



Rada
Európskej únie

V Bruseli 3. apríla 2024
(OR. en)

8506/24

Medziinštitucionálny spis:
2024/0078(NLE)

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

SPRIEVODNÁ POZNÁMKA

Od:	Martine DEPREZOVÁ, riaditeľka, v zastúpení generálnej tajomníčky Európskej komisie
Dátum doručenia:	27. marca 2024
Komu:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generálna tajomníčka Rady Európskej únie
Č. dok. Kom.:	COM(2024) 145 final
Predmet:	Návrh – ODPORÚČANIE RADY týkajúce sa atraktívnej a udržateľnej kariéry vo vysokoškolskom vzdelávaní

Delegáciám v prílohe zasielame dokument COM(2024) 145 final.

Príloha: COM(2024) 145 final



EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 27. 3. 2024
COM(2024) 145 final

2024/0078 (NLE)

Návrh

ODPORÚČANIE RADY

týkajúce sa atraktívnej a udržateľnej kariéry vo vysokoškolskom vzdelávaní

{SWD(2024) 74 final}

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1. KONTEXT NÁVRHU

1.1. Dôvody a ciele návrhu

Vo vedomostnej ekonomike bude budúcnosť Európy formovaná výkonnosťou jej vzdelávacích systémov a jej schopnosťou konkurovať v globálnych pretekoch o talenty. Pre mnohé výzvy, ktorým Európa čelí, musí byť súčasťou riešenia vzdelávanie.

Európske odvetvie vysokoškolského vzdelávania zohráva kľúčovú úlohu vo vybavení pracovnej sily zručnosťami na vysokej úrovni, ktoré sú potrebné na trhu práce, a vytvára základ inovačnej kapacity a konkurencieschopnosti Európy, najmä v kontexte úbytku pracovnej sily. Má zásadný význam aj z hľadiska schopnosti občanov EÚ vzdelávať sa a nezávisle myslieť, čo je kľúčovým faktorom pre fungujúcu demokraciu.

Sektor vysokoškolského vzdelávania musí priťahovať talentovaných pracovníkov a udržiavať si ich. Títo pracovníci by mali mať v súlade s demokratickými zásadami bez ohľadu na prostredie, z ktorého pochádzajú, možnosť prosperovať a využívať akademickú slobodu. Akademickí pracovníci v súčasnosti vykonávajú širokú škálu úloh nad rámec úloh spojených s tradičnou výučbou a výskumom. Kariérne vyhliadky a spokojnosť v práci sú rozhodujúce pre udržanie akademických talentov.

Tento návrh sa zameriava na dva ďalšie faktory, ktoré majú vplyv na atraktivnosť akademickkej kariéry:

1. ***Priekopnícka práca v oblasti nových spoločných nadnárodných vzdelávacích činností***, ako napr. európsky diplom,¹ si vyžaduje kvalifikovaný personál so špecifickými zručnosťami. Zo skúseností² však vyplýva, že zapojenie sa do nadnárodnej spolupráce môže viesť k ďalšiemu pracovnému zaťaženiu, ktoré nie je vždy uznané alebo odmenené. Táto práca sa často vníma ako niečo, čo sa má vykonávať popri práci na plný pracovný čas, a to môže odrádzať od zapájania sa do činností v oblasti nadnárodnej spolupráce.
2. ***Vybavenie ľudí vysokokvalitnými zručnosťami*** si vyžaduje dobre vyškolených a pružných akademických pracovníkov. Kritériá hodnotenia kariéry a kariérneho postupu v sektore vysokoškolského vzdelávania sú však viac viazané na výskumné činnosti než na kvalitu výučby. To môže akademických pracovníkov odrádzať od výučby, ako aj viesť k zanedbávaniu kontinuálnej odbornej prípravy, vďaka ktorej môžu získať aktuálne informácie o pedagogických metódach a obsahu. V dôsledku toho môže byť pre akademických pracovníkov ťažké udržať rovnováhu medzi výučbou a výskumom, a preto menej vyučujú.

Inštitúcie vysokoškolského vzdelávania takisto usmerňujú inovácie a hospodársky, občiansky a kultúrny rozvoj svojho regiónu. Rozvíjajú vedomosti a odborné zručnosti ľudí, ale zároveň ľudí a komunity spájajú v obojstranný prospech. Mnohé inštitúcie vysokoškolského

¹ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o koncepcii európskeho diplomu [COM(2024) 144 final].

² Aliancie európskych univerzít, spoločné študijné programy Erasmus Mundus druhého stupňa vysokoškolského štúdia, spoločné doktorandské programy v rámci akcií Marie Curie-Sklódowskej (MSCA) a programy so značkou EIT financované v rámci programu Erasmus+.

vzdelávania však nepripisujú potrebnú hodnotu činnostiam, ako je zapájanie podnikov a komunít, miestne orientované inovácie³ či účasť na spravovaní inštitúcie.

Cieľom tohto návrhu je riešiť túto otázku ako súčasť väčšieho balíka spolu s oznámením o koncepcii európskeho diplomu a návrhom odporúčania Rady týkajúceho sa európskeho systému zabezpečovania kvality a uznávania. Táto iniciatíva podporuje prácu na európskom diplome, no zachádza ešte ďalej, a to odporúčaním, ktoré sa zaoberá prilákaním a udržaním vynikajúcich akademických a odborných pracovníkov vo vysokoškolskom vzdelávaní v snahe priblížiť sa tomuto cieľu.

Konečným cieľom iniciatívy je prosperujúci sektor vysokoškolského vzdelávania ako kľúčový stavebný prvok európskeho vzdelávacieho priestoru⁴, ktorý má Európe pomôcť reagovať na budúce výzvy tak, že vybaví ľudí zručnosťami zodpovedajúcimi meniacim sa spoločenským potrebám.

Tento návrh by sa mal vnímať súbežne s odporúčaním Rady týkajúcim sa vytvorenia európskeho rámca na prilákanie a udržanie talentov v oblasti výskumu, inovácií a podnikania v Európe⁵ – s posilnením synergií medzi európskym vzdelávacím priestorom a európskym výskumným priestorom (EVP)⁶.

1.2. Štrukturálne a prevádzkové otázky, ktoré sa majú týmto odporúčaním riešiť

Dôkazy zo štúdií a konzultácií poukazujú na to, že zamestnanci v sektore vysokoškolského vzdelávania nie sú motivovaní zapájať sa do nadnárodnej spolupráce a výučby a že tieto činnosti nie sú v procese kariérneho postupu dostatočne uznávané.

1.2.1. Podporovať, uznávať a oceňovať zapájanie sa do hlbšej nadnárodnej spolupráce

Na základe výskumov panuje všeobecný názor, že čas, ktorý zamestnanci vo vysokoškolskom vzdelávaní venujú prehlbovaniu nadnárodnej spolupráce (vrátane budovania a zavádzania aliancií európskych univerzít⁷), nie je v ich kariére adekvátne uznávaný. V osobitnom prieskume na túto tému⁸ väčšina respondentov súhlasila s tým, že nadnárodná spolupráca vo výučbe a vzdelávaní je súčasťou ich inštitucionálnej stratégie vysokoškolského vzdelávania (66 %) a že kariérne dráhy pre akademických pracovníkov účinne umožňovali, podporovali a povzbudzovali činnosti nadnárodnej spolupráce (65 %). Pokiaľ však ide o mechanizmy hodnotenia, kariérneho postupu a odmeňovania, len 40 % respondentov sa zhodlo v tom, že zapojenie do nadnárodnej spolupráce sa skutočne zohľadnilo. V mnohých prípadoch

³ Miestne orientované inovácie sú zamerané na dosiahnutie mestskej/regionálnej hospodárskej transformácie, ktorá presahuje vplyvy stratégií na vnútroštátnej úrovni alebo na úrovni EÚ. Zdôrazňuje sa tým prístup zdola nahor, do ktorého sú zapojené všetky príslušné zainteresované strany, čo mestám alebo regiónom umožňuje vypracúvať stratégie prispôbené ich potrebám. Pozri Rissola, G. a Haberleithner, J., *Place-Based Innovation Ecosystems A case-study comparative analysis* (Miestne orientované inovačné ekosystémy. Porovnávacia analýza prípadovej štúdie), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2020, ISBN 978-92-76-19006-6.

⁴ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o vytvorení európskeho vzdelávacieho priestoru do roku 2025 z 30. septembra 2020 [COM(2020) 625 final].

⁵ Odporúčanie Rady z 18. decembra 2023 týkajúce sa európskeho rámca na prilákanie a udržanie talentov v oblasti výskumu, inovácií a podnikania v Európe (Ú. v. EÚ C, C/2023/1640, 29.12.2023, s. 1).

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

⁷ Iniciatíva „Európske univerzity“ je iniciatíva EÚ, ktorej cieľom je vytvárať aliancie medzi inštitúciami vysokoškolského vzdelávania v celej Európe. Vykonáva sa najmä prostredníctvom financovania v rámci programu Erasmus+.

⁸ Výskum uskutočnený spoločnosťou [ECORYS](#) (konzultácia založená na výskume) v roku 2023.

respondenti vyjadrili názor, že táto práca bola podhodnotená a očakávalo sa, že ju ľudia budú vykonávať popri práci na plný pracovný čas.

Okrem toho sa v dostatočnej miere neuľahčuje využívanie príležitostí na európsku a medzinárodnú mobilitu zamestnancov. Akademickí pracovníci, ktorí sa zapájajú do programu Erasmus+ alebo akcií Marie Curie-Skłodowskej, priznávajú, že tieto dva programy im umožňujú vo väčšej miere využívať inovačné vyučovacie metódy a podporovať užšie prepojenie s trhom práce. V správe⁹ o zdrojoch systémov vysokoškolského vzdelávania v 24 krajinách OECD¹⁰ sa však zdôrazňuje, že len polovica z tých, ktorí boli zaradení do vzorky, má špecializované vnútroštátne programy na financovanie a podporu mobility zamestnancov.

1.2.2. Podporovať, uznávať a oceňovať rozmanité akademické roly a úlohy vrátane inovácií a efektívnej výučby

Od akademických pracovníkov pracujúcich v inštitúciách vysokoškolského vzdelávania zamestnávateľ a širšia spoločnosť očakávajú, že popri výučbe a výskume budú plniť rôzne ďalšie roly a úlohy¹¹. V konečnom dôsledku tieto dodatočné úlohy formujú úlohu, ktorú vysokoškolské vzdelávanie zohráva v spoločnosti – vzdelávanie vysokokvalifikovaných odborníkov a riešenie sociálnych a hospodárskych výziev. Tieto rozmanité úlohy sa však neoceňujú rovnako. Hoci vo väčšine európskych krajín existujú formálne mechanizmy na uznávanie výučby v akademickej kariére, zdá sa, že v praxi dobre nefungujú. Je nevyhnutné, aby sa výučba a iné nevýskumné akademické činnosti, pričom všetky sú pre spoločnosť kľúčové, oceňovali rovnako ako výskum¹².

Organizácie zainteresovaných strán sú znepokojené, že táto rovnosť v uznávaní výskumu a výučby absentuje. Znepokojuje ich aj uvádzaná vysoká miera nespokojnosti s inštitucionálnymi postupmi súvisiacimi s rozmanitosťou akademických rolí a úloh. Napríklad viac ako dve tretiny (70 %) respondentov nedávneho prieskumu¹³ uviedli, že pracovné zaťaženie akademických pracovníkov nebolo medzi jednotlivými typmi zamestnancov vzhľadom na úroveň odslužených rokov a úlohy rozdelené spravodlivo a rovnomerne. Z ďalšej nedávnej štúdie vyplýva, že hoci výkon v oblasti výučby sa v mnohých systémoch vysokoškolského vzdelávania pravidelne hodnotí, výsledky tohto hodnotenia majú len obmedzený vplyv na kariérny postup, pričom kvalitná a inovačná výučba sa uznáva len v malej miere¹⁴.

Ďalším problémom akademických pracovníkov sú modely lineárnych kariérnych dráh, pretože bránia kapacite inštitúcií vysokoškolského vzdelávania inovovať a angažovať sa v širšom ekosystéme. Akademickí pracovníci sa môžu len zriedka plynule pohybovať medzi akademickou obcou a inými sektormi. Takéto rozšírenie skúseností by však prispelo ku kvalite výučby i akademického života.

⁹ OECD (2024), *The state of academic careers in OECD countries: An evidence review*, OECD Education Policy Perspectives (Stav akademickej kariéry v krajinách OECD: Prieskum dôkazov, Perspektívy vzdelávacej politiky OECD) č. 91, Vydavateľstvo OECD, Paríž, <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁰ Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj.

¹¹ Patrí medzi ne nadnárodná spolupráca, zapájanie podnikov a komunít (spolupráca s rôznymi sektormi hospodárstva a miestnymi komunitami), miestne orientované inovácie a účasť na spravovaní inštitúcie.

¹² Pozri online prieskum ECORYS a preskúvanie dôkazov OECD. V odporúčaní Rady týkajúcom sa európskeho rámca na prilákanie a udržanie talentov v oblasti výskumu, inovácií a podnikania v Európe (prijatom v roku 2023) sa takisto odporúčajú systémy hodnotenia a odmeňovania, ktoré uznávajú rozmanitosť výstupov, činností a postupov. Patrí sem výučba, spolupráca medzi akademickou obcou a priemyselným odvetvím a interakcia so spoločnosťou.

¹³ Výskum uskutočnený spoločnosťou ECORYS v roku 2023.

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

Okrem toho sa za nedostatočnú takisto pokladá podpora rozvoja akademických pracovníkov. Práca s rozmanitejšou skladbou študentov a ich zapojenie do vzdelávacieho prostredia zameraného na študenta si vyžaduje neustálu aktualizáciu vyučovacích metód. Hoci akademickí pracovníci majú podporu pri zlepšovaní vyučovacích metód (zvyšovanie kvality výučby)¹⁵, takáto podpora nie je rozšírená v celom európskom vzdelávacom priestore. Ešte menej bežné je uplatňovanie požiadavky formálnej pedagogickej kvalifikácie pre akademických pracovníkov, ktorí sa venujú výučbe vo vysokoškolskom vzdelávaní¹⁶.

1.2.3. Podporovať konkurencieschopné, bezpečné, spravodlivé, slobodné a nediskriminačné podmienky na prilákanie a udržanie zamestnancov

Vysokokvalitná výučba a nadnárodná spolupráca sa môžu rozvíjať len v slobodnom, bezpečnom, predvídateľnom a stabilnom pracovnom prostredí. Duševná pohoda akademických pracovníkov závisí od niekoľkých faktorov: možnosť profesijného rozvoja, rovnosť a nediskriminácia pri náboře a kariernom postupe, príležitosti na mobilitu a intelektuálna sloboda. To sú kľúčové faktory na prilákanie mladších generácií ku kariére v akademickej obci. Nedostatočná inkluzívnosť a konkurencieschopnosť, pokiaľ ide o atraktívne pracovné podmienky, môže zároveň ľudí odrádzať od toho, aby sa rozhodli pre takúto kariéru. Mnoho neistých zmlúv v oblasti vysokoškolského vzdelávania, najmä na začiatku kariéry, im bráni v rozvoji ich odborných zručností. Preto sú účinný sociálny dialóg a akademická sloboda nevyhnutnými podpornými prvkami na dosiahnutie vysokokvalitného vzdelávania a nadnárodnej spolupráce.

Vzhľadom na osobitný charakter vysokoškolského vzdelávania a rozmanitosť inštitúcií je situácia akademických pracovníkov dosť rôznorodá – najmä medzi pracovníkmi na začiatku kariéry. Mnohí pracovníci v oblasti vysokoškolského vzdelávania sú zamestnaní na krátkodobé alebo neisté zmluvy¹⁷. To síce môže inštitúciám vysokoškolského vzdelávania poskytovať väčšiu flexibilitu, zároveň to však môže znížiť atraktívnosť akademického povolania.

Okrem istoty zamestnania a pracovných podmienok závisí duševná pohoda akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby aj od uistenia, že môžu vyučovať bez zasahovania alebo strachu z odvetných opatrení. V nedávnej štúdii, ktorá je analýzou vlastného vnímania akademickú slobodu 4 000 akademickými pracovníkmi v krajinách EÚ, 45 % respondentov uviedlo narušenie ochrany akademickú slobodu¹⁸. Všetky incidenty, ktoré by mohli ohroziť akademickú slobodu, môžu brániť akademickú prácu, ktorá sa vzhľadom na svoju povahu uskutočňuje vo verejnom priestore. Strach z prenasledovania za vedecké názory predstavuje významnú prekážku, ktorá odrádza od kariéry v sektore vysokoškolského vzdelávania.

V porovnaní so zvyškom sveta má Európa vysoko dostupný systém vysokoškolského vzdelávania. Znevýhodnené skupiny sú však medzi študentmi, akademickými pracovníkmi a výskumnými pracovníkmi stále nedostatočne zastúpené. Je dôležité, aby inštitúcie

¹⁵ Päť členských štátov má regulačné povinnosti zlepšovať výučbu: DK, EE, FR, LT a LV. Pozri Zhang, T. (2022). Vnútroštátny vývoj vo vzdelávaní a výučbe v Európe. Brusel Európske združenie univerzít.

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

¹⁷ Dôkazy naznačujú, že v niektorých systémoch môže byť približne štvrtina zamestnancov zamestnaná na krátkodobé zmluvy: <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁸ Karran, T. & K. Beiter (2020), *Academic freedom in the European Union: legalities and realities* (Akademická sloboda v Európskej únii: právne aspekty a realita), in Bergan, S., T. Gallagher a I. Harkavy (eds.), *Academic Freedom, Institutional Autonomy and the Future of Democracy* (Akademická sloboda, inštitucionálna autonómia a budúcnosť demokracie), Organizácia Spojených národov pre vzdelávanie, vedu a kultúru, Vydavateľstvo Rady Európy, Štrasburg.

vysokoškolského vzdelávania vytvárali prostredie, v ktorom talenty zo znevýhodnených skupín zostanú v akademickej sfére a svojimi osobitnými skúsenosťami prispievajú k vysokokvalitnej akademickej práci¹⁹. Akademickí pracovníci z nedostatočne zastúpených skupín môžu pre znevýhodnených študentov slúžiť ako vzor, čo by mohlo pomôcť prilákať rozmanité talenty. Vzhľadom na spoločenskú úlohu akademickej obce treba, aby bola otvorená rozmanitosti a vytvárala nediskriminačné a bezpečné podmienky, ktoré umožnia všetkým zamestnancom inovovať a vyučovať. Osoby so zdravotným postihnutím odrádza od začatia alebo udržiavania kariéry v tejto oblasti nedostatok inkluzívnych a dostupných náborových príležitostí, možností zamestnania a príležitostí na mobilitu. V roku 2020 pracovalo v sektore vzdelávania šesťkrát menej osôb so zdravotným postihnutím ako osôb bez zdravotného postihnutia²⁰. Dôkazy poukazujú na pretrvávajúcu rodovú nerovnováhu vrátane rozdielov týkajúcich sa zmlúv²¹. Ženy sú častejšie zamestnané na základe neistých (9 % oproti 7,7 % v roku 2019) a dočasných zmlúv (o 3,9 percentuálneho bodu viac) ako muži. Napriek pokroku dosiahnutému v posledných rokoch sú ženy nedostatočne zastúpené medzi akademickými pracovníkmi v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky (STEM) a na vyšších pozíciách. Takéto rodové rozdiely môžu mať priamy vplyv na rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, keďže oblasti STEM sa obvykle spájajú s vyššími úrovňami odmeňovania. Priemerný podiel žien v EÚ, ktoré zastávajú plné profesorské alebo rovnocenné pozície, je 26 %. Ešte väčšia rodová nerovnováha sa zistila na úrovni vedenia, kde ženy tvoria len 24 % vedúcich pracovníkov inštitúcií vysokoškolského vzdelávania.

Zlepšovanie pracovných podmienok a riešenie prekážok a rodových rozdielov v akademickej kariére zohráva dôležitú úlohu pri podpore konkurencieschopných, slobodných, inkluzívnych, bezpečných, spravodlivých a nediskriminačných podmienok v akademickej obci, keďže sú súčasťou prvkov potrebných na zvýšenie atraktívnosti inštitúcií vysokoškolského vzdelávania pre akademických pracovníkov a na podporu vysokokvalitnej výučby a nadnárodnej spolupráce.

Údaje o akademickej kariére sú často roztrieštené, čo sťažuje hĺbkovú analýzu určitých aspektov. Ako súčasť práce európskeho monitorovacieho strediska pre sektor vysokoškolského vzdelávania²² a strediska pre monitorovanie kariéry vo výskume sa začala práca na odstránení niektorých existujúcich nedostatkov v údajoch, ktorá sa má rozvíjať v rámci európskeho výskumného priestoru s cieľom monitorovať kariéru vo výskume vo všetkých sektoroch²³. Na monitorovanie inštitucionálnej transformácie v sektore vysokoškolského vzdelávania v EÚ a na poskytovanie podkladov pre tvorbu politík je však potrebný lepší zber a integrácia údajov.

¹⁹ [Community engagement in higher education: trends, practices and policies – NESET \(Zapájanie komunity do vysokoškolského vzdelávania: trendy, postupy a politiky\) – NESET \(nesetweb.eu\).](#)

²⁰ Európska expertíza v oblasti zdravotného postihnutia, zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím, [správy – Zamestnanosť, sociálne záležitosti a inklúzia – Európska komisia \(europa.eu\).](#)

²¹ Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre výskum a inováciu, *She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators* (Údaje týkajúce sa žien, 2021 – Rodové hľadisko vo výskume a inováciách – Štatistika a ukazovatele), Úrad pre publikácie, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

²² Pozri oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o európskej stratégii pre univerzity z 18. januára 2022 [COM(2022) 16 final]. Komisia zriaďuje európske monitorovacie stredisko pre sektor vysokoškolského vzdelávania. Toto stredisko spája najlepšie zo súčasných dátových nástrojov a kapacít EÚ na jednom mieste a zároveň ďalej zlepšuje ich využívanie.

²³ Pracovný program pre Európu na roky 2023 – 2024 s názvom Rozšírenie účasti a posilnenie európskeho výskumného priestoru.

1.3. Ciele, ktoré sleduje navrhované odporúčanie Rady

Cieľom tohto odporúčania Rady je vytvoriť na úrovni EÚ spoločný rámec pre atraktívnu, inkluzívnu a udržateľnú kariéru vo vysokoškolskom vzdelávaní.

1.4. Súlad s existujúcimi ustanoveniami v tejto oblasti politiky

Návrh je kľúčovým výstupom v rámci európskeho vzdelávacieho priestoru a nadväzuje na predchádzajúcu prácu opísanú v nasledujúcich bodoch.

V oznámení Komisie o európskej stratégii pre univerzity²⁴ sa zdôrazňuje potreba „pružných a atraktívnych akademických kariér vo vysokoškolskom vzdelávaní“. V oznámení sa uvádza, že „Komisia v úzkej spolupráci so zainteresovanými stranami a členskými štátmi navrhne európsky rámec pre atraktívne a udržateľné kariéry vo vysokoškolskom vzdelávaní“ „v synergii s rámcom pre kariéru v oblasti výskumu, ktorý sa vyvíja v rámci EVP“. Takisto vyzýva členské štáty, aby „podporovali rovnosť uznávania rôznych akademických kariérnych dráh a poskytovali väčšiu mieru flexibility v prípade akademickej kariéry aj nad rámec akademickej obce“.

Tento cieľ bol opätovne podčiarknutý v záveroch Rady o európskej stratégii na posilnenie postavenia inštitúcií vysokoškolského vzdelávania pre budúcnosť Európy²⁵, v ktorých sa uvádza, že „pri hodnotení ich kariéry je potrebné zohľadniť celú škálu akademických činností v akademickej obci aj mimo nej vo všetkých aspektoch poslania inštitúcií vysokoškolského vzdelávania“.

V tomto návrhu odporúčania Rady sa zohľadňujú skúsenosti s akciami Marie Curie-Sklodowskej, ktoré prispievajú k dosiahnutiu týchto cieľov i) prilákaním medzinárodných talentov do Európy; ii) podporou atraktívnych pracovných podmienok a iii) podporou odbornej prípravy, mobility a kariérneho rastu výskumných pracovníkov a akademických pracovníkov v Európe.

Cieľom odporúčania Rady týkajúceho sa európskeho rámca na prilákanie a udržanie talentov v oblasti výskumu, inovácií a podnikania v Európe²⁶ je posilniť kariéru v oblasti výskumu vo všetkých odvetviach okrem iného aj zavedením novej Európskej charty výskumných pracovníkov. Rámec aj charta sú v súlade so závermi Rady s názvom Prehĺbenie Európskeho výskumného priestoru: Zabezpečenie atraktívnych a udržateľných kariér a pracovných podmienok pre výskumných pracovníkov a realizácia cirkulácie mozgov²⁷ prijatými v máji 2021 a kľúčovým výstupom pripojeným k záverom Rady s názvom „Budúce riadenie európskeho výskumného priestoru“²⁸.

²⁴ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o európskej stratégii pre univerzity z 18. januára 2022 [COM(2022) 16 final].

²⁵ Závery Rady o európskej stratégii na posilnenie postavenia inštitúcií vysokoškolského vzdelávania pre budúcnosť Európy (Ú. v. EÚ C 167, 21.4.2022, s. 9).

²⁶ Odporúčanie Rady z 18. decembra 2023 týkajúce sa európskeho rámca na prilákanie a udržanie talentov v oblasti výskumu, inovácií a podnikania v Európe (Ú. v. EÚ C, C/2023/1640, 29.12.2023, s. 1).

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

²⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/sk/pdf>. Pozri opatrenie 4 „podporovať atraktívne a udržateľné kariéry vo výskume, vyváženú cirkuláciu talentov a medzinárodnú, medzidisciplinárnu a medzisektorovú mobilitu v rámci EVP“, opatrenie 3 „pokročiť pri reforme systému posudzovania, pokiaľ ide o výskum, výskumníkov a inštitúcie, s cieľom zlepšiť ich kvalitu, výkonnosť a vplyv“ a opatrenie 5 „podporovať rodovú rovnosť a inkluzívnosť so zreteľom na vyhlásenie z Ľubľany“.

Komisia prijala 13. novembra 2023 návrh odporúčania Rady „Európa v pohybe“ – príležitosti vzdelávacej mobility pre všetkých²⁹. Cieľom navrhovaného odporúčania je poskytnúť príležitosti pedagógom, zamestnancom a vzdelávajúcim sa osobám v každom veku.

V uznesení Rady o strategickom rámci pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave v záujme vytvorenia európskeho vzdelávacieho priestoru a neskôr (2021 – 2030)³⁰ sa za prioritu stanovuje „celoživotné vzdelávanie a mobilita ako realita pre všetkých“. Túto prioritu posilňujú opatrenia na podporu „myslenia založeného na rekvalifikácii a zvyšovaní úrovne zručností v celej Únii“³¹ počas Európskeho roka zručností 2023/2024 a politiky v oblasti zručností na zosúladenie potrieb vzdelávajúcich sa osôb a súborov zručností (vrátane zručností získaných počas mobility) s príležitosťami na trhu práce.

V odporúčaní Rady z 23. novembra 2023 na zlepšenie sprostredkovania digitálnych zručností a kompetencií vo vzdelávaní a odbornej príprave³² sa členské štáty vyzývajú, aby „pokračovali v zlepšovaní opatrení pre nábor a odbornú prípravu učiteľov s odbornými znalosťami v oblasti (...) pokročilých digitálnych technológií vo vysokoškolskom vzdelávaní s vedomím, že potrebujú disponovať širokou škálou pedagogických a didaktických zručností“.

1.5. Súlad s ostatnými politikami Únie

Tento návrh odporúčania Rady posilňuje vysokoškolské vzdelávanie, a tak prispieva k úsiliu Európy investovať do ľudí a ich zručností a kladie základy pre udržateľný rast, konkurencieschopnosť a vysokú mieru zamestnanosti v súlade s európskym semestrom.

Je takisto v súlade s Európskym pilierom sociálnych práv³³, v ktorom sa stanovujú základné zásady a práva týkajúce sa rovnakých príležitostí a prístupu na trh práce, spravodlivých pracovných podmienok a sociálnej ochrany a inklúzie, a s odporúčaním Rady z novembra 2019 o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby³⁴.

2. PRÁVNÝ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

2.1. Právny základ

Návrh vychádza z článku 165 ods. 4 a článku 166 ods. 4 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ). V článku 165 ods. 1 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia „prispieva k rozvoju kvalitného vzdelávania podporovaním spolupráce medzi členskými štátmi a, ak je to potrebné, podporovaním a dopĺňovaním činnosti členských štátov pri plnom rešpektovaní ich zodpovednosti za obsah výučby a organizácie vzdelávacích systémov“. V článku 165 ods. 2 ZFEÚ sa ďalej uvádza, že činnosť Únie v oblasti vzdelávania sa zameriava na „podporu spolupráce medzi vzdelávacími inštitúciami“ a „podporu mobility študentov a učiteľov“.

²⁹ Návrh odporúčania Rady „Európa v pohybe“ – príležitosti vzdelávacej mobility pre všetkých z 15. novembra 2023 [COM(2023) 719 final].

³⁰ Uznesenie Rady o strategickom rámci pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave v záujme vytvorenia európskeho vzdelávacieho priestoru a neskôr (2021 – 2030) (Ú. v. EÚ C 66, 26.2.2021).

³¹ Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/936 z 10. mája 2023 o Európskom roku zručností (Ú. v. EÚ L 125, 11.5.2023, s. 1).

³² Odporúčanie Rady z 23. novembra 2023 na zlepšenie sprostredkovania digitálnych zručností a kompetencií vo vzdelávaní a odbornej príprave (Ú. v. EÚ C/2024/1030, 23.1.2024).

³³ Medziinštitucionálne vyhlásenie Európskeho piliera sociálnych práv (Ú. v. EÚ C 428, 13.12.2017, s. 10).

³⁴ Odporúčanie Rady z 8. novembra 2019 o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby (Ú. v. EÚ C 387, 15.11.2019, s. 1).

V článku 166 ods. 1 ZFEÚ sa uvádza, že Únia uskutočňuje politiku odborného vzdelávania. V článku 166 ods. 2 ZFEÚ sa stanovuje, že činnosť Únie sa musí zameriavať na „stimulovanie spolupráce v oblasti odborného vzdelávania medzi vzdelávacími a školiacimi zariadeniami a podnikmi“.

Okrem toho návrh vychádza z článku 153 ods. 1 písm. b) a i) v spojení s článkom 292. Zatiaľ čo v článku 153 ods. 1 písm. b) a i) sa uvádza, že Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti pracovných podmienok a rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci, v článku 292 ZFEÚ sa stanovuje právny základ, podľa ktorého Rada prijíma odporúčania na návrh Komisie.

Touto iniciatívou sa nenavrhuje žiadne rozšírenie regulačnej právomoci EÚ ani povinných záväzkov členských štátov. Členské štáty sa na základe svojej vnútroštátnej situácie rozhodnú, ako budú toto odporúčanie Rady vykonávať.

2.2. Subsidiarita (v prípade inej ako výlučnej právomoci)

Tento návrh je v súlade so zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii (ZEÚ). Jeho cieľom je rozšíriť nadnárodnú spoluprácu v oblasti vysokoškolského vzdelávania a zároveň zabezpečiť schopnosť členských štátov prijímať nezávislé legislatívne rozhodnutia a vykonávať opatrenia zamerané na podporu hlbšej spolupráce medzi inštitúciami vysokoškolského vzdelávania. Bez ohľadu na zodpovednosť členských štátov sa záležitosti nadnárodnej spolupráce vo svojej podstate lepšie riešia na úrovni EÚ prostredníctvom spoločných opatrení.

2.3. Proporcionalita

Tento návrh je v súlade so zásadou proporcionality stanovenou v článku 5 ods. 4 ZEÚ. Obsah ani forma tohto návrhu nepresahujú rámec toho, čo je potrebné na dosiahnutie jeho cieľov. Navrhované opatrenia sú vo vzťahu k sledovaným cieľom primerané, keďže sa v nich rešpektujú postupy členských štátov a rozmanitosť systémov. Všetky záväzky členských štátov sú svojou povahou dobrovoľné a každý členský štát môže slobodne rozhodnúť o vykonávaní návrhu. Pridaná hodnota opatrení na úrovni EÚ spočíva v podpore hlbšej nadnárodnej spolupráce medzi inštitúciami vysokoškolského vzdelávania z rôznych členských štátov, zlepšovaní fungovania vysokoškolského vzdelávania v celej EÚ a vo zvyšovaní jeho celosvetovej atraktívnosti a konkurencieschopnosti.

2.4. Výber nástrojov

Na dosiahnutie uvedených cieľov sa v článku 165 ods. 4 a článku 166 ods. 4 ZFEÚ, ako aj článku 292, ako už bolo vysvetlené, stanovuje, že Rada prijíma odporúčania na návrh Komisie. Odporúčanie Rady je vhodným nástrojom v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy, v ktorej má Únia podpornú zodpovednosť.

3. VÝSLEDKY HODNOTENÍ EX POST, KONZULTÁCIÍ SO ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A POSÚDENÍ VPLYVU

3.1. Konzultácie so zainteresovanými stranami

V posledných rokoch sa uskutočnili mnohé konzultačné činnosti na stretnutiach: i) pracovnej skupiny pre strategický rámec európskeho vzdelávacieho priestoru pre vysokoškolské vzdelávanie; ii) generálnych riaditeľov pre vysokoškolské vzdelávanie a iii) Bolonskej odbornej skupiny a pracovnej skupiny pre výučbu a vzdelávanie.

Medzi Komisiou a inštitúciami vysokoškolského vzdelávania, organizáciami zainteresovaných strán vrátane európskych univerzít prebiehali pravidelné diskusie. Mnohé

zainteresované strany poskytli vstupy do písomných príspevkov (EUA, YERUN, LERU, CESAER, Guild, EURASHE³⁵).

Podnety zainteresovaných strán ďalej posilnil online prieskum, ako aj zistenia z predchádzajúceho preskúmania literatúry. Z tohto prieskumu a týchto zistení jasne vyplýva, že uznávanie výučby a iných činností sa v porovnaní s výskumom v akademicknej kariére v inštitúciách vyššieho vzdelávania pokladá za nedostatočné. Výzva na predkladanie podkladov³⁶ bola uverejnená 9. januára 2024 a uzavretá 6. februára 2024 a zainteresované strany túto iniciatívu vo všeobecnosti uvítali.

Komisia počas celého procesu prípravy tohto odporúčania komunikovala aj so sociálnymi partnermi, ako je ETUCE³⁷.

3.2. Získavanie a využívanie expertízy

Návrh vychádza z dôkazov a vstupov získaných zo štúdií a správ: Komplexné preskúmanie literatúry a online prieskum spoločnosti ECORYS vrátane konzultačných stretnutí a cieľových skupín³⁸; preskúmanie dôkazov OECD o akademicknej kariére³⁹ a doplnkové preskúmanie týkajúce sa duševnej pohody akademických pracovníkov, ktoré vykonala sieť NESET⁴⁰.

Vstupy založené na projektoch financovaných z programu Erasmus+, do ktorých boli zapojené organizácie zainteresovaných strán, takisto poskytli vstup: projekt LOTUS⁴¹ koordinovaný EUA a projekt E-note⁴².

3.3. Posúdenie vplyvu

Posúdenie vplyvu sa nevykonalo vzhľadom na dobrovoľnú povahu navrhovaných činností a rozsah očakávaných vplyvov. Podkladmi pri vypracovávaní návrhu boli predložené štúdie, konzultácie so zainteresovanými stranami a členskými štátmi a výzva na predkladanie podkladov.

3.4. Základné práva

Návrh rešpektuje zásady uznané Chartou základných práv Európskej únie⁴³, konkrétne právo na vzdelanie podľa článku 14, rešpektovanie umenia a vedeckej a akademickej slobody podľa článku 13, nediskrimináciu podľa článku 21, rovnosť medzi ženami a mužmi podľa článku 23 a právo na spravodlivé a primerané pracovné podmienky podľa článku 31.

³⁵ EUA: Európske združenie univerzít; YERUN: Sieť európskych výskumných univerzít; LERU: Liga európskych výskumných univerzít; CESAER: Konferencia európskych škôl pre vyššie inžinierske vzdelávanie a výskum; The Guild: Európske združenie inštitúcií vysokoškolského vzdelávania; EURASHE: Európske združenie inštitúcií vysokoškolského vzdelávania.

³⁶ [Atraktívna a udržateľná kariéra vo vysokoškolskom vzdelávaní \(europa.eu\)](https://eua.europa.eu/eua/atraktivna-a-udrzatelna-kariera-vo-vysokoškolskom-vzdelavaní).

³⁷ Európsky odborový výbor pre vzdelávanie.

³⁸ Výskum uskutočnený spoločnosťou ECORYS v roku 2023.

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 „Vedúce postavenie a organizácia výučby a vzdelávania na európskych univerzitách“: LOTUS (eua.eu).

⁴² Domov – Európska sieť pre výučbu excelentnosti.

⁴³ Charta základných práv Európskej únie (Ú. v. EÚ C 326, 26.10.2012, s. 391).

4. VPLYV NA ROZPOČET

Hoci si táto iniciatíva nebude vyžadovať dodatočné zdroje z rozpočtu EÚ, na základe opatrení v tomto odporúčaní sa zmobilizujú zdroje financovania na úrovni EÚ, vnútroštátnej a regionálnej úrovni.

5. ĎALŠIE PRVKY

Plány vykonávania, spôsob monitorovania, hodnotenia a podávania správ

Komisia má v úmysle:

- uľahčovať partnerské učenie medzi členskými štátmi, inštitúciami vysokoškolského vzdelávania a zainteresovanými stranami vrátane aliancií európskych univerzít v oblasti zvyšovania kvality výučby; mechanizmy na zabezpečenie uznávania výučby a zapojenia do činností nadnárodnej spolupráce a poskytovanie udržateľných kariérnych dráh a vhodných opatrení na riadenie talentov pre akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby,
- podporovať synergie medzi týmto návrhom a odporúčaním Rady týkajúcim sa európskeho rámca na prilákanie a udržanie talentov v oblasti výskumu, inovácií a podnikania v Európe. To by mohlo pomôcť zabezpečiť lepšiu a konzistentnú kariéru akademických pracovníkov pracujúcich vo vysokoškolských a výskumných inštitúciách,
- uľahčovať politiku založenú na dôkazoch a monitorovať pokrok v súvislosti s týmto návrhom mapovaním existujúcich údajov o kariérnej a personálnej politike v oblasti vysokoškolského vzdelávania na európskej, vnútroštátnej a inštitucionálnej úrovni prostredníctvom európskeho monitorovacieho strediska pre sektor vysokoškolského vzdelávania. Komisia takisto plánuje identifikovať chýbajúce údaje a potreby a zvážiť príslušné prepojenia medzi európskym monitorovacím strediskom pre sektor vysokoškolského vzdelávania a strediskom pre monitorovanie kariéry vo výskume vytvorené v rámci európskeho výskumného priestoru.

Návrh

ODPORÚČANIE RADY**týkajúce sa atraktívnej a udržateľnej kariéry vo vysokoškolskom vzdelávaní**

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 292 v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. b) a i), článok 165 ods. 4 a článok 166 ods. 4,

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

keďže:

- (1) vysokokvalitní zamestnanci sú nevyhnutní na to, aby inštitúcie vysokoškolského vzdelávania v Únii prosperovali a aby sa prehlbovala nadnárodná spolupráca medzi členskými štátmi v súlade s európskou stratégiou pre univerzity.⁴⁴
- (2) „Akademickí pracovníci“ vo vysokoškolskom vzdelávaní by sa mali chápať ako pracovníci, ktorých prvoradou alebo hlavnou úlohou je vyučovať alebo pracovať vo výskume v inštitúciách, ktoré ponúkajú programy európskeho kvalifikačného rámca (EKR) na úrovniach 5 až 8⁴⁵. Pracovníci, na ktorých sa toto odporúčanie zameriava, by sa mali chápať ako pracovníci zahŕňajúci zamestnancov inštitúcií vysokoškolského vzdelávania, ktorí sa venujú výučbe a výskumu, ako aj zamestnancov, ktorí sa venujú výlučne alebo prevažne výučbe a výskumu, bez ohľadu na ich postavenie. Patria sem aj výskumní pracovníci pracujúci v inštitúciách vysokoškolského vzdelávania, ktorí možno nemajú trvalý učiteľský úväzok, ale sú zapojení do života inštitúcie a môžu sa do výučby zapájať príležitostne.
- (3) Niektoré odporúčania sa vzťahujú aj na pracovníkov poskytujúcich odborné služby, ktorí sa nepovažujú iba za „akademických pracovníkov“, ale ktorí majú rozsiahle odborné znalosti na vysokej úrovni v strategických, právnych alebo komunikačných oblastiach, odborníkov pracujúcich v oblastiach súvisiacich s akademickými úlohami, ale bez toho, aby boli do nich priamo zapojení, alebo odborníkov v oblasti vysokoškolského vzdelávania s rozsiahlymi znalosťami týkajúcimi sa vysokoškolského vzdelávania a inej relevantnej politiky.
- (4) Inštitúcie vysokoškolského vzdelávania sú svedkami meniacich sa podmienok, pričom vznikajú nové typy akademických činností. Od akademických pracovníkov vo vysokoškolskom vzdelávaní sa očakáva, že budú plniť úlohy v rôznych oblastiach počnúc tradičným vzdelávaním a výskumom až po oblasť podnikania a inovácií, zhodnocovania vedomostí, nadnárodnej spolupráce, zapájania podnikov a komunít⁴⁶,

⁴⁴ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o európskej stratégii pre univerzity z 18. januára 2022 [COM(2022) 16 final].

⁴⁵ [Európsky kvalifikačný rámec \(EKR\) | Europass](#).

⁴⁶ Poslanie vysokoškolského vzdelávania prekračuje rámec úloh, ktoré zohráva vzdelávanie a výskum. Zapájanie podnikov znamená vytváranie partnerstiev medzi inštitúciami vysokoškolského vzdelávania a podnikmi, ktoré prinášajú vzájomné výhody, ako je prístup k novým technológiám pre spoločnosti a prístup inštitúcií vysokoškolského vzdelávania k vybaveniu, odborným znalostiam alebo sieťam mimo

regionálneho a miestneho rozvoja, mentorstva, správy a riadenia a účasti na spravovaní inštitúcie. Tieto rôzne úlohy nie sú rovnako uznávané. S cieľom riešiť zaujatosť, pokiaľ ide o kariérne štruktúry a celkové spoločenské uznanie výskumu na úkor výučby a iných akademických činností, ktoré nesúvisia s výskumom, by bolo vhodné podporiť prístupy, ktorými sa uznávajú a zohľadňujú rôzne akademické kariérne dráhy v procese hodnotenia pracovníkov a kariérneho postupu.

- (5) Vytváranie lepších podmienok pre akademických pracovníkov a odstraňovanie prekážok môže pomôcť zvýšiť atraktivnosť inštitúcií vysokoškolského vzdelávania ako pracovísk a zvýšiť ich schopnosť aktivovať ďalšie pozitívne účinky presahovania, najmä na trh práce stimulovaním rozvoja talentov. Akademickí pracovníci, ktorí sú lepšie hodnotení a podporovaní, môžu pomôcť rozvíjať pracovnú silu potrebnú na rozvoj regionálnych hospodárstiev, ktoré sú čoraz viac závislé od znalostí, inovácií a ľudí s vysokou úrovňou zručností. Význam atraktívnych a efektívnych inštitúcií vysokoškolského vzdelávania sa uznáva najmä v regiónoch, ktoré sa z hľadiska vytvárania nových hospodárskych príležitostí nachádzajú v pasci rozvoja talentov, alebo im hrozí, že sa do nej dostanú⁴⁷.
- (6) Nadnárodné aktivity, ktoré majú čoraz strategickejší charakter a medzi ktoré patrí vytváranie aliancií európskych univerzít⁴⁸ a rozvoj nadnárodných vzdelávacích programov, si vyžadujú, aby im akademickí pracovníci, ako aj pracovníci poskytujúci odborné služby venovali dodatočný čas a energiu nad rámec základnej výučby a výskumu. Aby sa tieto aktivity mohli ďalej rozvíjať, je potrebné, aby sa v rámci mechanizmov hodnotenia a kariérneho postupu uznávalo zapájanie zamestnancov do práce v oblasti nadnárodnej spolupráce.
- (7) Dôležitým faktorom, ktorý akademickým pracovníkom umožňuje poskytovať vysokokvalitnú výučbu, je slobodné a nediskriminačné pracovné prostredie. V záujme zachovania vysokej úrovne, ktorú majú akademickí pracovníci v Únii, by sa mala chrániť a podporovať akademická sloboda. Akademickí pracovníci a pracovníci poskytujúci odborné služby môžu čeliť aj problémom spojeným s neuspokojivými pracovnými podmienkami⁴⁹, veľkým pracovným zaťažením a rodovými či inými predsudkami pri hodnotení a uznávaní. Takisto ženy zastávajú neisté pracovné miesta a pracujú na dočasné zmluvy častejšie ako muži⁵⁰. Tieto problémy treba riešiť podporou konkurencieschopných, dostupných a spravodlivých pracovných podmienok v akademickom prostredí.
- (8) Opatrenia Únie zamerané na inkluzívnosť, rozmanitosť a rodovú rovnosť vo vysokoškolskom vzdelávaní sú založené na inkluzívnom prístupe k excelentnosti. Jeho

akademickej obce. Zapájanie komunit znamená posilnenie demokratických hodnôt a občianskej angažovanosti, ako aj riešenie potrieb zraniteľných skupín, prispievanie ku kultúrnemu rozvoju, prinášanie podkladov pre verejnú politiku a riešenie rozsiahlych sociálnych výziev.

⁴⁷ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov Využitie talentov v regiónoch Európy, 17. januára 2023 [COM(2023) 32 final].

⁴⁸ Iniciatíva „Európske univerzity“ je iniciatíva EÚ, ktorej cieľom je vytvárať aliancie medzi inštitúciami vysokoškolského vzdelávania v celej Európe. Vykonáva sa najmä prostredníctvom financovania v rámci programu Erasmus+.

⁴⁹ Vráťane chýbajúcich opatrení v oblasti primeraných úprav pre osoby so zdravotným postihnutím, smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní, 2000/78/ES.

⁵⁰ Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre výskum a inováciu, *She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators* (Údaje týkajúce sa žien, 2021 – Rodové hľadisko vo výskume a inovácii – Štatistika a ukazovatele), Úrad pre publikácie, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

cieľom je podporovať excelentné vysokoškolské vzdelávanie a zároveň zabezpečiť rovnosť v účasti s osobitným zameraním na nedostatočne zastúpené a znevýhodnené komunity. S cieľom riešiť nedostatočné zastúpenie určitých skupín v inštitúciách vysokoškolského vzdelávania, a najmä na vedúcich pozíciách, by bolo vhodné podporovať plány rozmanitosti a inklúzie v inštitúciách vysokoškolského vzdelávania a v procesoch kariérneho postupu.

- (9) Toto odporúčanie je navrhnuté v úzkej súčinnosti s odporúčaním Rady týkajúcim sa európskeho rámca na prilákanie a udržanie talentov v oblasti výskumu, inovácií a podnikania v Európe⁵¹, ktorého cieľom je zatriť kariéru v oblasti výskumu vo všetkých odvetviach vrátane akademického prostredia a dosiahnuť plné uznanie všetkých typov kariérnych dráh. Obe odporúčania sú zamerané na zlepšenie pracovných podmienok, stability kariéry, zručností, rodovej rovnosti, inkluzívnosti a opatrení sociálnej ochrany pre ich príslušné cieľové skupiny.
- (10) Cieľom tohto odporúčania je podporiť lepšie uznávanie energie a času, ktoré akademickí pracovníci a iní pracovníci poskytujúci odborné služby venujú činnostiam v oblasti nadnárodnej spolupráce, napríklad alianciám európskych univerzít. V záujme úplného naštartovania tejto iniciatívy⁵² a podpory činností nadnárodnej spolupráce vrátane rozvoja spoločných diplomov by sa malo podporovať plné zapojenie pracovníkov a kariérne vyhliadky akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby zapojených do vykonávania strategicko-koordinačných funkcií. Stimulovanie zamestnancov, aby podporovali nadnárodnú a medziodvetvovú mobilitu, by malo takisto výrazne prispieť k rozvoju nadnárodných inovačných a interdisciplinárnych vzdelávacích programov v prospech všetkých študentov.
- (11) Cieľom tohto odporúčania je podporovať opatrenia na posilnenie kontinuálneho profesijného rozvoja a viac uznávať rozmanitosť činností, ktoré vykonávajú akademickí pracovníci. Tak sa umožní plná mobilizácia zamestnancov, ktorá pomôže rozvíjať inovačnú výučbu a vzdelávanie, stimulovať myslenie založené na rekvalifikácii a zvyšovaní úrovne zručností a podporovať získavanie zručností potrebných pre zelenú a digitálnu transformáciu vrátane využívania umelej inteligencie pri výučbe.
- (12) Cieľom tohto odporúčania je podporovať konkurencieschopné, spravodlivé, inkluzívne, dostupné, bezpečné a nediskriminačné podmienky pre akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby s cieľom prilákať ich do sektora vysokoškolského vzdelávania a udržať ich v ňom. Akademickým pracovníkom by sa malo umožniť, aby rozvíjali inovačné vyučovacie metódy v prostredí, v ktorom pracovné podmienky sú konkurencieschopné a spravodlivé, v ktorom sú chránené základné práva a neexistuje strach z odvetných a/alebo neprimeraných externých vplyvov.
- (13) Cieľom tohto odporúčania je tiež zlepšiť dôkazovú základňu pre rozvoj politik a stratégií v oblasti ľudských zdrojov vo vysokoškolskom vzdelávaní. Keďže sa systematicky nezhrádzajú žiadne medzinárodne porovnateľné údaje o akademických pracovníkoch a v rôznych systémoch vysokoškolského vzdelávania sa používajú odlišné súbory kategórií zamestnancov, bolo by vhodné preskúmať možnosť

⁵¹ Odporúčanie Rady z 18. decembra 2023 týkajúce sa európskeho rámca na prilákanie a udržanie talentov v oblasti výskumu, inovácií a podnikania v Európe (Ú. v. EÚ C, C/2023/1640, 29.12.2023, s. 1).

⁵² Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o európskej stratégii pre univerzity z 18. januára 2022 [COM(2022) 16 final].

zberu podrobnejších údajov, aby bolo možné dostatočne monitorovať vznikajúce trendy a prijímať politické kroky v záujme hlbšej nadnárodnej spolupráce na úrovni Únie, ktoré sú skutočne založené na dôkazoch.

- (14) Na podporu tohto odporúčania má Komisia v úmysle v úzkej spolupráci s členskými štátmi, inštitúciami vysokoškolského vzdelávania a sociálnymi partnermi v pracovnej skupine pre strategický rámec európskeho vzdelávacieho priestoru pre vysokoškolské vzdelávanie⁵³ koordinovať prípravu usmernení na poskytovanie poradenstva o tom, ako môžu inštitúcie vysokoškolského vzdelávania zvýšiť atraktivnosť kariéry akademických a odborných podporných pracovníkov, a európsky rámec kompetencií pre akademických pracovníkov s cieľom zvýšiť priepustnosť kariéry vo všetkých odvetviach, a to na základe existujúcich príslušných rámcov kompetencií na úrovni Únie, ako je európsky rámec kompetencií pre výskumných pracovníkov (ResearchComp).⁵⁴
- (15) Komisia má takisto v úmysle podporiť organizovanie osobitného sociálneho dialógu na úrovni Únie o kariére akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich, uľahčiť partnerské učenie medzi členskými štátmi, pokiaľ ide o účinné mechanizmy zabezpečujúce uznávanie zapájania akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby do nadnárodnej spolupráce a inovačných vyučovacích činností; a podporovať politiku založenú na dôkazoch a monitorovanie pokroku mapovaním existujúcich údajov o kariérnej a personálnej politike vysokoškolského vzdelávania na európskej, vnútroštátnej a inštitucionálnej úrovni prostredníctvom európskeho monitorovacieho strediska pre sektor vysokoškolského vzdelávania⁵⁵ a identifikáciou medzier v údajoch a potrebách.
- (16) Komisia podporuje synergie s odporúčaním týkajúcim sa vytvorenia európskeho rámca na prilákanie a udržanie talentov v oblasti výskumu, inovácií a podnikania v Európe s cieľom zabezpečiť lepšiu a konzistentnú kariéru akademických pracovníkov pracujúcich v inštitúciách vysokoškolského vzdelávania, ktorí sú a zapojení do výučby aj výskumu.
- (17) Komisia má v úmysle ďalej rozvíjať, propagovať a podporovať nadnárodnú spoluprácu v oblasti vzdelávania a inovačnú excelentnosť v oblasti vzdelávania prostredníctvom príslušných zdrojov financovania na úrovni Únie, a to aj prostredníctvom programu Erasmus+⁵⁶, a nabádať členské štáty, aby využívali Nástroj technickej podpory na získanie prispôbených technických odborných znalostí na navrhovanie a vykonávanie potrebných reforiem v oblasti vysokoškolského vzdelávania, a to aj podporou spolupráce medzi tvorcami politik, odvetvím výskumu a akademickou obcou a zvyšovaním atraktívnosti akademickej kariéry,

⁵³ Opatrenia v zmysle oznámenia Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o vytvorení európskeho vzdelávacieho priestoru do roku 2025 z 30. septembra 2020 [COM(2020) 625 final].

⁵⁴ [ResearchComp: Európsky rámec kompetencií pre výskumných pracovníkov – Európska komisia \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-articles/detail/11700?lang=en).

⁵⁵ Pozri oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o európskej stratégii pre univerzity z 18. januára 2022 [COM(2022) 16 final]. Komisia zriaďuje európske monitorovacie stredisko pre sektor vysokoškolského vzdelávania. Toto stredisko má spájať najlepšie zo súčasných dátových nástrojov a kapacít EÚ na jednom mieste a zároveň ďalej zlepšovať ich využívanie.

⁵⁶ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/817 z 20. mája 2021, ktorým sa zriaďuje Erasmus+: program Únie pre vzdelávanie a odbornú prípravu, mládež a šport a ktorým sa zrušuje nariadenie (EÚ) č. 1288/2013 (Ú. v. EÚ L 189, 28.5.2021, s. 1).

PRIJALA TOTO ODPORÚČANIE:

Nadnárodná spolupráca

1. Odporúča sa, aby členské štáty podporovali, uznávali a oceňovali zapájanie do hlbšej nadnárodnej spolupráce, najmä aby:
 - a) podnecovali a podporovali zapájanie akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby do činností hlbšej nadnárodnej spolupráce, ako sú programy so spoločným diplomom alebo ponuky spoločného vzdelávania a odbornej prípravy vedúce k získaniu mikrocertifikátov⁵⁷, na všetkých úrovniach a vo všetkých disciplínach, a to formou oceňovania takýchto činností. Napríklad:
 - i) zohľadnením začlenenia cieľov súvisiacich s nadnárodnou spoluprácou v oblasti vzdelávania do kariérnych dráh a do personálnej politiky na vnútroštátnej a inštitucionálnej úrovni;
 - ii) zohľadnením rozvoja spoločných nadnárodných vzdelávacích činností pri hodnotení akademickej kariéry akademických pracovníkov;
 - iii) zohľadnením práce súvisiacej s nadnárodnou spoluprácou v celkovom pracovnom čase akademických pracovníkov;
 - b) v dialógu so sektorom vysokoškolského vzdelávania naplňali cieľ, ktorým je rozvíjanie dlhodobých kariérnych vyhládok a opatrení na riadenie talentov so zameraním sa na akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby zapojených do koordinácie a riadenia aliancií inštitúcií vysokoškolského vzdelávania, ako sú aliancie európskych univerzít;
 - c) stimulovali rozvoj a podporu nových príležitostí pre európsku a medzinárodnú mobilitu a ponúkali aj alternatívne formy pre tých, ktorí nemôžu cestovať, pre akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby, a to aj využívaním existujúcich nástrojov na kariérne riadenie a mobilitu pracovnej sily, ako je platforma Europass⁵⁸ a poradcovia pre mobilitu Európskej siete pre spoluprácu služieb zamestnanosti (EURES)⁵⁹;
 - d) podporovali inštitúcie vysokoškolského vzdelávania s cieľom zabezpečiť, aby mohli vyčleniť dostatočné ľudské zdroje na nadnárodnú spoluprácu;
 - e) podporovali možnosť akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby zapojiť sa do celoživotného vzdelávania, a to aj využitím študijnej dovolenky na účely zlepšenia zručností potrebných pre nadnárodné vzdelávacie činnosti.

Inštitúcie vysokoškolského vzdelávania

2. Odporúča sa, aby členské štáty podporovali, uznávali a oceňovali rôzne akademické úlohy vrátane inovačnej a efektívnej výučby, a najmä aby:
 - a) sa zapájali do dialógu so sektorom vysokoškolského vzdelávania s cieľom:
 - i) zabezpečiť, aby sa v politikách v oblasti ľudských zdrojov v sektore vysokoškolského vzdelávania podobne uznávali a odmeňovali rozmanité

⁵⁷ Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 týkajúce sa európskeho prístupu k mikrocertifikátom pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť (Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 10).

⁵⁸ [Home | Europass](#).

⁵⁹ [EURES \(europa.eu\)](#).

úlohy akademických pracovníkov, ako je výučba, výskum, podnikanie a inovácie, zhodnocovanie vedomostí, nadnárodná spolupráca, zapájanie podnikov a komunit, regionálny a miestny rozvoj, mentorstvo, správa a riadenie, účasť na spravovaní inštitúcie;

- ii) podporovať nové a existujúce prístupy, na základe ktorých sa oceňujú, uznávajú a odmeňujú rozmanité akademické kariérne dráhy s cieľom zabezpečiť priepustnosť kariéry naprieč rôznymi úlohami akademických pracovníkov, ako sa uvádza v bode 2 písm. a) bode i); naprieč rôznymi verejnými i súkromnými sektormi vo všetkých krajinách, pričom sa transparentne zohľadnia prerušenia kariéry⁶⁰;
 - iii) rozvíjať pri hodnotení a kariérneho postupu pracovníkov postupy v sektore vysokoškolského vzdelávania s cieľom oceniť zvyšovanie kvality výučby a rozvoj pracovníkov a podporovať rovnosť postavenia výučby v porovnaní s výskumom;
 - iv) podporovať vedúce postavenie inštitúcií, pokiaľ ide o inštitúcie vysokoškolského vzdelávania, s cieľom zvýšiť a udržať zameranie na vzdelávanie a výučbu tým, že sa bude venovať rovnaká pozornosť výučbe ako výskumu, a oceňovať tých, ktorí sa aktívne zasadzujú za excelentnosť výučby a vzdelávania v inštitúciách vysokoškolského vzdelávania;
- b) v spolupráci so sektorom vysokoškolského vzdelávania vypracovali postupy v sektore vysokoškolského vzdelávania s cieľom investovať do kontinuálneho rozvoja zručností tak, že:
- i) sa bude poskytovať primeraná odborná príprava a podpora akademickým pracovníkom, ktorí sa venujú výučbe, vrátane zamestnancov na začiatku kariéry a učiteľov na kratší pracovný čas;
 - ii) sa bude podporovať zvyšovanie kvality výučby poskytovaním pomoci zameranej na výskum v oblasti výučby a experimentovania s novými pedagogickými metódami a vytvoria sa centrá inovačnej výučby a vzdelávania vo všetkých inštitúciách vysokoškolského vzdelávania, ktoré budú pomáhať akademickým pracovníkom pri ich práci v oblasti výučby;
 - iii) sa bude podporovať kontinuálny profesionálny rozvoj akademických pracovníkov v oblasti inovačných prístupov k výučbe a vzdelávaniu, a to aj prostredníctvom mikrocertifikátov, s cieľom zlepšiť digitálne a inovačné postupy v oblasti výučby takými spôsobmi, medzi ktoré patria aj bezpečné a transparentné využívanie umelej inteligencie, zahrnutie vzdelávania o zelenej transformácii a udržateľnom rozvoji do študijných programov⁶¹, prístupy inkluzívneho vzdelávania zamerané na rozmanité skupiny študentov, integrácia nadnárodnej spolupráce v rámci programov vzdelávania a odbornej prípravy: výmena vedomostí so zvyškom sveta pomocou online kurzov založená na zásadách otvoreného vzdelávania⁶²;

⁶⁰ Napríklad z dôvodu rodičovstva a opatrovateľských povinností, zdravotných problémov.

⁶¹ Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 o vzdelávaní zameranom na zelenú transformáciu a udržateľný rozvoj (Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 1).

⁶² Postupy otvoreného vzdelávania predstavujú techniky výučby a vzdelávania, ktoré vychádzajú z otvorených a participatívnych technológií a zdrojov otvoreného vzdelávania na uľahčenie kolaboratívneho a flexibilného vzdelávania.

- c) zvažili začlenenie ukazovateľov, ktorými sa posudzuje stupeň inovácií a kvality vo výučbe a vzdelávaní, do existujúcich procesov zabezpečovania kvality.
3. Odporúča sa, aby členské štáty podporovali rešpektovanie kolektívnych zmlúv, účinného sociálneho dialógu a autonómie sociálnych partnerov a aby prijímali podporné opatrenia, na základe ktorých budú zamestnávateľia poskytovať atraktívne, inkluzívne a konkurencieschopné pracovné podmienky, v ktorých budú akademickí pracovníci oceňovaní, povzbudzovaní a podporovaní. Takéto podporné opatrenia by mohli zahŕňať:
- a) zlepšovanie náborových postupov a pracovných podmienok akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby, ako aj súvisiacich mechanizmov financovania, aby sa tieto podmienky stali transparentnejšie, predvídateľnejšie, dostupnejšie a stabilnejšie, a to najmä pre zamestnancov na začiatku kariéry;
 - b) poskytovanie primeranej odmeny bez rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a flexibilných pracovných podmienok akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby, ktoré pomáhajú skombinovať osobný život, rodinu, opatrovateľské povinnosti, zdravie, bezpečnosť a celkovú duševnú pohodu bez toho, aby bola dotknutá kariéra;
 - c) zabezpečenie prístupu k primeranej sociálnej ochrane bez ohľadu na formu zamestnania, bez toho, aby bolo dotknuté právo členských štátov určiť hlavné zásady svojich systémov sociálnej zabezpečenia. Takéto opatrenia by sa mohli týkať týchto úsekov sociálnej ochrany, ak sa poskytujú v členských štátoch: dávky v nezamestnanosti, nemocenské dávky a nemocenské vecné dávky, materská dovolenka, otcovská dovolenka a rodičovské dovolenky a súvisiace dávky, dávky v invalidite, starobné dávky, pozostalostné dávky, dávky v súvislosti pracovnými úrazmi a chorobami z povolania;
 - d) zabezpečenie prístupu k aktualizovaným, komplexným, používateľsky ústretovým a jasne zrozumiteľným informáciám o právach a povinnostiach akademických pracovníkov v oblasti sociálnej ochrany a zabezpečenie toho, že nároky – bez ohľadu na to, či boli získané prostredníctvom povinného alebo dobrovoľného systému – sa zachovávajú a kumulujú a/alebo že sú prenosné medzi všetkými typmi postavení v zamestnaní aj postavení samostatne zárobkovo činných osôb, ako aj cez hranice, hospodárske odvetvia, počas celého pracovného života alebo počas určitého referenčného obdobia a medzi rôznymi systémami v rámci daného úseku sociálnej ochrany;
 - e) zabezpečenie, aby akademickí pracovníci mohli vo všetkých fázach svojej kariéry a bez ohľadu na druh pracovnej zmluvy pracovať v oblasti výučby a vzdelávania, ako aj vo výskume, bez zasahovania alebo strachu z odvetných opatrení, a to tak, že:
 - i) sa bude prispievať k účinnosti monitorovacích mechanizmov na podporu a obranu akademickej slobody;
 - ii) sa vymedzia rámce na ochranu jednotlivých akademických pracovníkov pred neprimeraným externým zasahovaním a hrozbami;
 - iii) sa bude prispievať k transparentnosti dohôd o financovaní alebo spolupráci uplatňovaním účinného riadenia rizika;

- f) zabezpečenie rodovej rovnosti, rodovej rovnováhy, rovnakých príležitostí a inkluzívnosti pre akademických pracovníkov zo všetkých prostredí, okrem iného aj rozvojom a výmenou osvedčených postupov vo vysokoškolskom vzdelávaní, pokiaľ ide o rodovú rovnosť, inkluzívnosť a rozmanitosť, a nábádaním inštitúcií vysokoškolského vzdelávania, aby používali existujúce alebo vyvíjali nové nástroje, ako sú charty rozmanitosti⁶³, kódexy správania, usmerňovacie materiály alebo príručky;
- g) zabezpečenie účinnosti opatrení zameraných na vytvorenie inkluzívneho pracovného prostredia:
 - i) podporou akademických pracovníkov, aby dosiahli vysokú úroveň akademického postavenia a vyššie riadiace/vedúce pozície;
 - ii) podporou zavádzania plánov rodovej rovnosti a širších plánov rozmanitosti a inklúzie v inštitúciách vysokoškolského vzdelávania a v procesoch kariérneho postupu;
 - iii) prispievaním k priaznivejším postupom hodnotenia založeným na dôvere, uprednostňovaním vnútornej motivácie, otvorenej spätnej väzby a spolupráce, a to aj vytvorením základu pre tvorbu politiky v oblasti inklúzie a rozmanitosti založenú na dôkazoch.
- 4. Odporúča sa, aby sa členské štáty zapájali do tvorby politiky viac založenej na dôkazoch s cieľom vytvoriť konkurencieschopné, bezpečné, spravodlivé a nediskriminačné podmienky v akademickej obci na základe dostupných organizačných, vnútroštátnych a európskych údajov o kariérnej a personálnej politike v oblasti vysokoškolského vzdelávania.
- 5. Odporúča sa, aby sa členské štáty riadili týmto odporúčaním čo najskôr s cieľom umožniť úplné vykonávanie priorít záverov Rady o európskej stratégii na posilnenie postavenia inštitúcií vysokoškolského vzdelávania pre budúcnosť Európy⁶⁴. Členské štáty sa vyzývajú, aby v kontexte pracovných štruktúr rámca európskeho vzdelávacieho priestoru pravidelne informovali Komisiu o zodpovedajúcich opatreniach, ktoré sa majú prijať na primeranej úrovni na podporu cieľov tohto odporúčania ako základných krokov zameraných na dosiahnutie a ďalší rozvoj európskeho vzdelávacieho priestoru.

V Bruseli

*Za Radu
predseda*

⁶³ [Platforma EÚ pre charty rozmanitosti má 10 rokov! Európska komisia \(europa.eu\).](https://european-council.europa.eu/media/eu-press-room/-/detail/-/category/1?lang=en&id=14542)

⁶⁴ Závery Rady o európskej stratégii na posilnenie postavenia inštitúcií vysokoškolského vzdelávania pre budúcnosť Európy (Ú. v. EÚ C 167, 21.4.2022, s. 9).