un kas palīdzēs Eiropai risināt nākotnes problēmas, dodot iespēju cilvēkiem apgūt prasmes, kas atbilst mainīgajām sabiedrības vajadzībām.

Šis priekšlikums jāaplūko kopā ar Padomes Ieteikumu par Eiropas satvaru pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantu piesaistīšanai un noturēšanai Eiropā⁵, pastiprinot sinerģiju starp Eiropas izglītības telpu un Eiropas pētniecības telpu (EPT)⁶.

1.2. Strukturālie un operatīvie jautājumi, ko plānots risināt ar šo ieteikumu

Pētījumos un konsultācijās gūtie pierādījumi liecina par to, ka augstākās izglītības iestāžu mācībspēkiem nav stimula iesaistīties transnacionālā sadarbībā un mācīšanās, kā arī to, ka šie centieni netiek novērtēti karjeras izaugsmē.

1.2.1. Veicināt, atzīt un novērtēt iesaistīšanos padziļinātā transnacionālā sadarbībā

Pētījumi liecina, ka ir izveidojies plaši izplatīts priekšstats, ka laiks, ko augstākās izglītības iestāžu mācībspēki velta transnacionālās sadarbības padziļināšanai (arī Eiropas universitāšu alianšu⁷ veidošanai un izvēršanai), netiek pienācīgi novērtēts viņu karjerā. Īpašā aptaujā par šo jautājumu⁸ lielākā daļa respondentu piekrita, ka transnacionāla sadarbība mācīšanas un mācīšanās jomā ietilpst viņu augstākās izglītības institucionālajā stratēģijā (66 %) un ka akadēmisko mācībspēku karjera patiešām pavēra iespējas transnacionālas sadarbības pasākumiem, sekmēja un veicināja tos (65 %). Tomēr, runājot par novērtēšanas, amatā paaugstināšanas un atalgošanas mehānismiem, tikai 40 % respondentu piekrita, ka iesaistīšanās starptautiskajā sadarbībā tiek pilnvērtīgi ņemta vērā. Daudzos gadījumos respondenti pauda viedokli, ka šis darbs tiek novērtēts par zemu un ka tiek sagaidīts, ka cilvēki to veiks papildus pilna laika darbam.

Turklāt mācībspēkiem netiek pietiekami atvieglotas mobilitātes iespējas Eiropā un starptautiskā mērogā. Akadēmiskie mācībspēki, kas piedalās programmā “Erasmus+” vai Marijas Sklodovskas-Kirī vārdā nosauktajās darbībās, atzīst, ka šīs divas programmas ļauj viņiem vairāk izmantot inovatīvas mācīšanas metodes un veidot ciešāku saikni ar darba tirgu. Tomēr ziņojumā⁹ par augstākās izglītības sistēmu resursiem 24 ESAO¹⁰ valstīs, kas piedalījās

Haberleithner, J., *Place-based Innovation Ecosystems. A case-study comparative analysis*. Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2020, ISBN 978-92-76-19006-6.

⁴ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Eiropas Izglītības telpas izveidi līdz 2025. gadam, 2020. gada 30. septembris (COM(2020)625 final).

⁵ Padomes Ieteikums (2023. gada 18. decembris) par Eiropas satvaru pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantu piesaistīšanai un noturēšanai Eiropā (OV 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 Iniciatīva “Eiropas universitātes” ir ES iniciatīva, kuras mērķis ir izveidot visu Eiropas augstāko izglītības iestāžu alianses. Tā galvenokārt tiek īstenota, izmantojot “Erasmus+” finansējumu.

⁸ Pētījums, ko 2023. gadā veica “[ECORYS](#)” (pētniecībā balstītu konsultāciju uzņēmums).

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

¹⁰ Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija.

aptaujā, uzsvērts, ka tikai pusei no izlasē iekļautajām valstīm ir īpašas valsts programmas mācībspēku mobilitātes finansēšanai un atbalstam.

1.2.2. Atbalstīt, atzīt un novērtēt dažādus akadēmiskos amatus un pienākumus, ieskaitot inovāciju un rezultatīvu mācīšanu

Darba devēji un sabiedrība kopumā sagaida, ka akadēmiskie mācībspēki, kas strādā augstākās izglītības iestādēs, papildus mācīšanai un pētniecībai pildīs dažādus uzdevumus un pienākumus¹¹. Galu galā šie papildu uzdevumi nosaka augstākās izglītības lomu sabiedrībā — izglītēt augsti kvalificētus speciālistus un risināt sociālas un ekonomiskas problēmas. Tomēr šie dažādie uzdevumi netiek vienādi novērtēti. Lai gan lielākajā daļā Eiropas valstu ir oficiāli mehānismi, kā atzīt mācīšanu akadēmiskajā karjerā, šķiet, ka praksē tie nav efektīvi. Ir ļoti svarīgi, lai mācīšana un citas akadēmiskās darbības, kas nav saistītas ar pētniecību, bet kuras visas ir nozīmīgas sabiedrībai, tiktu uzskatītas par līdzvērtīgām pētniecībai¹².

Ieinteresēto personu organizācijas satrauc tas, ka pētniecība un mācīšana netiek līdzvērtīgi novērtētas. Viņus satrauc arī lielā neapmierinātība ar institucionālo praksi, kas saistīta ar akadēmisko pienākumu un uzdevumu daudzveidību. Piemēram, vairāk nekā divas trešdaļas (70 %) respondentu, kuri piedalījās nesenajā aptaujā¹³, norādīja, ka akadēmisko mācībspēku darba slodze nav vienlīdzīgi sadalīta starp dažādu kategoriju pasniedzējiem ar atšķirīgu darba stāžu un pienākumiem. Cits nesen veikts pētījums liecina, ka, lai gan daudzās augstākās izglītības sistēmās pasniedzēju darbs tiek regulāri vērtēts, šā novērtējuma rezultātiem ir tikai ierobežota ietekme uz karjeras izaugsmi, bet mācīšanas kvalitāte un inovatīvas pieejas netiek pienācīgi novērtētas¹⁴.

Lineāri karjeras izaugsmes modeļi ir vēl viens jautājums, kas satrauc akadēmiskos mācībspēkus, jo tie traucē augstākās izglītības iestādēm ieviest jauninājumus un iesaistīties plašākā ekosistēmā. Akadēmiskajiem mācībspēkiem nav daudz iespēju netraucētai mobilitātei starp akadēmisko vidi un citām nozarēm. Tomēr šāda pieredzes paplašināšana veicinātu gan mācīšanas kvalitāti, gan akadēmisko dzīvi.

Turklāt atbalsts akadēmisko mācībspēku izaugsmei tiek uzskatīts par nepietiekamu. Lai strādātu ar daudzveidīgāku studentu sastāvu mācību vidē, kas orientēta uz studentiem, ir pastāvīgi jāatjaunina mācīšanas metodes. Lai gan akadēmiskie mācībspēki saņem atbalstu mācīšanas metožu pilnveidošanai (mācīšanas uzlabošanai)¹⁵, tā nav plaši izplatīta prakse visā Eiropas izglītības telpā. Vēl retāk tiek īstenota prasība par formālu pedagoģijas kvalifikāciju akadēmiskajiem mācībspēkiem, kuri strādā par pasniedzējiem augstākās izglītības iestādēs¹⁶.

1.2.3. Izveidot konkurētspējīgus, drošus, taisnīgus, brīvus un nediskriminējošus nosacījumus, lai piesaistītu un noturētu personālu

Kvalitatīvu mācīšanu un starptautisku sadarbību var attīstīt tikai brīvā, drošā, paredzamā un stabilā darba vidē. Akadēmisko mācībspēku labbūtība ir atkarīga no vairākiem faktoriem: profesionālās izaugsmes iespējām, vienlīdzības un nediskriminēšanas darbā pieņemšanas un

¹¹ Tie ietver transnacionālu sadarbību, uzņēmumu un vietējās sabiedrības iesaisti (sadarbību ar dažādām ekonomikas nozarēm un vietējām kopienām), vietējiem apstākļiem pielāgotu inovāciju un līdzdalību institucionālajā pārvaldībā.

¹² Sk. "ECORYS" tiešsaistes aptauju un ESAO apkopotos pierādījumus. Turklāt Padomes Ieteikums par Eiropas satvaru pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantu piesaistīšanai un noturēšanai Eiropā (pieņemts 2023. gadā) iesaka izmantot novērtēšanas un atalgošanas sistēmas, kas atzīst aizvien daudzveidīgākus rezultātus, darbības un praksi. Tas ietver mācīšanu, akadēmisko aprindu un nozares sadarbību un mijiedarbību ar sabiedrību.

¹³ Uzņēmuma "ECORYS" 2023. gadā veiktais pētījums.

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

¹⁵ Piecām dalībvalstīm ir regulatīvi pienākumi uzlabot mācīšanu: DK, EE, FR, LT un LV. Sk. Zhang, T. (2022). *National Developments in Learning and Teaching in Europe*. Brussels: European University Association.

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

paaugstināšanas jomā, mobilitātes iespējām un intelektuālās brīvības. Tie ir galvenie faktori, kas piesaista jaunāko paaudzi karjerai akadēmiskā vidē. Tajā pašā laikā iekļautības un konkurētspējas trūkums pievilcīgu darba apstākļu ziņā var atturēt cilvēkus no šāda veida karjeras izvēles. Nepastāvīgu līgumu lielais īpatsvars augstākās izglītības jomā, jo īpaši karjeras sākumposmā, neļauj viņiem attīstīt savas profesionālās prasmes. Tāpēc faktiskais sociālais dialogs un akadēmiskā brīvība ir nepieciešamie atbalsta elementi, lai panāktu kvalitatīvu izglītību un transnacionālu sadarbību.

Augstākās izglītības specifika un iestāžu daudzveidība nozīmē, ka akadēmiskie mācībspēki atrodas diezgan atšķirīgās situācijās, jo īpaši tie, kas atrodas karjeras sākumposmā. Daudzi augstākās izglītības mācībspēki strādā, pamatojoties uz īstermiņa vai nepastāvīgiem līgumiem¹⁷. Lai gan tādējādi augstākās izglītības iestādes var rīkoties brīvāk ar saviem mācībspēkiem, tas var padarīt akadēmisko profesiju mazāk pievilcīgu.

Papildus darba drošībai un darba apstākļiem akadēmisko mācībspēku un profesionālo darbinieku labbūtība ir atkarīga arī no pārlicēbas, ka viņi var mācīt bez iejaukšanās vai bailēm no represijām. Nesen veiktā pētījumā, kurā analizēts, kāds ir 4000 akadēmisko mācībspēku pašu priekšstats par akadēmisko brīvību ES valstīs, 45 % no viņiem norādīja, ka akadēmiskās brīvības aizstāvība vājinās¹⁸. Visi incidenti, kas, iespējams, varētu apdraudēt akadēmisko brīvību, var traucēt akadēmisko darbu, kas pēc savas būtības notiek publiskā telpā. Bailes no vajāšanas savu zinātnisko uzskatu dēļ ir būtisks šķērslis, kas attur izvēlēties karjeru augstākajā izglītībā.

Eiropā salīdzinājumā ar pārējo pasauli augstākā izglītība ir viegli pieejama. Tomēr nelabvēlīgā situācijā esošās grupas joprojām ir nepietiekami pārstāvētas studentu, akadēmisko mācībspēku un pētnieku vidū. Ir svarīgi, lai augstākās izglītības iestādes radītu vidi, kurā talanti no nelabvēlīgā situācijā esošām grupām paliek akadēmiskajā vidē un ar savu īpašo pieredzi sniedz ieguldījumu kvalitatīvā akadēmiskajā darbā¹⁹. Akadēmiskie mācībspēki no nepietiekami pārstāvētām grupām varētu kalpot par paraugu nelabvēlīgā situācijā esošiem studentiem, un tas varētu palīdzēt piesaistīt dažādus talantus. Ņemot vērā akadēmisko aprindu lomu sabiedrībā, akadēmiskajai videi ir jābūt atvērtai daudzveidībai un jārada nediskriminējoši un droši apstākļi, lai visi mācībspēki varētu ieviest jauninājumus un mācīt. Iekļaujošu un pieejamu darbā pieņemšanas, nodarbinātības un mobilitātes iespēju trūkums personām ar invaliditāti attur šīs personas no karjeras uzsākšanas vai turpināšanas šajā jomā. Salīdzinājumā ar personām bez invaliditātes 2020. gadā izglītības nozarē strādāja sešas reizes mazāk personu ar invaliditāti²⁰. Pierādījumi liecina par pastāvīgu dzimumu nelīdzsvarotību, arī nevienlīdzību līgumu slēgšanā²¹. Sievietes biežāk strādā uz nepastāvīgu (9 % salīdzinājumā ar 7,7 % 2019. gadā) un pagaidu darba līgumu (par 3,9 procentpunktiem vairāk) pamata nekā vīrieši. Lai gan pēdējos gados ir panākts progress, sievietes ir nepietiekami pārstāvētas zinātnes, tehnoloģiju, inženierzinātņu un matemātikas (*STEM*) jomās akadēmisko mācībspēku vidū un neieņem augstus amatus. Šādas dzimumu atšķirības var tieši ietekmēt atšķirīgo darba samaksu vīriešiem un sievietēm, jo *STEM* jomas parasti ir saistītas ar

¹⁷ Pierādījumi liecina, ka dažās sistēmās īstermiņa līgumi var būt aptuveni ceturtajai daļai mācībspēku: <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

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

¹⁹ *Community engagement in higher education: trends, practices and policies - NESET (nesetweb.eu).*

²⁰ Eiropas Invaliditātes ekspertu akadēmiskais tīkls, personu ar invaliditāti nodarbinātība, [ziņojumi — nodarbinātība, sociālās lietas un iekļautība — Eiropas Komisija \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1).

²¹ Eiropas Komisija, Pētniecības un inovācijas ģenerāldirektoriāts, *She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators*, Publikāciju birojs, 2021. g., <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

augstāku darba apmaksas līmeni. Vidējais to sieviešu īpatsvars, kuras ieņem profesoru, asociēto profesoru vai līdzvērtīgus amatus, ir 26 % ES, un vēl lielāka dzimumu nelīdzsvarotība ir vērojama pārvaldībā, kur tikai 24 % augstākās izglītības iestāžu vadītāju ir sievietes.

Darba apstākļu uzlabošanai, šķēršļu un dzimumu nevienlīdzības novēršanai akadēmiskajā karjerā ir svarīga nozīme, lai akadēmisko vidi izveidotu konkurētspējīgu, brīvu, iekļaujošu, drošu, taisnīgu un nediskriminējošu, jo darba apstākļi ir viens no nosacījumiem, kas vajadzīgs, lai palielinātu augstākās izglītības iestāžu pievilcību akadēmiskajiem mācītspēkiem un veicinātu kvalitatīvu mācīšanu un transnacionālu sadarbību.

Dati par akadēmisko karjeru bieži vien ir sadrumstaloti, tāpēc ir grūti padziļināti izanalizēt dažus aspektus. Dažu iztrūkstošo datu papildināšana jau ir sākusies, pateicoties darbam, ko veic Eiropas Augstākās izglītības nozares novērošanas centrs²² un pētnieku karjeru novērošanas centrs, kas jāizveido Eiropas pētniecības telpā, lai uzraudzītu pētnieku karjeras visās nozarēs²³. Tomēr ir jāpilnveido datu vākšana un integrācija, lai uzraudzītu institucionālo pārveidi ES augstākās izglītības nozarē un sniegtu informāciju politikas veidotājiem.

1.3. Ierosinātā Padomes ieteikuma mērķi

Šā Padomes ieteikuma mērķis ir izveidot vienotu ES līmeņa satvaru pievilcīgai, iekļaujošai un ilgtspējīgai karjerai augstākajā izglītībā.

1.4. Saskanība ar pašreizējiem noteikumiem konkrētajā politikas jomā

Priekšlikums ir svarīgs Eiropas izglītības telpai, un tā pamatā ir darbs, kas aprakstīts turpmākajos punktos.

Komisijas paziņojumā par Eiropas universitāšu stratēģiju²⁴ uzsvēta nepieciešamība pēc “elastīgas un pievilcīgas akadēmiskās karjeras augstākajā izglītībā”. Paziņojumā teikts, ka “Komisija ciešā sadarbībā ar ieinteresētajām personām un dalībvalstīm ierosinās Eiropas satvaru pievilcīgas un ilgtspējīgas karjeras iespējām augstākajā izglītībā” “sinerģijā ar pētnieku karjeras satvaru, kas izstrādāts EPT kontekstā”. Tā arī aicina dalībvalstis “veicināt vienlīdzīgu attieksmi pret dažādiem akadēmiskās karjeras ceļiem un nodrošināt plašākas iespējas akadēmiskās karjeras attīstībai, arī ārpus akadēmiskās vides”.

Šis mērķis tika vēlreiz atkārtots Padomes secinājumos par Eiropas stratēģiju augstākās izglītības iestāžu iespēju palielināšanai Eiropas nākotnes vārdā²⁵, kuros teikts, ka “akadēmisko aprindu dalībnieku karjeras novērtējumos ir jāņem vērā visas viņu darbības gan akadēmiskajās jomās, gan ārpus tām visās augstākās izglītības iestāžu dimensijās”.

Šajā Padomes ieteikuma priekšlikumā ir ņemta vērā pieredze, kas gūta Marijas Sklodovskas-Kirī vārdā nosauktajās darbībās, kuras veicina šo mērķu sasniegšanu, i) piesaistot Eiropai talantus no visas pasaules; ii) veidojot pievilcīgus darba apstākļus un iii) atbalstot pētnieku un akadēmisko mācītspēku apmācību, mobilitāti un karjeras iespējas Eiropā.

²² Sk. Komisijas paziņojumu Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Eiropas universitāšu stratēģiju (2022. gada 18. janvāris, COM(2022) 16 final). Komisijai ir jāizveido Eiropas Augstākās izglītības nozares novērošanas centrs. Šis novērošanas centrs apvieno vienviet labākos pašreizējos ES datu rīkus un spējas, vienlaikus vēl vairāk uzlabojot to izmantošanu.

²³ Pamatprogrammas “Apvārsnis Eiropa” darba programma 2023.–2024. gadam “Dalības paplašināšana un Eiropas pētniecības telpas stiprināšana” (*Widening participation and strengthening the European Research Area*).

²⁴ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Eiropas universitāšu stratēģiju (2022. gada 18. janvāris, COM(2022) 16 final).

²⁵ Padomes secinājumi par Eiropas stratēģiju augstākās izglītības iestāžu iespēju palielināšanai Eiropas nākotnes vārdā (OV C 167, 21.4.2022., 9. lpp.).

Padomes Ieteikuma par Eiropas satvaru pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantu piesaistīšanai un noturēšanai Eiropā²⁶ mērķis ir stiprināt pētnieku karjeru visās nozarēs, arī ieviešot jaunu Eiropas pētnieku hartu. Gan satvars, gan harta atbilst Padomes secinājumiem “Eiropas pētniecības telpas padziļināšana: nodrošināt pētniekiem pievilcīgu un ilgtspējīgu karjeru un darba apstākļus un padarīt intelektuālā darbaspēka apriti par realitāti”²⁷, kas pieņemti 2021. gada maijā, un vienam no galvenajiem dokumentiem, kas pievienots Padomes secinājumiem par Eiropas pētniecības telpas turpmāko pārvaldību²⁸.

Komisija 2023. gada 13. novembrī pieņēma priekšlikumu Padomes Ieteikumam “Eiropa kustībā — mācību mobilitātes iespējas ikvienam”²⁹. Ierosinātā ieteikuma mērķis ir dot iespējas pedagogiem, personālam un izglītojamajiem jebkurā vecumā.

Padomes Rezolūcijā par stratēģisku satvaru Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā ceļā uz Eiropas Izglītības telpu un turpmāk (2021–2030)³⁰ prioritāte ir “padarīt mūžizglītību un mobilitāti par realitāti ikvienam”. Šo prioritāti pastiprina darbības, kas veicina “pārkvalificēšanās un prasmju pilnveides garu visā Savienībā”³¹ Eiropas Prasmju gada (2023–2024) laikā, kā arī prasmju politika, kas izglītojamo vajadzības un visas prasmes (arī mobilitātes laikā iegūtās) salāgotu ar iespējām darba tirgū.

Padomes 2023. gada 23. novembra Ieteikumā par digitālo prasmju un kompetenču nodrošināšanas uzlabošanu izglītībā un apmācībā³² dalībvalstis tiek aicinātas “turpināt uzlabot pasākumus, lai pieņemtu darbā un apmācītu skolotājus ar speciālām zināšanām (..) progresīvās digitālajās tehnoloģijās augstākajā izglītībā, vienlaikus atzīstot, ka viņiem ir vajadzīgs plašs pedagoģisko un didaktisko prasmju klāsts”.

1.5. Saskaņība ar citām Savienības politikas jomām

Stiprinot augstāko izglītību, šis priekšlikums Padomes ieteikumam atbalsta Eiropas centienus ieguldīt cilvēkos un viņu prasmēs, liekot pamatus ilgtspējīgai izaugsmei, konkurētspējai un augstai nodarbinātībai saskaņā ar Eiropas pusgadu.

Tas atbilst arī Eiropas sociālo tiesību pīlāram³³, kas nosaka būtiskus principus un tiesības attiecībā uz vienlīdzīgām iespējām un piekļuvi darba tirgum, taisnīgiem darba apstākļiem un sociālo aizsardzību un iekļaušanu, un Padomes 2019. gada novembra Ieteikumam par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai³⁴.

²⁶ Padomes Ieteikums (2023. gada 18. decembris) par Eiropas satvaru pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantu piesaistīšanai un noturēšanai Eiropā (OV C, C/2023/1640, 29.12.2023., 1. lpp.).

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

²⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/lv/pdf>. Sk. šādas plānotās darbības: 4. “Veicināt pievilcīgas un stabilas karjeras iespējas pētniecībā, līdzsvarotu talantu apriti un starptautisku, starpdisciplināru un starpnozaru mobilitāti visā EPT”; 3. “Virzīties uz reformām pētniecības, pētnieku un institūciju novērtēšanas sistēmā, lai uzlabotu to kvalitāti, sniegumu un ietekmi”; un 5 “Veicināt dzimumu līdztiesību un veicināt iekļautību, ņemot vērā Lūbšanas deklarāciju”.

²⁹ Priekšlikums Padomes Ieteikumam (2023. gada 15. novembris) “Eiropa kustībā — mācību mobilitātes iespējas ikvienam” (COM(2023) 719 final).

³⁰ Padomes Rezolūcija par stratēģisku satvaru Eiropas sadarbībai izglītības un mācību jomā ceļā uz Eiropas izglītības telpu un turpmāk (2021–2030) (OV C 66, 26.2.2021.)

³¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Lēmums (ES) 2023/936 (2023. gada 10. maijs) par Eiropas Prasmju gadu (OV L 125, 11.5.2023., 1. lpp.).

³² Padomes Ieteikums (2023. gada 23. novembris) par digitālo prasmju un kompetenču nodrošināšanas uzlabošanu izglītībā un apmācībā (OV C, C/2024/1030, 23.1.2024.).

³³ Eiropas sociālo tiesību pīlārs. Iestāžu kopīgā proklamācija (OV C 428, 13.12.2017., 10. lpp.).

³⁴ Padomes Ieteikums (2019. gada 8. novembris) par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai (OV C 387, 15.11.2019., 1. lpp.).

2. JURIDISKAIS PAMATS, SUBSIDIARITĀTE UN PROPORCIONALITĀTE

2.1. Juridiskais pamats

Šā priekšlikuma pamatā ir Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 165. panta 4. punkts un 166. panta 4. punkts. LESD 165. panta 1. punktā ir noteikts, ka Savienība, “veicinot dalībvalstu sadarbību un vajadzības gadījumā atbalstot un papildinot to rīcību, sekmē pilnvērtīgas izglītības attīstību, pilnīgi respektējot dalībvalstu atbildību par mācību saturu un izglītības sistēmu organizāciju”. LESD 165. panta 2. punktā ir precizēts, ka Savienības rīcības mērķis izglītības jomā ir “sekmēt izglītības iestāžu sadarbību” un “veicināt studentu un mācībspēku mobilitāti”.

LESD 166. panta 1. punktā noteikts, ka Savienība īsteno arodmācību politiku. LESD 166. panta 2. punktā ir noteikts, ka Savienības rīcības mērķis ir “veicināt izglītības vai arodmācību iestāžu un uzņēmumu sadarbību apmācības jautājumos”.

Turklāt priekšlikuma pamatā ir 153. panta 1. punkta b) un i) apakšpunkts saistībā ar 292. pantu. Lai gan 153. panta 1. punkta b) un i) apakšpunktā ir noteikts, ka Savienība atbalsta un papildina dalībvalstu darbības darba apstākļu un vīriešu un sieviešu līdztiesības jomā attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā, LESD 292. pants nodrošina Padomei juridisko pamatu ieteikumu pieņemšanai, pamatojoties uz Komisijas priekšlikumu.

Iniciatīvā nav ierosināta ES regulatīvo pilnvaru paplašināšana vai saistoši pienākumi dalībvalstīm. Dalībvalstis lēmumu par to, kā tās īstenos šo Padomes ieteikumu, pieņems atbilstoši konkrētās dalībvalsts apstākļiem.

2.2. Subsidiaritāte (neekskluzīvas kompetences gadījumā)

Priekšlikums atbilst subsidiaritātes principam, kas izklāstīts Līguma par Eiropas Savienību (LES) 5. panta 3. punktā. Tā mērķis ir palielināt transnacionālu sadarbību augstākās izglītības jomā, vienlaikus saglabājot dalībvalstu spēju pieņemt neatkarīgus likumdošanas lēmumus un īstenot pasākumus, kuru mērķis ir veicināt ciešāku sadarbību starp augstākās izglītības iestādēm. Neraugoties uz dalībvalstu atbildību, transnacionālas sadarbības jautājumi pēc būtības ir labāk risināmi ES līmenī, īstenojot kopīgu rīcību.

2.3. Proporcionalitāte

Šis priekšlikums atbilst proporcionalitātes principam, kas noteikts LES 5. panta 4. punktā. Ne šā priekšlikuma saturs, ne forma nepārsniedz tā mērķu sasniegšanai nepieciešamo. Ierosinātās darbības ir proporcionālas noteiktajiem mērķiem, jo tās ievēro dalībvalstu prakses un sistēmu daudzveidību. Saistības, ko dalībvalstis uzņemsies, ir brīvprātīgas, un katra dalībvalsts var brīvi lemt par to, kā īstenot priekšlikumu. ES mērogā rīcības pievienotā vērtība ir veicināt ciešāku transnacionālu sadarbību dažādu dalībvalstu augstākās izglītības iestāžu starpā, uzlabot augstākās izglītības iestāžu darbību ES un palielināt augstākās izglītības pievilcību un konkurētspēju visā pasaulē.

2.4. Instrumenta izvēle

Lai sasniegtu iepriekš minētos mērķus, LESD 165. panta 4. punktā un 166. panta 4. punktā, kā arī 292. pantā, kā paskaidrots iepriekš, ir paredzēts, ka Padome pēc Komisijas priekšlikuma pieņem ieteikumus. Padomes ieteikums ir piemērots instruments izglītības un apmācības jomā, kur Savienībai ir pienākums sniegt atbalstu.

3. **EX POST IZVĒRTĒJUMU, APSPRIEŠANOS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM UN IETEKMES NOVĒRTĒJUMU REZULTĀTI**

3.1. **Apspriešanās ar ieinteresētajām personām**

Pēdējos gados ir notikušas vairākas apspriedes šādās sanāksmēs: i) Eiropas Izglītības telpas stratēģiskā satvara augstākās izglītības darba grupas sanāksmē; ii) augstākās izglītības ģenerāldirektoru sanāksmē un iii) Boloņas procesa pārraudzības grupas un Mācīšanās un mācīšanas darba grupas sanāksmē.

Ir notikušas regulāras diskusijas starp Komisiju un augstākās izglītības iestādēm, ieinteresēto personu organizācijām, to vidū Eiropas universitātēm. Daudzas ieinteresētās personas deva savu ieguldījumu, sagatavojot komentārus rakstveidā (EUA, *YERUN*, *LERU*, *CESAER*, Ģilde, *EURASHE*³⁵).

Ieinteresēto personu ieguldījumu palielināja tiešsaistes aptauja, kā arī konstatējumi pēc iepriekš veiktā literatūras apskata. Aptauja un konstatējumi skaidri liecināja par to, ka salīdzinājumā ar pētniecību augstākās izglītības iestādēs nepietiekami tiek novērtēti tie darbinieki, kuru akadēmiskā karjera ir saistīta ar mācīšanu un citām aktivitātēm. Uzaicinājums iesniegt atsauksmes³⁶ tika publicēts 2024. gada 9. janvārī un slēgts 2024. gada 6. februārī, un ieinteresētās personas kopumā atzinīgi novērtēja šo iniciatīvu.

Visā šā ieteikuma sagatavošanas laikā Komisija arī apmainījās ar viedokļiem ar sociālajiem partneriem, piemēram, *ETUCE*³⁷.

3.2. **Ekspertu atzinumu pieprasīšana un izmantošana**

Šā priekšlikuma pamatā ir atsauksmes un dati, kas iegūti no pētījumiem un ziņojumiem: uzņēmuma “ECORYS” veiktais visaptverošais literatūras apskats un tiešsaistes aptauja, ieskaitot konsultāciju sanāksmes un fokusa grupas³⁸; ESAO apkopotās atsauksmes par akadēmisko karjeru³⁹ un *NESET* veiktais papildu pārskats par akadēmisko mācībspēku labbūtību⁴⁰.

Ieguldījumu sniedza arī projekti, kuru pamatā bija “Erasmus+” finansētie projekti, kuros bija iesaistītas ieinteresēto personu organizācijas: projekts “LOTUS”⁴¹, ko koordinē EUA, un “e-NOTE” projekts⁴².

3.3. **Ietekmes novērtējums**

Ietekmes novērtējums netika veikts, ņemot vērā ierosināto darbību brīvprātīgo raksturu un sagaidāmās ietekmes apjomu. Priekšlikuma izstrādes pamatā bija iepriekš veikti pētījumi, apspriešanās ar ieinteresētajām personām un dalībvalstīm, kā arī uzaicinājums iesniegt atsauksmes.

³⁵ **EUA:** Eiropas Universitāšu asociācija; **YERUN:** Jauno Eiropas pētniecības universitāšu tīkls; **LERU:** Eiropas Pētniecības universitāšu līga; **CESAER:** Eiropas Augstākās inženiertehniskās izglītības un pētniecības skolu konference; **Ģilde:** Eiropas pētniecībā iesaistīto universitāšu ģilde; **EURASHE:** Eiropas Augstākās izglītības iestāžu asociācija.

³⁶ [Pievilcīga un ilgtspējīga karjera augstākajā izglītībā \(europa.eu\).](https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en)

³⁷ Eiropas Izglītības nozares arodbiedrību komiteja.

³⁸ Uzņēmuma “ECORYS” 2023. gadā veiktais pētījums.

³⁹ [https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en.](https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en)

⁴⁰ [https://nesetweb.eu/en/resources/library/student-and-staff-mental-wellbeing-in-european-higher-education-institutions/.](https://nesetweb.eu/en/resources/library/student-and-staff-mental-wellbeing-in-european-higher-education-institutions/)

⁴¹ “Mācīšanas un mācīšanās vadība un organizēšana Eiropas universitātēs”: [LOTUS \(eua.eu\).](https://eua.eu)

⁴² [Eiropas tīkls mācīšanas izcilībai.](https://eua.eu)

3.4. Pamattiesības

Priekšlikumā ir ievēroti principi, kas atzīti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā⁴³, proti, tiesības uz izglītību saskaņā ar 14. pantu, mākslas un zinātniskās un akadēmiskās brīvības ievērošana saskaņā ar 13. pantu, diskriminācijas aizliegums atbilstoši 21. pantam, sieviešu un vīriešu līdztiesība saskaņā ar 23. pantu un tiesības uz godīgiem un taisnīgiem darba apstākļiem saskaņā ar 31. pantu.

4. IETEKME UZ BUDŽETU

Lai arī šai iniciatīvai nav nepieciešami papildu resursi no ES budžeta, šajā ieteikumā paredzētie pasākumi piesaistīs ES, valsts un reģionālā līmeņa finansējuma avotus.

5. CITI ELEMENTI

Īstenošanas plāni un uzraudzības, izvērtēšanas un ziņošanas kārtība

Komisija plāno:

- sekmēt pieredzes pārņemšanu starp dalībvalstīm, augstākās izglītības iestādēm un ieinteresētajām personām, to vidū Eiropas universitāšu aliansēm mācīšanas uzlabošanas jomā; ieviest mehānismus, kas ļautu atbilstoši novērtēt mācīšanu un iesaistīšanos transnacionālas sadarbības pasākumos, un nodrošināt ilgtspējīgas karjeras iespējas un piemērotus talantu pārvaldības pasākumus akadēmiskajiem mācībspēkiem un profesionālajiem darbiniekiem;
- veicināt sinerģiju starp šo priekšlikumu un Padomes Ieteikumu par Eiropas satvaru pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantu piesaistīšanai un noturēšanai Eiropā. Tas ļautu nodrošināt labākas un pastāvīgākas karjeras iespējas akadēmiskajiem mācībspēkiem, kas strādā augstākās izglītības un pētniecības iestādēs;
- veidot uz pierādījumiem balstītu politiku un uzraudzīt šā priekšlikuma virzību, ar Eiropas Augstākās izglītības nozares novērošanas centra palīdzību kartējot esošos datus par karjeru augstākās izglītības iestādēs un personāla politiku Eiropas, valstu un iestāžu līmenī. Komisija arī plāno apzināt datu nepilnības un vajadzības, kā arī ņemt vērā attiecīgās saiknes starp Eiropas Augstākās izglītības nozares novērošanas centru un pētnieku karjeru novērošanas centru, kas izveidots Eiropas pētniecības telpā.

⁴³ Eiropas Savienības Pamattiesību harta (OV C 326, 26.10.2012., 391. lpp.).

Priekšlikums

PADOMES IETEIKUMS**par pievilcīgu un ilgtspējīgu karjeru augstākajā izglītībā**

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 292. pantu saistībā ar 153. panta 1. punkta b) un i) apakšpunktu, 165. panta 4. punktu un 166. panta 4. punktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

tā kā:

- 1) Augsti kvalificēti mācībspēki ir būtiski plaukstošai Savienības augstākās izglītības iestāžu darbībai un ciešākai transnacionālai sadarbībai starp dalībvalstīm saskaņā ar Eiropas universitāšu stratēģiju⁴⁴.
- 2) “Akadēmiskie mācībspēki” augstākajā izglītībā ir mācībspēki, kuru pamatdarbs vai galvenais uzdevums ir mācīšana vai pētniecība iestādēs, kas piedāvā programmas Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras (EKI) 5.–8. līmenī⁴⁵. Mācībspēki, uz kuriem attiecas šis ieteikums, būtu jāsaprot kā mācībspēki, kas strādā augstākās izglītības iestādēs un kuri gan māca, gan nodarbojas ar pētniecību, un kā mācībspēki, kuri tikai vai galvenokārt māca neatkarīgi no viņu statusa. Tas ietver arī pētniekus, kuri strādā augstākās izglītības iestādēs un nenodarbojas ar pedagoģiju pastāvīgi, tomēr ir iesaistīti iestādes dzīvē un dažkārt var pasniegt lekcijas.
- 3) Daži ieteikumi attiecas arī uz profesionālajiem darbiniekiem, kuri netiek strikti uzskatīti par “akadēmiskajiem mācībspēkiem”, bet kam ir plašas padziļinātas zināšanas stratēģiskajās, juridiskajās vai komunikācijas jomās, uz speciālistiem, kas strādā jomās, kuras saistītas ar akadēmiskiem uzdevumiem, bet kuri to veikšanā nav tieši iesaistīti, vai uz augstākās izglītības speciālistiem, kuri labi pārzina augstāko izglītību un citas attiecīgās politikas jomas.
- 4) Augstākās izglītības iestādes saskaras ar mainīgiem apstākļiem, un tiek radīti jauni akadēmisko aktivitāšu veidi. Tiek sagaidīts, ka augstākajā izglītībā strādājošie akadēmiskie mācībspēki pildīs dažādas funkcijas, sākot no tradicionālās pedagoģiskās darbības un pētniecības līdz uzņēmējdarbībai un inovācijai, zināšanu valorizācijai, transnacionālai sadarbībai, uzņēmumu un kopienu iesaistei⁴⁶, reģionālajai un vietējai attīstībai, mentorēšanai, administrēšanai un pārvaldībai un līdzdalībai institucionālajā

⁴⁴ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Eiropas universitāšu stratēģiju (2022. gada 18. janvāris, COM(2022) 16 final).

⁴⁵ [Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūra \(EKI\) | Europass](#)

⁴⁶ Augstākās izglītības uzdevumi neaprobežojas ar izglītošanu un pētniecību. Uzņēmumu iesaistīšana nozīmē partnerību veidošanu starp augstākās izglītības iestādēm un uzņēmumiem, gūstot abpusējus ieguvumus, piemēram, uzņēmumi piekļūst jaunām tehnoloģijām, bet augstākās izglītības iestādes – aprikojumam, speciālajām zināšanām vai tīkliem ārpus akadēmiskās vides. Kopienas iesaistīšana nozīmē demokrātisko vērtību un pilsoniskās līdzdalības stiprināšanu, neaizsargātu grupu vajadzību apmierināšanu, kultūras attīstības veicināšanu, informācijas sniegšanu politikas veidotājiem un plaša mēroga sociālo problēmu risināšanu.

pārvaldībā. Ne visas šīs funkcijas tiek līdzvērtīgi novērtētas. Lai novērstu aizspriedumus karjeras struktūrās un pētniecības vispārējo atzīšanu sabiedrībā uz mācīšanas un citu ar pētniecību nesaistītu akadēmisko darbību rēķina, būtu lietderīgi veicināt pieejas, kas atzīst dažādas akadēmiskās karjeras iespējas un ņem tās vērā personāla novērtēšanas un karjeras izaugsmes procesos.

- 5) Labāku apstākļu radīšana akadēmiskajiem mācībspēkiem un šķēršļu novēršana palīdzētu panākt, ka augstākās izglītības iestādes kā darba vietas kļūst pievilcīgākas, un stiprinātu to spēju pozitīvi ietekmēt papildu jomas plašākā mērogā, jo īpaši darba tirgu, veicinot talantu attīstību. Akadēmiskie mācībspēki, kas tiek atbilstoši novērtēti un atbalstīti, sekmētu tāda darbaspēka izglītošanu, kāds vajadzīgs reģionālās ekonomikas attīstībai, kura arvien vairāk ir atkarīga no zināšanām, inovācijām un augsti kvalificētiem darbiniekiem. Labvēlīgu un piemērotu augstākās izglītības iestāžu nozīme ir īpaši novērtēta reģionos, kur talantiem trūkst vai varētu trūkt attīstības perspektīvu, un kuri nespēj efektīvi radīt jaunas ekonomiskās iespējas⁴⁷.
- 6) Īstenojot transnacionālus pasākumus, kas kļūs aizvien stratēģiskāki, kā arī veidojot Eiropas universitāšu alianses⁴⁸ un izstrādājot transnacionālas izglītības programmas, akadēmiskajiem mācībspēkiem un profesionālajiem darbiniekiem papildus mācīšanai kā pamatdarbam un pētniecībai ir jāatvēl šīm darbībām papildu laiks un enerģija. Lai turpinātu šo pasākumu īstenošanu, mehānismos darbinieku novērtēšanai un virzībai pa karjeras kāpnēm ir jāparedz, ka darbinieku iesaistīšanās transnacionālā sadarbībā tiek atzinīgi novērtēta.
- 7) Brīva un nediskriminējoša darba vide ir svarīgs faktors, kas ļauj akadēmiskajiem mācībspēkiem nodrošināt augstas kvalitātes mācību procesu. Akadēmiskā brīvība būtu jārespektē un jāaizstāv, lai saglabātu Savienības akadēmisko mācībspēku augsto akadēmiskās brīvības līmeni. Akadēmiskajiem mācībspēkiem un profesionālajiem darbiniekiem var radīt problēmas arī neapmierinoši darba apstākļi⁴⁹, liela darba slodze un ar dzimumu saistīti aizspriedumi viņu darba novērtēšanā un atzīšanā. Turklāt sievietes biežāk nekā vīrieši strādā uz nepastāvīgu un pagaidu darba līgumu pamata⁵⁰. Lai risinātu šīs problēmas, ir jāveido konkurētspējīgi, pieejami un taisnīgi darba apstākļi akadēmiskajā vidē.
- 8) Savienības rīcība attiecībā uz iekļautību, daudzveidību un dzimumu līdztiesību augstākajā izglītībā balstās uz iekļaujošu un izcilību veicinošu pieeju. Tās mērķis ir nodrošināt izcilu augstāko izglītību, vienlaikus veicinot vienlīdzīgu līdzdalību, īpašu uzmanību pievēršot nepietiekami pārstāvētām un nelabvēlīgā situācijā esošām kopienām. Lai novērstu dažu grupu nepietiekamo pārstāvību augstākās izglītības iestādēs, jo īpaši vadošos amatos, būtu lietderīgi ieviest daudzveidības un iekļaušanas plānus augstākās izglītības iestādēs un karjeras izaugsmes procesos.
- 9) Šis ieteikums ir izstrādāts ciešā sinerģijā ar Padomes Ieteikumu par Eiropas satvaru pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantu piesaistīšanai un noturēšanai

⁴⁷ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Talantu izmantošana Eiropas reģionos" (2023. gada 17. janvāris, COM(2023) 32 final).

⁴⁸ Iniciatīva "Eiropas universitātes" ir ES iniciatīva, kuras mērķis ir izveidot alianses starp augstākās izglītības iestādēm visā Eiropā. Tā galvenokārt tiek īstenota, izmantojot "Erasmus+" finansējumu.

⁴⁹ Arī atbilstošu pielāgojumu trūkums personām ar invaliditāti, Nodarbinātības vienlīdzības direktīva, 2000/78/EK.

⁵⁰ Eiropas Komisija, Pētniecības un inovācijas ģenerāldirektorāts, *She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators*, Publikāciju birojs, 2021. g., <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

Eiropā⁵¹, kura mērķis ir padarīt pētnieku karjeras pievilcīgākas visās nozarēs, arī akadēmiskajā vidē, un pilnībā atzīt visus karjeras virzienus. Abu ieteikumu mērķis ir uzlabot darba apstākļus, karjeras stabilitāti, prasmes, dzimumu līdztiesību, iekļautību un sociālās aizsardzības pasākumus to attiecīgajām mērķgrupām.

- 10) Šā ieteikuma mērķis ir panākt, lai tiktu novērtēta enerģija un laiks, ko akadēmiskie mācībspēki un citi profesionālie darbinieki velta transnacionālas sadarbības pasākumiem, piemēram, Eiropas universitāšu aliansēm. Lai pilnībā izvērstu šo iniciatīvu⁵² un sekmētu transnacionālas sadarbības pasākumus, ieskaitot kopīgu akadēmisko grādu izstrādi, aktīvi jāiesaista mācībspēki un jāattīsta stratēģiskās koordinācijas darbā iesaistīto akadēmisko mācībspēku un profesionālo darbinieku karjeras perspektīvas. Personāla stimulēšana, lai veicinātu transnacionālu un starpnozaru mobilitāti, arī varētu ievērojami sekmēt transnacionālu inovatīvu un starpdisciplināru izglītības programmu izstrādi visu studentu labā.
- 11) Šā ieteikuma mērķis ir atbalstīt pasākumus, kas sekmētu nepārtrauktu profesionālo izaugsmi un vēl vairāk atzīt akadēmisko mācībspēku veikto pienākumu daudzveidību. Tas ļaus pilnībā mobilizēt darbiniekus, lai veidotu inovatīvu mācīšanu un mācīšanos, stimulētu domāšanu, kas orientēta uz pārkvalifikāciju un prasmju pilnveidi, un veicinātu prasmju apguvi zaļās un digitālās pārkārtošanās vajadzībām, ieskaitot mākslīgā intelekta izmantošanu mācīšanā.
- 12) Šā ieteikuma mērķis ir veicināt konkurētspējīgus, taisnīgus, iekļaujošus, pieejamus, drošus un nediskriminējošus nosacījumus akadēmiskajiem mācībspēkiem un profesionālajiem darbiniekiem, lai viņus piesaistītu un noturētu augstākās izglītības nozarē. Akadēmiskajiem mācībspēkiem būtu jādod iespēja izstrādāt inovatīvas mācīšanas metodes vidē, kur darba apstākļi ir konkurētspējīgi un taisnīgi un kur tiek aizsargātas pamattiesības un nav jābaidās no represijām un/vai pārmērīgas ārējas ietekmes.
- 13) Šā ieteikuma mērķis ir arī uzlabot pierādījumu bāzi cilvēkresursu politikas un stratēģiju izstrādei augstākajā izglītībā. Tā kā netiek sistemātiski vākti starptautiski salīdzināmi dati par akadēmiskajiem mācībspēkiem un dažādās augstākās izglītības sistēmās tiek izmantotas atšķirīgas mācībspēku kategorijas, būtu lietderīgi izpētīt, vai ir iespējams savākt detalizētākus datus, lai varētu pienācīgi sekot līdzi jaunajām tendencēm un veikt patiesi uz pierādījumiem balstītus politikas pasākumus padziļinātai transnacionālai sadarbībai Savienības līmenī.
- 14) Lai atbalstītu šo ieteikumu, Komisija plāno ciešā sadarbībā ar dalībvalstīm, augstākās izglītības iestādēm un sociālajiem partneriem Eiropas Izglītības telpas stratēģiskā satvara augstākās izglītības darba grupā⁵³ koordinēt pamatnostādņu sagatavošanu, lai sniegtu padomus par to, kā augstākās izglītības iestādes var uzlabot akadēmisko mācībspēku un profesionālo atbalsta darbinieku karjeras pievilcību, un Eiropas kompetenču sistēmu akadēmiskajiem mācībspēkiem, lai dažādotu karjeras iespējas dažādās nozarēs, pamatojoties uz esošajām attiecīgajām kompetenču sistēmām

⁵¹ Padomes Ieteikums (2023. gada 18. decembris) par Eiropas satvaru pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantu piesaistīšanai un noturēšanai Eiropā (OV C, C/2023/1640, 29.12.2023., 1. lpp.).

⁵² Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Eiropas universitāšu stratēģiju (2022. gada 18. janvāris, COM(2022) 16 final).

⁵³ Paredzēts Komisijas paziņojumā Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Eiropas Izglītības telpas izveidi līdz 2025. gadam (2020. gada 30. septembris, COM(2020)625 final).

Savienības līmenī, piemēram, Eiropas kompetences satvaru pētniekiem (*ResearchComp*)⁵⁴.

- 15) Komisija arī plāno atbalstīt īpaša sociālā dialoga organizēšanu Savienības līmenī par akadēmisko mācībspēku un profesionālo darbinieku karjeru, sekmēt pieredzes pārņemšanu starp dalībvalstīm attiecībā uz iedarbīgiem mehānismiem, kas ļauj pienācīgi novērtēt akadēmisko mācībspēku un profesionālo darbinieku iesaisti starptautiskajā sadarbībā, kā arī inovatīvas mācīšanas metodes, un atbalstīt uz pierādījumiem balstītu politiku un progresu uzraudzību, ar Eiropas Augstākās izglītības nozares novērošanas centra⁵⁵ palīdzību kartējot esošos datus par karjeru augstākās izglītības nozarē un personāla politiku Eiropas, valstu un iestāžu līmenī, un apzinot datu nepilnības un vajadzības.
- 16) Komisija vēlas izveidot sinerģiju ar Ieteikumu par Eiropas satvaru pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantu piesaistīšanai un noturēšanai Eiropā, lai nodrošinātu stabilas un atbilstošas profesionālās karjeras augstākās izglītības iestādēs strādājošajiem akadēmiskajiem mācībspēkiem, kuri ir iesaistīti gan mācīšanā, gan pētniecībā.
- 17) Komisija plāno turpināt attīstīt, veicināt un sniegt atbalstu transnacionālai sadarbībai izglītības jomā un inovatīvai izglītības izcilībai, izmantojot attiecīgus finansējuma avotus Savienības līmenī, ieskaitot programmu “Erasmus+”⁵⁶, un mudināt dalībvalstis izmantot tehniskā atbalsta instrumentu, lai saņemtu īpaši pielāgotas tehniskās zināšanas nepieciešamo reformu izstrādei un īstenošanai augstākās izglītības jomā, tostarp veicinot sadarbību starp politikas veidotājiem, pētniekiem un akadēmiskajiem mācībspēkiem un palielinot akadēmiskās karjeras pievilcību,

IR PIENĒMUSI ŠO IETEIKUMU.

Transnacionāla sadarbība

1. Dalībvalstīm tiek ieteikts veicināt, atzīt un novērtēt iesaistīšanos padziļinātā transnacionālā sadarbībā, jo īpaši:
 - a) veicināt un atbalstīt akadēmisko mācībspēku un profesionālo darbinieku iesaistīšanos padziļinātās transnacionālas sadarbības pasākumos, piemēram, kopīga grāda programmās vai kopīgos izglītības un apmācības pasākumos, kuru rezultātā tiek iegūti mikrokvalifikācijas apliecinājumi⁵⁷, visos līmeņos un visās disciplīnās, novērtējot dalību šādos pasākumos. Piemēram,
 - i) apsverot ar transnacionālu sadarbību izglītības jomā saistīto mērķu integrēšanu karjeras izaugsmē un personāla politikā valsts un iestāžu līmenī;

⁵⁴ [ResearchComp: Eiropas kompetenču sistēma pētniekiem — Eiropas Komisija \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/research-comp/).

⁵⁵ Sk. Komisijas paziņojumu Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Eiropas universitāšu stratēģiju (2022. gada 18. janvāris, COM(2022) 16 final). Komisija šobrīd strādā pie Eiropas Augstākās izglītības nozares novērošanas centra izveidošanas. Šim novērošanas centram būs jāapvieno vienviet labākie pašreizējie ES datu rīki un spējas, vienlaikus vēl vairāk pilnveidojot to izmantošanu.

⁵⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2021/817 (2021. gada 20. maijs), ar ko izveido Savienības programmu izglītības un mācību, jaunatnes un sporta jomās *Erasmus+* un atceļ Regulu (ES) Nr. 1288/2013 (OV L 189, 28.5.2021., 1. lpp.).

⁵⁷ Padomes Ieteikums (2022. gada 16. jūnijs) par Eiropas pieeju mikroapliecinājumiem mūžizglītībā un nodarbināmībā (OV C 243, 27.6.2022., 10. lpp.).

- ii) akadēmisko mācībspēku akadēmiskā darba novērtējumā ņemot vērā dalību kopīgos transnacionālos izglītības pasākumos;
 - iii) akadēmisko mācībspēku kopējā darba laikā ieskaitot arī darbu, kas veltīts transnacionālai sadarbībai;
- b) dialogā ar augstākās izglītības nozari censties izstrādāt ilgtermiņa karjeras perspektīvas un talantu pārvaldības pasākumus akadēmiskajiem mācībspēkiem un profesionālajiem darbiniekiem, kuri iesaistīti augstākās izglītības iestāžu alianšu, piemēram, Eiropas universitāšu alianšu, koordinēšanā un pārvaldībā;
 - c) sekmēt jaunu Eiropas un starptautiskās mobilitātes iespēju attīstību un popularizēšanu, piedāvājot arī alternatīvas iespējas tiem, kuri nevar ceļot, akadēmiskajiem mācībspēkiem un profesionālajiem darbiniekiem, arī izmantojot esošos instrumentus karjeras pārvaldībai un darbaspēka mobilitātei, piemēram, *Europass* platformu⁵⁸ un Eiropas Nodarbinātības dienestu tīkla (*EURES*)⁵⁹ mobilitātes konsultantus;
 - d) atbalstīt augstākās izglītības iestādes, lai nodrošinātu, ka tās var piešķirt pietiekamus cilvēkresursus transnacionālai sadarbībai;
 - e) nodrošināt akadēmiskajiem mācībspēkiem un profesionālajiem darbiniekiem iespēju mācīties mūžizglītībā, arī dodoties akadēmiskajā atvaļinājumā, lai uzlabotu prasmes, kas vajadzīgas transnacionālos izglītības pasākumos.

Augstākās izglītības iestādes

2. Dalībvalstīm tiek ieteikts veicināt, atzīt un novērtēt dažādus akadēmiskos pienākumus, to vidū inovatīvas un rezultatīvas mācīšanas metodes, un jo īpaši:

- a) iesaistīties dialogā ar augstākās izglītības nozari, lai:
 - i) nodrošinātu, ka cilvēkresursu politika augstākās izglītības nozarē atzīst un vienādi novērtē dažādus akadēmisko mācībspēku pienākumus, piemēram, mācīšanu, pētniecību, uzņēmējdarbību un inovāciju ieviešanu, zināšanu valorizāciju, transnacionālu sadarbību, uzņēmumu un kopienu iesaisti, reģionālo un vietējo attīstību, mentorēšanu, administrēšanu un pārvaldību, līdzdalību iestāžu pārvaldībā;
 - ii) popularizētu jaunas un esošas pieejas, kas novērtē, atzīst un atalgo dažādus akadēmiskās karjeras veidus, akadēmiskajiem mācībspēkiem veicot dažādus pienākumus, kā minēts 2. punkta a) apakšpunkta i) punktā, dažādos valsts un privātos sektoros un visās valstīs pārredzamā veidā, ņemot vērā karjeras pārtraukumus⁶⁰;
 - iii) darbinieku novērtēšanai un virzībai pa karjeras kāpnēm augstākās izglītības nozarē izstrādātu praksi, kā novērtēt mācīšanas metožu pilnveidošanu un mācībspēku izaugsmi, un veicinātu tādu pašu attieksmi pret mācīšanu kā pret pētniecību;
 - iv) mudinātu augstākās izglītības iestāžu vadību palielināt un saglabāt uzsvaru uz mācīšanos un mācīšanu, pievēršot mācīšanai tikpat lielu uzmanību kā pētniecībai, un atzinīgi novērtēt tos, kas aktīvi atbalsta izcilību mācīšanas un mācīšanās jomā augstākās izglītības iestādēs;

⁵⁸ [Sākumlapa | Europass](#).

⁵⁹ [EURES \(europa.eu\)](#).

⁶⁰ Piemēram, bērna kopšanas atvaļinājums, aprūpes pienākumi, veselības problēmas.

- b) sadarbībā ar augstākās izglītības nozari izstrādāt praksi augstākās izglītības nozarē, kā investēt pastāvīgā prasmju pilnveidē:
 - i) nodrošinot pienācīgu apmācību un atbalstu akadēmiskajiem mācībspēkiem, kas veic pedagoģisko darbību, to vidū jaunajiem pedagogiem un skolotājiem, kuri strādā nepilna laika darbu;
 - ii) veicinot mācīšanas pilnveidošanu, atbalstot pētījumus par mācīšanu un eksperimentēšanu ar jaunām pedagoģiskajām metodēm un izveidojot inovatīvus mācīšanas un mācīšanās centrus visās augstākās izglītības iestādēs, lai palīdzētu akadēmiskajiem mācībspēkiem pildīt savu pedagoģisko misiju;
 - iii) atbalstot akadēmiskos mācībspēkus nepārtrauktā profesionālā izaugsmē, inovatīvu mācīšanās un mācīšanas pieeju ieviešanā, t. sk. izmantojot mikrokvalifikācijas apliecinājumus, lai uzlabotu digitālas un inovatīvas mācīšanas metodes, kā arī izmantojot drošu un pārredzamu mākslīgā intelekta izmantošanu, integrējot mācīšanos zaļās pārkārtošanās un ilgtspējīgas attīstības sekmēšanai savos mācību priekšmetos⁶¹, iekļaujošas mācīšanās pieejas, kas paredzētas dažādām izglītojamo grupām, transnacionālas sadarbības integrēšanu izglītības un apmācības programmās: izmantojot tiešsaistes kursus, dalīties zināšanās ar pārējo pasauli, pamatojoties uz atvērtās izglītības principiem⁶²;
 - c) apsvērt iespēju pašreizējos kvalitātes nodrošināšanas procesos integrēt rādītājus, ar kuriem novērtē kvalitāti un inovācijas mācīšanas un mācīšanās procesā.
3. Dalībvalstīm tiek ieteikts veicināt koplīgumu ievērošanu, patiesu sociālo dialogu un sociālo partneru autonomiju un veikt atbalsta pasākumus, lai darba devēji nodrošinātu pievilcīgus, iekļaujošus un konkurētspējīgus darba apstākļus, kuros akadēmiskie mācībspēki tiek novērtēti, stimulēti un atbalstīti. Šāds atbalsts varētu ietvert arī:
- a) akadēmisko mācībspēku un profesionālo darbinieku darbā pieņemšanas prakses un darba apstākļu, kā arī saistīto finansēšanas mehānismu uzlabošanu, lai šos nosacījumus padarītu pārredzamākus, paredzamākus, pieejamākus un stabilākus, jo īpaši attiecībā uz darbiniekiem karjeras sākumposmā;
 - b) samērīgu atalgojumu, kur vīriešu un sieviešu darba samaksa neatšķiras, darba un privātās dzīves līdzsvarošanu un elastīgus darba apstākļus akadēmiskajiem mācībspēkiem un profesionālajiem darbiniekiem, kas palīdz apvienot privāto dzīvi, ģimeni, aprūpes pienākumus, veselīgu dzīvesveidu, drošību un vispārējo labbūtību, neietekmējot karjeru;
 - c) piekļuvi pienācīgai sociālai aizsardzībai neatkarīgi no nodarbinātības veida, neskarot dalībvalstu tiesības noteikt savu sociālās aizsardzības sistēmu pamatprincipus. Šie pasākumi varētu būt saistīti ar šādām jomām, ciktāl par tām atbild dalībvalstis: bezdarbnieku pabalsti; slimības pabalsti un veselības aprūpes pabalsti; maternitātes atvaļinājumi; paternitātes atvaļinājumi un bērna kopšanas atvaļinājumi un ar tiem saistītie pabalsti; invaliditātes pabalsti;

⁶¹ Padomes Ieteikums (2022. gada 16. jūnijs) par mācīšanos zaļās pārkārtošanās un ilgtspējīgas attīstības sekmēšanai (OV C 243, 27.6.2022., 1. lpp.).

⁶² Atvērtās izglītības prakse ir mācīšanas un mācīšanās metodes, kas balstās uz atvērtām un līdzdalīgām tehnoloģijām un atvērtiem izglītības resursiem, lai veicinātu uz sadarbību balstītu un elastīgu mācīšanos.

vecuma pabalsti un apgādnieka zaudējuma pabalsti; pabalsti sakarā ar nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām;

- d) piekļuvi atjauninātai, visaptverošai, lietotājam draudzīgai un skaidri saprotamai informācijai par savām sociālās aizsardzības tiesībām un pienākumiem, kā arī garantijas, ka tiesības (gan obligātajās, gan brīvprātīgajās shēmās iegūtās) tiek saglabātas, uzkrātas un būtu pārnesamas starp visa veida nodarbinātības un pašnodarbinātības statusiem un pāri ģeogrāfiskām robežām, starp tautsaimniecības nozarēm visā cilvēka darba mūžā vai noteiktā pārskata periodā, kā arī starp dažādām shēmām konkrētā sociālās aizsardzības jomā;
 - e) iespēju akadēmiskajiem mācībspēkiem visos savas karjeras posmos un neatkarīgi no darba līguma veida iesaistīties mācīšanās un mācībās, kā arī pētniecībā bez ārējas iejaukšanās vai bailēm no represijām:
 - i) veicinot to uzraudzības mehānismu iedarbīgumu, kuri sekmē un aizsargā akadēmisko brīvību;
 - ii) nosakot satvarus atsevišķu akadēmisko mācībspēku aizsardzībai pret nepamatotu ārēju iejaukšanos un draudiem;
 - iii) veicinot finansēšanas vai sadarbības nolīgumu pārredzamību ar iedarbīgas riska pārvaldības palīdzību;
 - f) dzimumu līdztiesības, dzimumu līdzsvara, vienlīdzīgu iespēju un iekļautības nodrošināšanu dažādas izcelsmes akadēmiskajiem mācībspēkiem, arī izstrādājot un apmainoties ar labu praksi augstākajā izglītībā attiecībā uz dzimumu līdztiesību, iekļautību un daudzveidību un mudinot augstākās izglītības iestādes vai nu izmantot esošos instrumentus, vai izstrādāt jaunus instrumentus, piemēram, daudzveidības hartas⁶³, rīcības kodeksus, vadlīniju materiālus vai rokasgrāmatas;
 - g) tādu pasākumu rezultativitātes nodrošināšanu, kuru mērķis ir radīt iekļaujošu darba vidi:
 - i) sniedzot atbalstu akadēmiskajā vidē strādājošām sievietēm, lai viņas varētu sasniegt lielu akadēmiskā darba stāžu un ieņemt augstākus vadības/vadošos amatus;
 - ii) veicinot dzimumu līdztiesības plānu un plānu, kuru mērķis ir plašāka daudzveidība un iekļaušana, ieviešanu augstākās izglītības iestādēs un amatā paaugstināšanas procesos;
 - iii) veicinot atbalstošāku un uz uzticēšanos balstītu novērtēšanas praksi, par prioritāti nosakot iekšējo motivāciju, atklātu atgriezenisko saiti un sadarbību, t. sk. izstrādājot pamatu uz pierādījumiem balstītas politikas veidošanai iekļaušanas un daudzveidības jomā.
4. Dalībvalstīm tiek ieteikts vairāk iesaistīties uz pierādījumiem balstītas politikas veidošanā, lai radītu konkurētspējīgus, drošus, taisnīgus un nediskriminējošus apstākļus akadēmiskajā vidē, pamatojoties uz pieejamajiem organizatoriskajiem, valsts un Eiropas datiem par karjeru augstākajā izglītībā un personāla politiku.

⁶³ [ES Daudzveidības hartu platformai 10 gadi! - Eiropas Komisija \(europa.eu\).](#)

5. Dalībvalstīm tiek ieteikts pēc iespējas ātrāk ņemt vērā šo ieteikumu, lai varētu pilnībā īstenot prioritātes, kas izklāstītas Padomes secinājumos par Eiropas stratēģiju augstākās izglītības iestāžu iespēju palielināšanai Eiropas nākotnes vārdā⁶⁴. Dalībvalstis tiek aicinātas saistībā ar Eiropas izglītības telpas satvara darba struktūrām regulāri informēt Komisiju par atbilstošiem pasākumiem, kas jāveic attiecīgā līmenī, lai atbalstītu šā ieteikuma mērķus kā būtiskus soļus Eiropas izglītības telpas izveidei un turpmākai attīstībai.

Briselē,

*Padomes vārdā –
priekšsēdētājs*

⁶⁴ Padomes secinājumi par Eiropas stratēģiju augstākās izglītības iestāžu iespēju palielināšanai Eiropas nākotnes vārdā (OV C 167, 21.4.2022., 9. lpp.).