



Eiropas  
Komisija

### Kas ir Eurydice?

Eurydice tīkla uzdevums ir izprast un izskaidrot Eiropas dažādo izglītības sistēmu organizāciju un darbību. Tīkls piedāvā valstu izglītības sistēmu aprakstus, salīdzinošus apskatus par konkrētām izglītības tēmām, izglītības rādītājus un statistiku. Eurydice darba mērķis ir veicināt izpratni, sadarbību, uzticību un mobilitāti Eiropas un plašākā starptautiskā mērogā. Tīklu veido Eiropas valstu nacionālās nodaļas, un to koordinē ES Izglītības, audiovizuālās jomas un kultūras izpildaģentūra. Visas Eurydice publikācijas bez maksas ir pieejamas Eurydice tīmekļa vietnē vai drukātā veidā pēc pieprasījuma. Vairāk informācijas par Eurydice skatīt <http://ec.europa.eu/eurydice>.

### Pilns ziņojums

Augstākās izglītības modernizācija Eiropā: akadēmiskais personāls, 2017  
angļu valodā ir pieejams Eurydice tīmekļa vietnē:  
<http://ec.europa.eu/eurydice>

### Drukāti ziņojuma eksemplāri

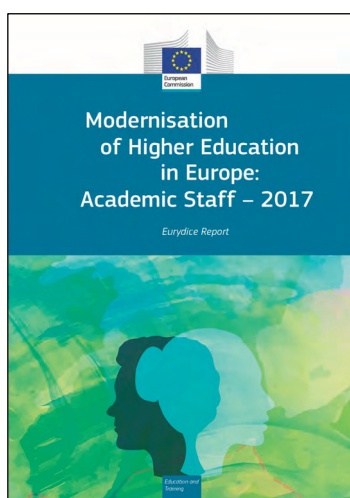
pieejami pēc pieprasījuma:  
[eacea-eurydice@ec.europa.eu](mailto:eacea-eurydice@ec.europa.eu)

### Kontakti

Wim Vansteenkiste  
Communication and Publications  
+32 2 299 50 58

## Eurydice galveno faktu buklets

### Augstākās izglītības modernizācija Eiropā: akadēmiskais personāls, 2017



Dažu pēdējo desmitgažu laikā augstākās izglītības sektors ir piedzīvojis būtiskas pārmaiņas. Par spīti nesenajam demogrāfiskajam kritumam, kas ietekmēja studentu skaitu dažās valstīs, kopumā studentu skaits ir pieaudzis, savukārt augstākās izglītības sektors ir kļuvis daudzveidīgāks un piedzīvojis būtiskas strukturālas izmaiņas. Akadēmiskais personāls izjūt aizvien lielākas sabiedrības prasības, tāpēc aktualizējas jautājums par to, cik lielā mērā izglītības sistēmas ir spējušas pielāgoties šīm straujajām pārmaiņām.

Izdevums "Augstākās izglītības modernizācija Eiropā: akadēmiskais personāls, 2017" pēta akadēmiskā personāla darba aktualitātes un problemātiku strauji mainīgajā Eiropas augstākās izglītības kopainā. Pārskatā aplūkotas akadēmiskajam personālam noteiktās kvalifikācijas prasības, akadēmiskā personāla atlases process, nodarbinātības un darba apstākļi, ārējā kvalitātes nodrošināšana, kā arī centralizēti īstenotās internacionalizācijas stratēģijas.

Ziņojums ir balstīts gan uz kvalitatīvajiem, gan kvantitatīvajiem datiem un aptver 35 valstu augstākās izglītības sistēmas, pamatā koncentrējoties uz visplašāk pārstāvētajām akadēmisko darbinieku kategorijām, proti, tiem, kas veic pedagoģisko un/vai pētniecisko darbu.

Ziņojumā iekļautas arī diagrammas, kas sniedz vizuālu priekšstatu par tipiskākajām akadēmiskā personāla kategorijām katrā no aplūkotajām valstīm. Par katru darbinieku kategoriju ir sniegta visaptveroša informācija, t. sk. galvenie pienākumi, kvalifikācijas prasības, līgumu veidi un statistikas dati.

Šajā "Eurydice galveno faktu bukletā" iekļauti daži no galvenajiem ziņojuma secinājumiem.

## Sievietes akadēmiskajās aprindās joprojām ir pārstāvētas nepietiekami

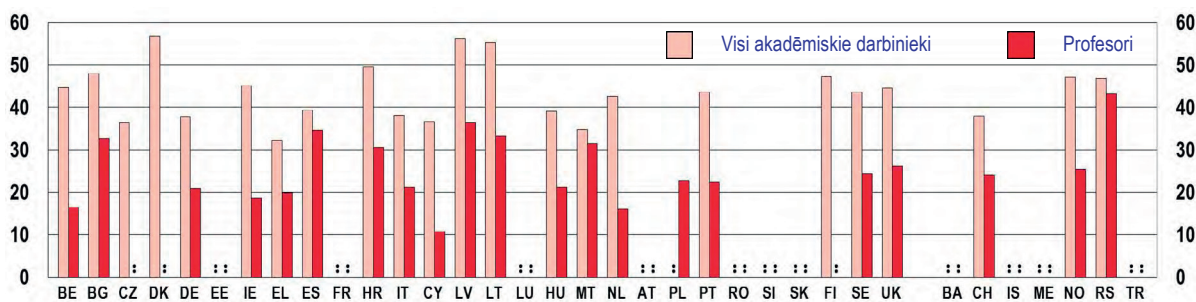
Lielākajā daļā Eiropas valstu centrālās izglītības pārvaldes iestādes reglamentē vismaz dažus akadēmiskā personāla atlases aspektus, taču atšķiras gan izvirzīto prasību apjoms, gan darbinieki, uz kuriem tās attiecas. 24 augstākās izglītības sistēmās ir spēkā tiesību akti par vienlīdzīgām iespējām, kuri attiecas arī uz akadēmiskā personāla nodarbinātību. Noteikumi par vienlīdzīgām iespējām parasti ir saistīti ar dzimumu, etnisko izcelsmi, invaliditāti, reliģisko pārliecību, vecumu, politiskajiem uzskatiem un seksuālo orientāciju.

Šo likuma normu piemērošana parasti ir darba devēju kompetencē, tomēr ir arī gadījumi, kad likumos ir noteikti konkrēti mērķi vai vadlīnijas, piemēram, par abu dzimumu pārstāvju līdzsvaru starp darbiniekiem. Dzimumu līdztiesība gadu desmitiem ir bijusi Eiropas politikas darba kārtības aktualitāte, tomēr, par spīti šajā jomā sasniegtajam progresam, vairumā valstu sieviešu īpatsvars akadēmiskajās aprindās joprojām ir mazāks par pusi.

Vēl krasākas dzimuma noteiktās atšķirības redzamas, aplūkojot to, cik sievietes ir ieguvušas profesora grādu. Tādās valstīs kā, piemēram, Beļģija, Īrija, Grieķija, Kipra un Nīderlande starp profesoriem ir mazāk nekā 20 % sieviešu. Serbija ir vienīgā valsts, kur vairāk nekā 40 % profesoru ir sievietes.

Visā Eiropā sieviešu ceļu uz augstākajām akadēmiskajām aprindām kavē šķēršļi, ko vispārējie tiesību akti par vienlīdzīgām iespējām nav spējuši novērst. Šis aspekts kļūst jo nozīmīgāks, ja paturam prātā, ka daudzās valstīs akadēmiskā personāla nodarbinātību reglamentējošie tiesību akti lielāku stabilitāti darba tirgū nodrošina tiem akadēmiskā personāla pārstāvjiem, kuri ir ieguvuši augstākas pakāpes zinātnisko grādu. Tādējādi sievietes šajā nozarē ir ne tikai nepietiekami pārstāvētas, bet arī ieņem mazāk prestižus amatus un viņām ir nestabilāki un mazāk labvēlīgi nodarbinātības apstākļi.

### 3.5. attēls. Sieviešu īpatsvars no visiem akadēmiskajiem darbiniekiem un profesoriem, 2013. g.



Avots: Eiropas terciārās izglītības reģistrs (dati iegūti 2016. gada novembrī)

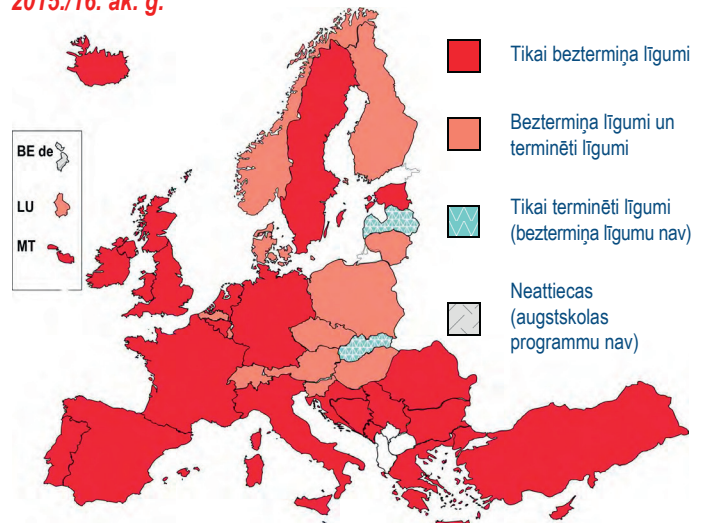
### Vecākā akadēmiskā personāla pārstāvjiem parasti ir labvēlīgāki darba apstākļi un stabilāki darba līgumi nekā viņu jaunākajiem kolēģiem

Visā Eiropā akadēmiskā karjera un virzīšanās uz augstākā līmeņa akadēmiskajiem amatiem prasa daudz laika un pūļu, taču nodarbinātības stabilitāte parasti neuzlabojas. Vairumā Eiropas valstu ar akadēmisko personālu tiek slēgti gan terminēti, gan beztermiņa līgumi, izņemot Slovākiju un Latviju, kur tiek slēgti tikai terminētie līgumi.

Viens no spēcīgākajiem līgumattiecību stabilitātes faktoriem ir sasniegtais akadēmiskās karjeras posms. Jaunākie mācībspēki tiek nodarbināti, slēdzot līgumu uz konkrēta projekta realizācijas laiku vai uz noteiktu laiku, savukārt ar vecāko akadēmisko aprindu pārstāvjiem parasti tiek slēgti beztermiņa līgumi. Lai gan vairums Eiropas valstu profesoru un citu vecākā akadēmiskā personāla pārstāvju joprojām strādā uz beztermiņa līgumu pamata, konkurence uz šiem amatiem pieaug un kopumā nodarbinātības iespējas augstākās izglītības sektorā samazinās.

Vislielākais beztermiņa līgumu īpatsvars, proti, 80 % vai vairāk, ir Francijā, Maltā un Turcijā, kā arī Zviedrijā, kur aptuveni 70 % akadēmisko darbinieku strādā uz beztermiņa līguma pamata.

### 4.2. attēls. Augstskolu profesoru darba līgumi, 2015./16. ak. g.



Avots: Eurydice

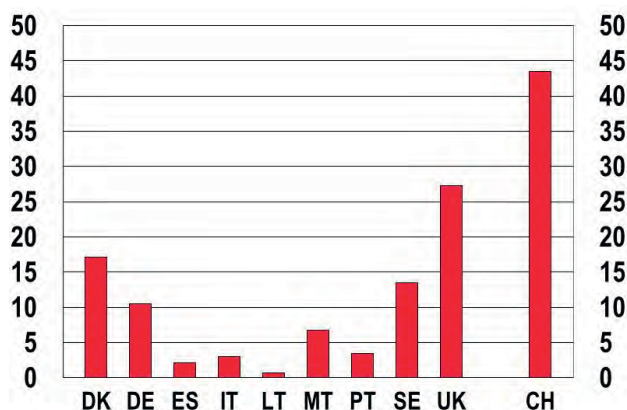
Turpretim Vācijā, Igaunijā, Austrijā (universitāšu sektorā), Somijā (universitāšu sektorā) un Serbijā beztermiņa līgumi ir noslēgti ar 30 % akadēmisko darbinieku vai mazāk.

## Akadēmiskais personāls tiek mudināts izmantot mobilitātes iespējas, un dažās valstīs ir liels ārvalstu darbinieku īpatsvars

Gan politikas veidotāji, gan izglītības iestāžu pārstāvji labi izprot to, ka akadēmiskā personāla mobilitāte labvēlīgi ietekmē augstākās izglītības un pētniecības kvalitāti, zināšanu apriti un studentu mobilitāti. Lielākajā daļā Eiropas valstu ir izstrādāta vismaz viena centralizēta stratēģija, kas veicina augstākās izglītības internacionalizāciju, un aptuveni trešdaļā valstu ir izstrādāts ļoti detalizēts plāns šī aspekta atbalstam.

Visaptveroši statistikas dati par akadēmiskā personāla mobilitāti nav pieejami, tomēr lielākā daļa Eiropas augstākās izglītības sistēmu ziņo, ka valsts līmenī ir izveidots mehānisms akadēmiskā personāla mobilitātes pārraudzīšanai. Patlaban pieejamie dati liecina, ka daudzās valstīs akadēmiskais personāls ir izteikti internacionāls un tam raksturīgs liels ārvalstu pilsoņu īpatsvars. Piemēram, Apvienotajā Karalistē 27,3 % akadēmisko darbinieku ir dzimuši ārzemēs, bet Šveicē – 43,5 %.

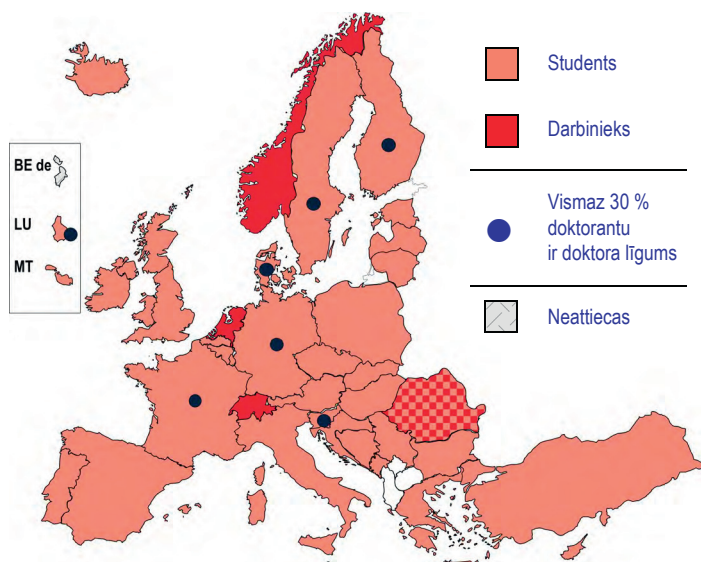
6.3. attēls. Ārvalstu pilsoņu īpatsvars no visiem akadēmiskajiem darbiniekiem, 2013. g.



Avots: Eiropas terciārās izglītības reģistrs (dati iegūti 2016. gada novembrī)

## Lai ieņemtu vairumu akadēmisko amatu, ir nepieciešams doktora grāds, un lielākā daļa doktorantu tiek uzskatīti par studentiem

2.1. attēls. Izplatītākais doktorantu juridiskais statuss, 2015./16. ak. g.



Avots: Eurydice

Doktora grāds parasti tiek uzskatīts par akadēmiskās karjeras stūrakmeni. Tā iegūšanai parasti ir nepieciešami vismaz trīs gadi, un tas vienlaikus ir gan pirmais pakāpiens uz akadēmiskās karjeras kāpnēm, gan ilgstošs augsta līmeņa studiju periods.

Vairumā valstu doktoranti oficiāli tiek uzskatīti par studentiem, lai gan faktiski viņi ir arī jaunākie pētnieki. Tas varētu būt saistīts ar Boloņas procesu, kas ir palielinājis doktorantūras programmu studiju elementu nozīmi.

Vairumā Eiropas valstu doktora grāds ir juridiski noteikta prasība, lai varētu ieņemt vidējos un augstākos (dažkārt arī zemākos) akadēmiskos amatus. Aptuveni ceturtajā daļā no visām Eiropas augstākās izglītības sistēmām, proti, Beļģijas vācu valodas kopienā, Čehijā, Īrijā, Maltā, Nīderlandē, Austrijā, Somijā, Apvienotajā Karalistē, Islandē un Melnkalnē, doktora grāds nav centralizēti noteikts kā minimālā kvalifikācija nevienai akadēmiskā personāla kategorijai. Vienlaikus lielākā daļa šo valstu norāda: lai arī tā nav juridiska prasība, doktora grādam tomēr ir liela loma akadēmiskās karjeras attīstībā.

