

Mitteametlik tõlge

**The UNESCO Recommendation concerning the
Status of Higher-Education Teaching Personnel (1997)**

UNESCO soovitus seoses kõrghariduse õppepersonali staatusega (1997)

Preambul

Ühinenud Rahvaste Hariduse, Teaduse ja Kultuuri Organisatsiooni (UNESCO) peakonverents, mis kogunes Pariisis 21.10-12-11.1997 29. istungjärgul, teadlikuna riikide vastutusest tagada inimõiguste ülddeklaratsiooni (1948) artiklit 26 täites haridus kõigile, **meenutades** riikidele eelkõige nende vastutust tagada kõrgharidus kooskõlas majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvahelise pakti (1966) artikli 13 paragrahv 1(c)-ga, **teadlikuna** kõrghariduse ja teaduse tähtsusest teadmiste omandamisel, edendamisel ja vahendamisel ning erakordselt rikkaliku kultuuri ja teadusega seotud hüvena, **teadlikuna ka** sellest, et riigid ja tähtsad ühiskonnagrupid nagu üliõpilased, tööstus ja tööturg on kõrgharidussüsteemide teenustest ja väljundist eluliselt huvitatud ja saavad neist kasu, **tunnistades** kõrghariduse õppepersonali otsustavat rolli kõrghariduse edendamisel ning nende panuse tähtsust inimkonna ja nüüdisaegse ühiskonna arengus, **olles veendunud**, et kõrghariduse õppepersonalilt, nagu ka kõigilt teistelt kodanikelt, eeldatakse püüdlust toetada kõigi inimeste kultuuriliste, majanduslike, sotsiaalsete, kodaniku- ja poliitiliste õiguste edendamist ühiskonnas, **teadlikuna** vajadusest kõrgharidus ümber kujundada, et reageerida sotsiaalsetele ja majanduslikele muutustele, ning kõrghariduse õppepersonali osalusest selles protsessis, **väljendades muret** akadeemilise kogukonna tundlikkuse pärast poliitilise surve suhtes, mis võib ohustada akadeemilist vabadust, **arvestades**, et õigust haridusele, õppe- ja teadustööle saab täielikult kasutada akadeemilise vabaduse atmosfääris ja kõrgharidusasutuste autonoomia tingimustes, ning et kõrghariduse tuumaks on vaba suhtlus teadustulemuste, hüpoteeside ja seisukohtade üle, mis kõige kindlamalt tagab akadeemilise tegevuse ja teadustöö täpsuse ja objektiivsuse, **püüdes** tagada, et kõrghariduse õppepersonali staatus vastab sellele rollile, **tunnistades** maailma kultuuride mitmekesisust, **arvestades** seaduste, määruste, tavade ja traditsioonide suurt mitmekesisust, mis eri riikides määrab kõrghariduse mudelid ja korralduse, **teadlikuna** eri riikides kõrghariduse õppepersonali suhtes kohaldatava korralduse mitmekesisusest, eriti selles osas, kas nende suhtes kehtivad avaliku teenistuse eeskirjad, **olles veendunud**, et samalaadsed küsimused tõstatuvad kõrghariduse õppepersonali staatuse osas kõigis riikides ning need küsimused vajavad ühise lähenemisviisi omaksvõttu ja võimaluse korral ühtsete standardite rakendamist, mis on käesoleva soovitus eesmärk, **pidades meeles** selliseid normdokumente nagu UNESCO haridusalase diskrimineerimise vastane konventsioon (1960), milles tõdetakse, et UNESCO ei ole kohustatud mitte üksnes keelustama kõiki diskrimineerimise vorme, vaid ka edendama võrdseid võimalusi ja kõigi võrdset kohtlemist kõigil haridustasemetel, samuti õpetajate staatust käsitlevat soovitust (1966) ja UNESCO soovitust teadlaste staatuse kohta (1974) ning Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni normdokumente ühinemisvabaduse, organiseerumise ja kollektiivlääbirääkimise õiguse kohta, **soovides** täiendada lisas sätestatud rahvusvahelistele standarditele vastavaid olemasolevaid konventsioone, pakke ja soovitusi sätetega, mis on täpsemalt seotud kõrgharidusinstituutide ning nende õppepersonali ja teadustöötajate probleemidega, **võtab** 11. novembril 1997 vastu käesoleva soovitus.

I Mõisted

1. Soovitus kasutatakse järgmisi mõisteid:

- (a) kõrgharidus – keskharidusjärgsed õppekavad, koolitus või ettevalmistus teadustööks, mida pakuvad ülikoolid ja teised haridusasutused, mida pädevad riigiasutused tunnistavad ja/või mida tunnustatud akrediteerimissüsteemide poolt tunnistatakse kõrgharidusasutuseks;
- (b) teadustöö – kõrghariduse kontekstis algupärased teadus-, tehnoloogia- ja inseneriteaduste, meditsiini-, kultuuri-, sotsiaal- ja humanitaarteaduste või haridusalased uuringud, mis eeldavad hoolikat, kriitilist, distsiplineeritud uurimistööd, erinedes tehnika ja meetodite poolest vastavalt esile toodud probleemide olemusele ja tingimustele, ning on suunatud probleemide selgitamisele ja/või lahendamisele ning on institutsiooni raames toetatud asjakohase taristuga;
- (c) akadeemiline tegevus – protsessid, mille kaudu kõrghariduse õppepersonal täiendab end oma erialal, avaldab teadustöid, levitab oma tööd ja parandab pedagoogilisi oskusi oma eriala õppejõuna ning tõstab akadeemilist taset;
- (d) avalik teenus – teenus, mille puhul haridusasutuse ressursse kasutatakse selle piires laiemalt, et teenida väga mitmekesist kogukonda riigis või regioonis, mida peetakse haridusasutuse tegevuspiirkonnaks, kuni see ei ole vastuolus asutuse missiooniga. Õppetöös võib see sisaldada mitmesuguseid tegevusi nagu kaug-, elukestvat ja distantõpet, mida korraldatakse õhtuõppe, lühikursuste, seminaride jm vormis. Teadustöös võib see tähendada oskusteabe pakkumist avalikkusele, era- ja mittetulundussektoritele, erinevaid konsultatsioone ning osalust rakendusuuringutes ja uuringutulemuste rakendamises;
- (e) kõrgharidusasutus – avaliku või erasektori ülikoolid, teised haridusasutused, keskused ja kõrgharidusstruktuurid ning ülalmainitute seotud teadus- ja kultuurikeskused, mida tunnistatakse kõrgharidussüsteemi osana kas tunnustatud akrediteerimissüsteemide kaudu või pädevate riigiasutuste poolt;
- (f) kõrghariduse õppepersonal – kõik kõrgharidusasutuste või õppekavadega seotud isikud, kes tegelevad õppetöö ja/või akadeemilise tegevuse ja/või teadustööga ja/või pakuvad haridusteenuseid üliõpilastele või ühiskonnale laiemalt.

II Ulatus

2. Soovitust kohaldatakse kogu kõrghariduse õppepersonali suhtes.

III Juhtpõhimõtted

3. Rahvusvahelise rahu, üksteisemõistmise, koostöö ja jätkusuutliku arengu globaalsed eesmärgid, mida kõik liikmesriigid ja ÜRO järgivad, eeldavad muu hulgas haridust rahu nimel ja rahukultuuris, nagu UNESCO seda määratleb, samuti kõrgharidusasutuste kvalifitseeritud ja haritud lõpetajaid, kes on võimelised teenima ühiskonda vastutustundlike kodanikena ning tegelema tõhusalt akadeemilise tegevuse ja kõrgtasemel teadustööga, ning sellest tulenevalt moodustama andeka ja kõrgelt kvalifitseeritud kõrghariduse õppepersonali kogukonna.
4. Kõrgharidusasutused ja eriti ülikoolid on õpetlaste kogukonnad, mis säilitavad, levitavad ja väljendavad vabalt oma seisukohti olemasolevate teadmiste ja kultuuri vallas ning püüdlevad uute teadmiste poole ettekirjutatud doktriinide kitsendusteta. Uute teadmiste otsing ja rakendamine on kõrgharidusasutuste ülesannete keskmes. Kõrgharidusasutustes, kus teadustööd ei nõuta, peaks kõrghariduse õppepersonal akadeemilise tegevuse ja pedagoogiliste oskuste parendamise kaudu alal hoidma ja arendama oma erialateadmisi.

5. Edusammud kõrghariduses, akadeemilises tegevuses ja teadustöös sõltuvad suuresti taristust ja nii inim- kui materiaaletest ressurssidest ning kõrghariduse õppepersonali kvalifikatsioonist ja pädevusest, samuti nende inimlikest, pedagoogilistest ja tehnilistest omadustest, mis toetuvad akadeemilisele vabadusele, professionaalsele vastutusele, kollegiaalsusele ja institutsiooni autonoomiale.

6. Õppejõutöö on amet: see on avaliku sektori teenistuse vorm, mis nõuab kõrgharidusega töötaja ekspertteadmisi ja erioskusi, mida omandatakse nõudlike elukestvate õpingute ja uurimistöö kaudu; see eeldab ka isiklikku ja institutsionaalset vastutust õppijate hariduse ja heaolu ees, ühiskonna ees laiemalt ning pühendumist kõrgetele ametialastele standarditele akadeemilises ja teadustegevuses.

7. Kõrghariduse õppepersonali töötingimused peaksid parimal moel edendama tõhusat õpetamist, akadeemilist tegevust, teadustööd ja avalike teenuste osutamist ning võimaldama neil oma ametiülesandeid täita.

8. Kõrghariduse õppepersonali esindusorganisatsioonidega tuleks arvestada ja neid tuleks tunnustada jõuna, mis annab olulise panuse hariduse edendamisse ja mida seetõttu tuleks koos teiste sidusrühmade ja huvipooltega kaasata kõrghariduspoliitika kujundamisse.

9. Austada tuleks kõigi liikmesriikide kõrgharidussüsteemide mitmekesisust, mis on kooskõlas riigi seaduste ja tavade ning rahvusvaheliste standarditega.

IV. Hariduseesmärgid ja -poliitika

10. Liikmesriigid peaksid rakendama riigi tegevuse üldise planeerimise ja eelkõige kõrghariduse planeerimise kõigis asjakohastes etappides kõiki vajalikke abinõusid tagamaks, et:

(a) kõrgharidus on suunatud inimeste arengule ja ühiskonna edenemisele;

(b) kõrgharidus aitab kaasa elukestva õppe eesmärkide saavutamisele ning teiste haridusvormide ja -tasemete arengule;

(c) kui kõrgharidusasutustele eraldatakse riigieelarvest raha, käsitletakse neid vahendeid riikliku investeeringuna, mille puhul rakendatakse tõhusat avalikku aruandluskohustust;

(d) kõrghariduse rahastamist käsitatakse riikliku investeeringu vormina, mille tulemused peaksid suures osas, eelkõige pikas perspektiivis lähtuma valitsus- ja avaliku sektori prioriteetidest;

(e) riikliku rahastuse vajalikkust tuleks avalikkuse ees pidevalt põhjendada.

11. Kõrghariduse õppepersonalil peaks olema ligipääs raamatukogudele, mille kogud on ajakohastatud ja mitmekesised ning mille pidajate suhtes ei rakendata tsensuuri ega muid intellektuaalse sekkumise vorme. Personalil peaks olema tsenseerimata ligipääs rahvusvahelistele arvutivõrkudele, satelliitprogrammidele ja andmebaasidele, mida on vaja õppetöök, akadeemiliseks ja teadustegevuseks.

12. Kõrghariduse õppepersonali teadustulemuste avaldamist ja levitamist tuleks innustada ja

hõlbustada, et aidata nende tegevust vääriliselt tunnustada ning üldiselt edendada teadust, tehnoloogiat, haridust ja kultuuri. Selleks peaks kõrghariduse õppepersonal saama vabalt avaldada oma uurimuste ja akadeemilise tegevuse tulemusi raamatutes, ajakirjades ja andmebaasides oma äranägemise järgi ja oma nime all, kui nad on nimetatud akadeemiliste tööde autorid või kaasautorid. Kõrghariduse õppepersonali intellektuaalomandile peaks laienema sobiv õiguskaits, eelkõige kaitse, mida annab riiklik ja rahvusvaheline autoriõigus.

13. Ideede ja informatsiooni vahetamine kogu maailma kõrghariduse õppepersonali vahel on kõrghariduse ja teaduse terviklikuks arenguks elutähtis ja seda tuleks aktiivselt edendada. Selleks tuleks kõrghariduse õppepersonalil võimaldada kogu karjääri jooksul osaleda rahvusvahelistel kõrgharidus- ja teaduskogunemistel, reisida välismaale poliitiliste piiranguteta ning kasutada interneti või videokonverentsi võimalusi.

14. Arendada ja soodustada tuleks programme, mis pakuvad kõige ulatuslikumaid institutsioonidevahelisi võimalusi kõrghariduse õppepersonali vahetamiseks, sh sümposiumide, seminaride ja koostööprojektide korraldamiseks ning haridusliku ja akadeemilise info vahetamiseks. Hõlbustada tuleks ülikoolide, teadusasutuste ja -ühenduste suhtluse ja otsekontaktide laiendamist ning teiste riikide kõrghariduse õppepersonali ligipääsu avalikele infoallikatele arhiivides, raamatukogudes, teadusasutustes ja mujal.

15. Liikmesriigid ja kõrgharidusasutused peaksid siiski olema teadlikud kõrghariduse õppepersonali väljarändest arengumaadest ja eriti kõige vähem arenenud riikidest. Seepärast tuleks toetada arengumaade abiprogramme, et aidata väljarände pidurdamiseks ja lõpptulemusena tagasipööramiseks hoida akadeemilist keskkonda, mis pakub nende riikide kõrghariduse õppepersonalile rahuldavaid töötingimusi.

16. Riikidel tuleks kõrgharidusega seotud ametites tegutsemiseks vajalike teiste riikide kraadide ja kvalifikatsioonide tunnustamiseks kehtestada aus, õiglane ja mõistlik poliitika ja praktika, mis on kooskõlas UNESCO 1993. aasta soovitusel kõrgkooliõpingute ja kõrgharidustunnistuste tunnustamise kohta.

V. Institutsioonide õigused, kohustused ja vastutus

A. Institutsioonide autonoomia

17. Akadeemilise vabaduse täielik rakendamine ning järgnevalt loetletud kohustuste täitmine ja vastutus eeldab kõrgharidusasutuste autonoomiat. Autonoomia on kõrgharidusasutustele vajalik iseseisvuse määr, et tagada tõhus otsustusprotsess akadeemiliste töö, standardite, juhtimise ja sellega seotud tegevuste alal kooskõlas avaliku aruandluskohustusega, eelkõige seoses riigi rahastusega, ning akadeemilise vabaduse ja inimõiguste austamisega. Institutsionaalne autonoomia võib asutuse tüübist sõltuvalt siiski erineda.

18. Autonoomia on akadeemilise vabaduse institutsionaalne vorm ja vajalik eeltingimus, et tagada kõrghariduse õppepersonali ja kõrgharidusasutuste funktsioonide nõuetekohane täitmine.

19. Liikmesriigid on kohustatud kaitsma kõrgharidusasutusi mis tahes allikast pärit ohtude eest autonoomiale.

20. Kõrgharidusasutused ei tohi kasutada autonoomiat ettekäändena kõrghariduse õppepersonali käesoleva soovitusena või muude lisas esitatud rahvusvaheliste standarditega ettenähtud vabaduste piiramiseks.

21. Juhtimise iseseisvus, kollegiaalsus ja asjakohane akadeemiline eestvedamine on kõrgharidusasutuste autonoomia olulised komponendid.

B. Institutsioonide aruandluskohustus

22. Arvestades tehtud märkimisväärseid investeeringuid peaksid liikmesriigid ja kõrgharidusasutused tagama mõistliku tasakaalu kõrgharidusasutuste autonoomia ja aruandluskohustuse süsteemide vahel. Kõrgharidusasutused peaksid aruandluskohustuse täitmiseks püüdlema avatud juhtimise poole. Nende aruandluskohustus peaks hõlmama järgmist:

- (a) avalikkuse tõhus teavitamine oma haridusliku missiooni iseloomust;
- (b) pühendumine kvaliteedi ja tipptaseme saavutamisele õppetöös, akadeemilises tegevuses ja teadustöös ning kohustus kaitsta ja tagada õppetöö, akadeemilise tegevuse ja teadustöö terviklikkust sekkumiste puhul, mis ei ole kooskõlas nende akadeemilise missiooniga;
- (c) akadeemilise vabaduse ja inimeste põhiõiguste tõhus kaitse;
- (d) nende käsutuses olevate ressursside piires kõrgetasemelise hariduse tagamine võimalikult paljudele sobiva akadeemilise tasemega inimestele;
- (e) pühendumine elukestva õppe võimaluste pakkumisele kooskõlas institutsiooni missiooni ja ressurssidega;
- (f) õppijate ausa ja õiglase ning diskrimineerimisvaba kohtlemise tagamine;
- (g) poliitika ja menetluste vastuvõtmine, et tagada naiste ja vähemuste võrdne kohtlemine ning kaotada seksuaalne ja rassiline ahistamine;
- (h) tagamine, et vägivald, alandamine või ahistamine ei pärsi kõrghariduse õppepersonali võimekust õppe- või teadustöös;
- (i) aus ja avatud raamatupidamine;
- (j) tõhus ressursikasutus;
- (k) kollegiaalsetes protsessides ja/või läbirääkimistes kõrghariduse õppepersonali esindavate organisatsioonidega kooskõlas akadeemilise vabaduse ja sõnavabaduse põhimõtetega juhiste või eetikakoodeksi koostamine, et anda kõrghariduse õppepersonalile suuniseid õppetöös, akadeemiliseks tegevuseks, teadustööks ja avalike teenuste osutamiseks;

(l) abi majanduslike, ühiskondlike, kultuuriliste ja poliitiliste õiguste rakendamisel, püüdes vältida teadmiste, teaduse ja tehnoloogia kasutamist nende õiguste kahjustamiseks või eesmärkidel, mis lähevad vastuollu üldkehtiva akadeemilise eetika, inimõiguste ja rahuga;

(m) tagamine, et asutused tegelevad praegu ühiskonna ees seisvate probleemidega; selleks peaksid nende õppekavad ja tegevused vajaduse korral vastama kohaliku kogukonna ja laiema ühiskonna praegustele ja tulevikuvajadustele ning nad peaksid täitma olulist rolli oma lõpetajate tööturuvõimaluste parandamisel;

(n) võimaluse ja vajaduse korral sellise rahvusvahelise akadeemilise koostöö innustamine, mis ületab riiklikud, regionaalsed, poliitilised, etnilised ja muud takistused, püüdes vältida ühe riigi teaduse ja tehnoloogia ärakasutamist teise riigi poolt ning edendades kõigi maailma akadeemiliste kogukondade võrdset partnerlust teadmiste hankimisel ja kasutamisel ning kultuuripärandi säilitamisel;

(o) ajakohaste raamatukogude tagamine ja tsenseerimata ligipääs nüüdisaegsetele õppe-, teadus- ja infoallikatele, mis pakuvad kõrghariduse õppepersonalile ja üliõpilastele vajalikku infot õppetöös, akadeemiliseks tegevuseks või teadustöös;

(p) asutuse missiooni täitmiseks vajalike hoonete ja seadmete ning nende nõuetekohase ülalpidamise tagamine;

(q) tagamine, et salastatud teadustööga tegelemine ei lähe vastuollu asutuse haridusliku missiooni ja eesmärkidega ega üldiste rahu, inimõiguste, säästva arengu ja keskkonna eesmärkidega.

23. Institutsioonide aruandlussüsteemid peaksid põhinema teaduslikel meetoditel ning olema selged, realistlikud, kulutõhusad ja lihtsad. Nende tegevus peaks olema aus, õiglane ja võrdväärne. Nii meetodid kui ka tulemused peaksid olema avalikud.

24. Kõrgharidusasutused peaksid eespool nimetatud eesmärkide saavutamiseks üksikhaaval või kollektiivselt kavandama ja rakendama asjakohaseid aruandlussüsteeme, sh kvaliteeditagamise mehhanisme, kahjustamata institutsioonide autonoomiat või akadeemilist vabadust. Kõrghariduse õppepersonali esindusorganisatsioonid peaksid võimaluse korral selliste süsteemide kavandamises osalema. Kui riigi volitatud aruandlussüsteemid on sisse seatud, tuleks nende menetlused vajaduse korral asjaomaste kõrgharidusasutustega ja kõrghariduse õppepersonali esindusorganisatsioonidega läbi rääkida.

VI. Kõrghariduse õppepersonali õigused ja vabadused

A. Individuaalsed õigused ja vabadused: kodanikuõigused, akadeemiline vabadus, avaldamisvabadus ja rahvusvaheline infovahetus

25. Ligipääs akadeemilistele ametikohtadele kõrghariduses peaks põhinema üksnes asjakohasel akadeemilisel kvalifikatsioonil ja kogemusel ning olema kedagi diskrimineerimata võrdne kõigile ühiskonna liikmetele.

26. Kõrghariduse õppepersonalile peaksid sarnaselt kõigi teiste rühmade ja üksikisikutega laienema

samad rahvusvaheliselt tunnustatud kodaniku-, poliitilised, ühiskondlikud ja kultuurilised õigused, mis kehtivad kõigi kodanike suhtes. Seega peaksid kõrghariduse õppepersonali suhtes kehtima mõtte-, südametunnistuse, usu-, väljendus-, kogunemis- ja ühinemisvabadus ning õigus isikuvabadusele ja turvalisusele ning liikumisvabadus. Neid ei tohiks takistada kasutamast oma kodanikuõigusi, sh õigust aidata kaasa ühiskondlikele muutustele, väljendades vabalt arvamust riigi poliitika ja kõrgharidust mõjutava poliitika kohta. Neile ei tohiks üksnes nende õiguste kasutamise pärast rakendada karistusi. Akadeemilisi töötajaid ei tohiks omavoliliselt arreteerida või kinni pidada, piinata, julmalt, ebainimlikult või alandavalt kohelda. Akadeemilistel töötajatel peaks oma õiguste ränka rikkumise korral olema õigus esitada kaebus asjakohasele riigi-, regionaalsele või rahvusvahelisele asutusele nagu ÜRO asutused ning kõrghariduse õppepersonali esindusorganisatsioonid peaksid sellistel juhtudel osutama igakülgselt abi.

27. Eespool nimetatud rahvusvahelisi standardeid tuleks kõrghariduse huvides rahvusvaheliselt ja riiklikult alal hoida. Selleks tuleks hoolikalt järgida akadeemilise vabaduse põhimõtet. Kõrghariduse õppepersonalil on õigus säilitada akadeemiline vabadus, see tähendab õigus ilma ettekirjutatud doktriinide kitsendusteta vabalt õpetada ja diskuteerida, teha teadustööd ning levitada ja avaldada selle tulemusi, vabadus väljendada vabalt arvamust institutsiooni või süsteemi kohta, milles nad töötavad, vabadus institutsionaalsest tsenseerimisest ning vabadus osaleda erialastes või akadeemilistes esindusorganites. Kõigil kõrghariduse õppepersonali liikmetel peaks olema õigus täita oma ülesandeid igasuguse diskrimineerimiseta ja kartmata riigi või muude organite repressioonide. Kõrghariduse õppepersonal saab seda põhimõtet tõhusalt järgida, kui seda soosib keskkond, milles nad tegutsevad, ning see eeldab demokraatlikku õhustikku; sellest tuleneb kõigi jaoks väljakutse arendada demokraatlikku ühiskonda.

28. Kõrghariduse õppepersonalil on õigus teha segamatult õppetööd, tingimusel et järgitakse ametialaseid põhimõtteid, sh ametialast vastutust ja intellektuaalset rangust õppetöö standardite ja meetodite suhtes. Kõrghariduse õppepersonali ei tohi sundida õpetama vastu oma parimaid teadmisi ja südametunnistust või kasutama õppekavu ja -meetodeid, mis on vastuolus riigi või rahvusvaheliste inimõiguste standarditega. Kõrghariduse õppepersonalil peaks olema oluline roll õppekava üle otsustamisel.

29. Kõrghariduse õppepersonalil on õigus teha teadustööd segamatult ja välise surveta vastavalt oma ametialasele vastutusele ning järgides riigis ja rahvusvaheliselt tunnustatud ametialaseid intellektuaalse ranguse, teadusliku uurimise ja teaduseetika põhimõtteid. Neil peaks olema ka õigus avaldada ja levitada oma autorsuse või kaasautorsusega teadustööde järeldusi, nagu on sätestatud käesoleva soovitusel lõikes 12.

30. Kõrghariduse õppepersonalil on õigus tegeleda erialase tööga väljaspool oma töökohta, eriti kui see arendab nende erialaoskusi või võimaldab rakendada teadmisi kogukonna probleemide lahendamiseks, tingimusel et sellised tegevused ei takista nende esmaseid ülesandeid oma asutuses kooskõlas asutuse poliitika ja eeskirjadega või riigi seaduste ja võimalike kehtivate tavadelega.

B. Iseseisev juhtimine ja kollegiaalsus

31. Kõrghariduse õppepersonalil peaks olema õigus ja võimalus igasuguse diskrimineerimiseta vastavalt oma võimetele osaleda kõrgharidusasutuste juhtimisorganite töös ning kritiseerida kõrgharidusasutuste, sh oma asutuse tööd, austades samas akadeemilise kogukonna teiste osade

õigust osaleda, ning neil peaks samuti olema õigus valida enamik kõrgharidusasutuse akadeemiliste organite esindajatest.

32. Kollegiaalsuse põhimõtted hõlmavad akadeemilist vabadust, jagatud vastutust, poliitikat, mille kohaselt kõik asjaosalised osalevad sisemistes otsustusprotsessides, ning konsultatsioonimehhanismide väljatöötamist. Kollegiaalne otsustusprotsess peaks hõlmama kõrghariduspoliitika juhtimise ja kujundamise ning õppekavade, teadustöö, avalike teenuste ressurside eraldamise ja teiste tegevustega seotud otsuseid, et parandada akadeemilist taset ja kvaliteeti kogu ühiskonna hüvanguks.

VII. Kõrghariduse õppepersonali kohustused ja vastutus

33. Kõrghariduse õppepersonal peaks tunnistama, et õiguste kasutamisega kaasnevad erilised ülesanded ja vastutus, sh kohustus austada teiste akadeemilise kogukonna liikmete akadeemilist vabadust ja tagada vastandlike seisukohtade aus arutelu. Akadeemilise vabadusega kaasneb kohustus kasutada seda vabadust viisil, mis on kooskõlas akadeemilise kohustusega lähtuda teaduses ausast tõetsingust. Õppe- ja teadustöö ning akadeemiline tegevus peaksid olema täielikus kooskõlas eetiliste ja erialaste standarditega ning vajaduse korral peaksid reageerima tänapäeval ühiskonna ees seisvatele probleemidele ning säilitama ka maailma ajaloolist ja kultuuripärandit.

34. Eelkõige on kõrghariduse õppepersonali akadeemilise vabadusega olemuslikult seotud kohustused järgmised:

(a) õpetada üliõpilasi tõhusalt asutuse ja riigi eraldatud vahendite piires, kohelda õiglaselt ja võrdselt mees- ja naisüliõpilasi ning kõigi rasside ja religioonide esindajaid, samuti puuetega inimesi, julgustada vaba mõttevahetust omavahel ja üliõpilastega ning olla neile õpingute ajal juhendamiseks kättesaadav. Kõrghariduse õppepersonal peaks vajaduse korral tagama, et õppes käsitletakse kõigi ainete õppekava miinimumsisu;

(b) teha teadusuuringuid ja levitada uuringute tulemusi või juhul, kui algupäraseid uuringuid ei ole vaja, säilitada ja arendada oma erialateadmisi õppe- ja teadustöö abil ning arendades õpetamise meetodeid, et parandada oma pedagoogilisi oskusi;

(c) lähtuda oma teadustöös ja akadeemilises tegevuses ausast teadmiste otsingust, võttes nõuetekohaselt arvesse tõendusmaterjali ja erapooletuid põhjendusi ning kajastades ausalt tulemusi;

(d) järgida inimesi, loomi, pärandit või keskkonda uurides teaduseetikat;

(e) austada ja tunnustada akadeemiliste kolleegide ja üliõpilaste teadustööd ning eelkõige tagada, et avaldatud tööde autoritena esitatakse kõik, kes on publikatsiooni valmimisele kaasa aidanud ja jagavad vastutust selle sisu eest;

(f) keelduda kasutamast uut informatsiooni, kontseptsioone või andmeid, mis on saadud, pääsedes ligi konfidentsiaalsetele käsikirjadele või nähes retsenseerimise vm sarnaste protsesside tõttu teadus- või koolitusprojektide taotlusi, välja arvatud juhul, kui autor on andnud selleks loa;

(g) tagada, et teadusuuringud vastavad selle riigi seadustele ja eekirjadele, kus neid läbi viiakse, et

need ei riku rahvusvahelisi inimõiguste konventsioone ning et uuringute tulemused ja andmed, millel need põhinevad, tehakse kättesaadavaks võõrustava asutuse teadlastele, väljaarvatud juhul, kui see võib seada vastajad ohtu või kui on tagatud nende anonüümsus;

(h) vältida huvide konflikte ja lahendada need asjakohase avalikustamise abil ja põhjalikus konsultatsioonis kõrgharidusasutusega, kus nad töötavad, et neil oleks nimetatud asutuse nõusolek;

(i) kasutada ausalt kõiki kõrgharidusasutuse või muu eriala- või teadusasutuse poolt teadustööks nende käsutusse usaldatud rahalisi vahendeid;

(j) olla akadeemilistele kolleegidele ja üliõpilastele erialaseid hinnanguid andes õiglane ja erapooletu;

(k) olla teadlik vastutusest, mis kaasneb väljaspool akadeemilisi kanaleid sellistel teemadel kõnelemise või kirjutamisega, mis ei ole seotud nende erialase pädevusega, et vältida avalikkuse eksitamist seoses oma erialase pädevuse iseloomuga;

(l) täita ülesandeid, mis on vajalikud kõrgharidusasutuste ja erialaühenduste kollegiaalseks juhtimiseks.

35. Kõrghariduse õppepersonal peaks püüdma saavutada erialases töös võimalikult kõrgeid standardeid, kuna nende staatus sõltub suuresti neist endast ja nende saavutuste tasemest.

36. Kõrghariduse õppepersonal peaks kaasa aitama kõrgharidusasutuste avaliku aruandluskoostuse täitmisele, ilma et see kahjustaks nende tööks, erialaseks vabaduseks ja teadmiste edendamiseks vajalikku institutsionaalset autonoomiat.

VIII. Erialane ettevalmistus

37. Põhimõtted, mis reguleerivad ligipääsu kõrghariduses töötamiseks vajalikule ettevalmistusele, lähtuvad vajadusest tagada ühiskonnale piisaval määral kõrghariduse õppepersonali, kellel on vajaminevad eetilised, intellektuaalsed ja pedagoogilised omadused ning kes on omandanud erialateadmised ja -oskused.

38. Kõik kõrghariduse õppepersonali ettevalmistuse aspektid peaksid olema vabad mis tahes vormis diskrimineerimisest.

39. Kandidaatidest, kes soovivad valmistuda karjääriks kõrghariduses, tuleks samaväärse akadeemilise kvalifikatsiooniga ja kogemusega naistele ja vähemuste liikmetele tagada võrdsed võimalused ja kohtlemine.

IX. Töötingimused

A. Akadeemilisele tööle asumine

40. Kõrghariduse õppepersonali tööandjad peaksid kehtestama sellised töötingimused, mis parimal moel soodustavad tõhusat õppe- ja või teadustööd ja/või avalike teenuste osutamist ning mis on

õiglased ja vabad mis tahes diskrimineerimisest.

41. Ajutisi meetmeid, mille eesmärk on kiirendada akadeemilise kogukonna ebasoodsas olukorras liikmete tegeliku võrdsuse saavutamist, ei tohiks pidada diskrimineerivaks, tingimusel et nende meetmetega ei jätkata, kui võrdsete võimaluste ja kohtlemise eesmärgid on täidetud ja sisse on seatud süsteemid, mis tagavad võrdete võimaluste ja kohtlemise jätkumise.

42. Esmakordsel kõrghariduses õppe- ja teadustööle asumisel rakendatavat katseaega peetakse võimaluseks innustada tööleasujat ja toetada tema sisseelamist ning seada ja ülal hoida nõuetekohaseid erialaseid standardeid, samuti indiviidi võimaluseks arendada oma õppe- ja teadustöö vilumust. Katseaja tavapärase kestus peaks olema ette teada ning selle rahuldava läbimise tingimused peaksid olema rangelt seotud erialase pädevusega. Kui kandidaatidel ei õnnestu katseaega rahuldavalt läbida, peaks neil olema õigus teada põhjendusi ja saada see info piisavalt vara enne katseaja lõppu, et anda neile mõistlik võimalus oma tulemusi parandada. Neil peaks ka olema õigus otsust edasi kaevata.

43. Kõrghariduse õppepersonalil peaks olema:

(a) õiglane ja avatud karjäärisüsteem, sh õiglane menetlus ametisse nimetamiseks, vajaduse korral tenuuriks, edutamiseks, ametist vabastamiseks ja muudeks toiminguteks;

(b) asutuses tõhus, aus ja õiglane töösuhete süsteem, mis on kooskõlas lisas esitatud rahvusvaheliste standarditega.

44. Tuleks ette näha sätted, mis võimaldavad solidaarsust teiste kõrgharidusasutustega ja nende akadeemiliste töötajatega, kui neid taga kiusatakse. Sedalaadi solidaarsus võib olla nii materiaalne kui ka moraalne ning peaks võimaluse korral hõlmama tagakiusamise ohvritele varjupaiga ja töö või hariduse pakkumist.

B. Töösuhete kindlus

45. Tenuur või samaväärse funktsiooniga ametikoht on võimaluse korral üks peamisi akadeemilist vabadust toetavaid ja meelevaldsete otsuste vastaseid töökorralduslikke tagatisi. See soodustab ka individuaalset vastutust ja andekate kõrghariduse õppepersonali liikmete jäämist kõrgharidusse.

46. Töökohakindlust, sh tenuuri või samaväärse funktsiooniga ametikohti peaks võimaluse korral looma, kuna see on nii kõrghariduse kui ka kõrghariduse õppepersonali huvides. See tagab, et akadeemilisi töötajaid, kelle jätkuv tööhõive on tagatud range hindamisega, võib ametist vabastada üksnes erialastel põhjustel ja vastavalt nõuetekohasele menetlusele. Neid võib vabastada ka heas usus kohaldatavatel rahalistel põhjustel, tingimusel et kogu finantsaruandlus on avatud avalikule järelevalvele, et asutus on rakendanud kõiki mõistlikke alternatiivseid abinõusid töösuhete lõpetamise vältimiseks ning et kehtestatud on õiguslikud tagatised erapooliku töösuhete lõpetamise vastu. Tenuuri või samaväärse funktsiooniga ametikohta tuleks võimaluse korral kaitsta isegi kõrgharidusasutuse korralduse või süsteemi muudatuste korral ning seda tuleks pärast mõistlikku katseaega võimaldada neile, kes täidavad seatud objektiivsed kriteeriumid õppetöös ja/või akadeemilises tegevuses ja/või teadustöös akadeemilist kogukonda rahuldaval määral ja/või avalike teenuste puhul kõrgharidusasutust rahuldaval määral.

C. Hindamine

47. Kõrgharidusasutused peaksid tagama, et:

- (a) kõrghariduse õppepersonali töö hindamine on õpetamise, õppimise ja teadustöö olemuslik osa ning et nende põhifunktsioon on inimeste arendamine vastavalt nende huvidele ja võimetele;
- (b) hindamine põhineb üksnes akadeemilistel pädevuskriteeriumidel seoses teadus- ja õppetöö ning muude akadeemiliste või erialaste kohustustega, nagu neid tõlgendavad akadeemilised kolleegid;
- (c) hindamismenetluses võetakse nõuetekohaselt arvesse personaalse võimekuse mõõtmise olemuslikku keerukust, kuna võimekus avaldub harva pideval ja muutumatul moel;
- (d) kui hindamine hõlmab mis tahes vahetu hinnangu andmist kõrghariduse õppepersonali tööle üliõpilaste ja/või kolleegide ja/või juhtide poolt, on see objektiivne ning hindamiskriteeriumid ja -tulemused tehakse asjaomasele isikule teatavaks;
- (e) kõrghariduse õppepersonali hindamise tulemusi võetakse arvesse asutuses töötajate värbamisel ja töösuhte pikendamisel;
- (f) kui töötajad peavad hindamist ebaõiglaseks, on neil õigus esitada selle kohta kaebus erapooletule organile.

D. Karistused ja vallandamine

48. Ühtki akadeemilise kogukonna liiget ei tohi karistada, sh vallandada, kui selleks ei ole õigustatud ja piisavat põhjust, mida on võimalik tõendada kolmanda osapoole sõltumatu kollegiaalse kogu ees ja/või erapooletu institutsiooni nagu vahekohtunike või kohtu ees.

49. Kõigil kõrghariduse õppepersonali liikmetel peaks olema võrdväärne kaitse kõigis distsiplinaarmenetluse etappides, sh vallandamise puhul, kooskõlas lisas sätestatud rahvusvaheliste standarditega.

50. Vallandamist kui karistusmeedet tuleks rakendada üksnes õigustatud ja piisaval põhjusel, mis on seotud ametialase käitumisega, näiteks: järjekindel ülesannete eiramine, ränk ebapädevus, teadustulemuste fabritseerimine või võltsimine, tõsised finantsrikkumised, seksuaalne või muul moel ebakohane käitumine üliõpilaste, kolleegide või teiste akadeemilise kogukonna liikmete suhtes või selle tõsine oht või rikkumine haridusprotsessis nagu hinnete, haridustunnistuste või kraadide võltsimine raha eest, seksuaalsete või muude teenete nõudmine alluvatelt või kolleegidelt töösuhte jätkamise vastutasuks.

51. Töötajatel peaks olema õigus vaidlustada vallandamise otsus sõltumatu välise asutuse juures nagu vahekohtunikud või kohus lõpliku ja siduva otsuse tegemiseks.

E. Töötingimuste läbirääkimine

52. Kõrghariduse õppepersonalil peaks olema õigus ühinemisvabadusele ja seda õigust tuleks tõhusalt edendada. Edendada tuleks kollektiivlääbirääkimisi või samaväärset menetlust kooskõlas lisas esitatud Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) standarditega.

53. Töötasud, töötingimused ja kõik kõrghariduse õppepersonaliga seotud küsimused tuleks kindlaks määrata vabatahtliku läbirääkimisprotsessi abil kõrghariduse õppepersonaliga esindavate organisatsioonide ja tööandjate vahel, välja arvatud juhul, kui on ette nähtud samaväärsed rahvusvaheliste standarditega kooskõlas olevad menetlused.

54. Kooskõlas riigi seaduste ja rahvusvaheliste standarditega tuleks põhikirja või kokkuleppega kehtestada asjakohane mehhanism, millega tagatakse kõrghariduse õppepersonaliga õigus oma organisatsioonide kaudu kas avaliku või erasektori tööandjatega läbi rääkida. Sellised õiguslikud ja põhiseaduslikud õigused tuleks jõustada erapooletu menetluse kaudu põhjendamatu viivitusega.

55. Kui nendeks eesmärkideks kehtestatud menetlus on ammendunud või kui pooltevahelised läbirääkimised on katkenud, peaks kõrghariduse õppepersonaliga organisatsioonidel olema õigus rakendada muid selliseid abinõusid, mida teised organisatsioonid saavad üldjuhul kasutada oma õiguspäraste huvide kaitseks.

56. Kõrghariduse õppepersonalil peaks tööandjatega töötingimuste teemal tekkinud vaidluste lahendamiseks olema ligipääs õiglasele töövaidlus- ja vahekohtumenetlusele või samaväärsele menetlusele.

F. Töötasu, töökoormus, sotsiaaltagatised, tervishoid ja ohutus

57. Rakendada tuleks kõiki rahaliselt teostatavaid meetmeid, et maksta kõrghariduse õppepersonalile töötasu, mis võimaldab neil rahuldaval määral tööülesannetele pühenduda ning eraldada vajalikul määral aega täiendusõppeks ja sellel õppetasemel vajalike teadmiste ja oskuste perioodiliseks uuendamiseks.

58. Kõrghariduse õppepersonaliga töötasu peaks:

(a) kajastama kõrghariduse tähtsust ühiskonnas ning seega ka kõrghariduse õppepersonaliga ja erinevate kohustuste tähtsust, mida nad tööle asudes peavad täitma;

(b) olema võrreldav vähemalt töötasudega, mida makstakse sarnast või võrdväärset kvalifikatsiooni nõudvatel töökohtadel;

(c) andma kõrghariduse õppepersonalile vahendid endale ja oma perele mõistliku elustandardi tagamiseks ning edasiõppimiseks või tegelemiseks kultuuri- ja teadustegevusega, mis tõstab nende erialast kvalifikatsiooni;

(d) võtma arvesse asjaolu, et teatavad ametikohad nõuavad kõrgemat kvalifikatsiooni ja suuremaid kogemusi ning nende kaasnevad suurem vastutus;

(e) maksuma regulaarselt ja õigel ajal;

(f) perioodiliselt üle vaatama, et võtta arvesse elukalliduse tõusu, suuremat tulemuslikkust, mis viib kõrgema elustandardini, või palgataseme üldist tõusu.

59. Töötasu erisused peaksid põhinema objektiivsetel kriteeriumidel.

60. Kõrghariduse õppepersonalile makstav töötasu peaks põhinema palgaastmestikul, mis on kehtestatud kokkuleppel kõrghariduse õppepersonaliga organisatsioonidega, välja arvatud juhul, kui on ette nähtud muud samaväärsed rahvusvaheliste standarditele vastavad menetlused. Katseajal või tähtajalise töölepinguga töötava kvalifitseeritud töötaja palgatase ei tohiks olla madalam, kui on sätestatud sama taseme kõrghariduse õppepersonaliga liikme puhul.

61. Kvaliteedikindlustuse ja kvaliteedikontrolli tõhustamiseks võiks olla õiglase ja erapooletu tulemuspõhine süsteem. Kui seda rakendatakse töötasu määramiseks, tuleks enne süsteemi kehtestamist konsulteerida kõrghariduse õppepersonaliga esindusorganisatsioonidega.

62. Kõrghariduse õppepersonaliga töökoormus peaks olema õiglase ja võrdväärne, võimaldama töötajatel tõhusalt täita oma ülesandeid ja kanda vastutust üliõpilaste ees ning täita akadeemilise tegevuse, teadustöö ja/või akadeemilise juhtimisega seotud kohustusi, võtma töö tasustamisel arvesse tavapärasest töökoormusest ületavat õppetööd ning olema läbi räägitud kõrghariduse õppepersonaliga esindusorganisatsioonidega, välja arvatud juhul, kui ette on nähtud muud võrdväärsed rahvusvaheliste standarditega kooskõlas olevad menetlused.

63. Kõrghariduse õppepersonalile tuleks luua töökeskkond, mis ei mõju negatiivselt ega mõjuta nende tervist ja ohutust ning neile peaksid laienema sotsiaaltagatised, sh haiguse, puude ja pensioniga seotud õigused ning tervisekaitse- ja ohutusmeetmed seoses kõigi ILO konventsioonides ja soovitud esitatud olukordadega. Standardid peaksid olema vähemalt sama soodsad kui asjaomastes ILO konventsioonides ja soovitud ette nähtud. Kõrghariduse õppepersonaliga sotsiaalkindlustushüvitised peaksid olema sätestatud õigusena.

64. Kõrghariduse õppepersonaliga väljateenitud pensioniõigused peaksid olema riigis ja rahvusvaheliselt ülekantavad ning nende suhtes peaksid kehtima riigi, kahepoolsed ja mitmepoolsed maksustamiseadused ja -kokkulepped juhul, kui isik asub tööle teise kõrgharidusasutusse. Kõrghariduse õppepersonaliga esindusorganisatsioonidel peaks olema õigus valida esindajad, kes võimaluse korral osalevad kõrghariduse õppepersonaliga tarbeks loodud pensionikavade juhtimises ja haldamises, eriti eraõiguslike ja osamaksetel põhinevate kavade puhul.

G. Õppe- ja teadustöö puhkus ning iga-aastane puhkus

65. Kõrghariduse õppepersonalile peaks regulaarselt andma puhkust õppimiseks ja teadustööks võimaluse korral palga täieliku või osalise säilitamisega.

66. Õppimiseks või teadustööks antava puhkuse perioodi peaks tööstaazi ja pensioni tarbeks arvestama töötatud ajana vastavalt pensionikava eeskirjadele.

67. Kõrghariduse õppepersonalile tuleks anda juhtumipõhiselt palga täieliku või osalise säilitamisega puhkust, et nad saaksid osaleda erialases tegevuses.

68. Kõrghariduse õppepersonalile kahepoolsete ja mitmepoolsete kultuuri- ja teadusvahetuse või tehnilise abi programmide raames välismaal töötamiseks antavat puhkust tuleks arvestada töötatud ajana ning nende tööstaaž, õigus edutamisele ja pensioniõigused põhitöökohas peaksid säilima. Lisaks tuleks kehtestada erikord nende lisakulude katmiseks.

69. Akadeemilistel töötajatel peaks olema õigus asjakohasele iga-aastasele puhkusele koos palga säilitamisega.

H. Kõrghariduse naissoost õppepersonalitöötingimused

70. Rakendada tuleks kõik vajalikud abinõud, et edendada kõrghariduse naissoost õppepersonalitöötingimusi ja kohtlemist, et meeste ja naiste võrdõiguslikkusest lähtudes tagada lisas esitatud rahvusvaheliste standarditega tunnustatud õigused.

I. Kõrghariduse puuetega õppepersonalitöötingimused

71. Rakendada tuleks kõik vajalikud abinõud, et tagada puuetega töötajate töötingimuste suhtes kehtestatud standardid kooskõlas vähemalt lisas esitatud rahvusvaheliste standardite asjaomaste sätetega.

J. Kõrghariduse osakoormusega õppepersonalitöötingimused

72. Kõrghariduse õppepersonalitöötingimused osakoormusega töötajate panust tuleks väärtustada. Regulaarselt osakoormusega töötavad kõrghariduse õppepersonalitöötingimused peaksid:

(a) saada proportsionaalselt sama tasu kui täiskoormusega töötajad ning nende töötingimused peaksid olema samaväärsed;

(b) saada täisajaga töötajatega samaväärsetel tingimustel palgalist, haigus- ning rasedus- ja sünnituspuhkust; asjaomased rahalised õigused tuleks kindlaks määrata proportsionaalselt töötatud tundide või teenistusega;

(c) saada piisava ja asjakohase sotsiaalkindlustuskaitse, sh võimaluse korral õiguse saada tööandjalt pensioni.

X. Kasutamine ja rakendamine

73. Liikmesriigid ja kõrgharidusasutused peaksid astuma kõik võimalikud sammud, et laiendada ja täiendada oma tegevust seoses kõrghariduse õppepersonalitöötingimustega, soodustades koostööd kõigi riiklike ja rahvusvaheliste valitsus- ja valitsusväliste organisatsioonidega, kelle tegevus on seotud käesoleva soovitusereguleerimisala ja eesmärkidega.

74. Liikmesriigid ja kõrgharidusasutused peaksid astuma kõik võimalikud sammud, et kohaldada eespool esitatud sätteid käesolevas soovitusereguleerimises sätestatud põhimõtete rakendamiseks oma territooriumil.

75. Peadirektor valmistab ette põhjaliku raporti akadeemilise vabaduse ja kõrghariduse

õppepersonali inimõiguste olukorrast maailmas, lähtudes liikmesriikide esitatud infost ja muust usaldusväärsetel tõenditel põhinevast infost, mis on kogutud meetodite abil, mida ta peab sobivaks.

76. Juhul kui riigi territooriumil tegutsev kõrgharidusasutus ei ole kõnealuse riigi otsese või kaudse järelevalve all, vaid allub eraldiseisvatele või sõltumatutele asutustele, edastavad asjaomased asutused käesoleva soovitusel teksti kõrgharidusasutusele, et nimetatud asutus saaks selle põhimõtteid rakendada.

XI. Lõppsäte

77. Kui kõrghariduse õppepersonali staatus on mõnes aspektis soodsam kui käesolevas soovitusel ettenähtud, ei tohiks käesoleva soovitusel tingimusi rakendada juba tunnustatud staatuse halvendamiseks.

Lisa¹

Ühinenud Rahvaste Organisatsioon

- Inimõiguste ülddeklaratsioon, 1948;
- Declaration concerning the Promotion among Youth of the Ideals of Peace, Mutual Respect and Understanding between Peoples, 1965;
- Rassilise diskrimineerimise kõigi vormide kõrvaldamise rahvusvaheline konventsioon, 1965;
- Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste rahvusvaheline pakt, 1966;
- Kodaniku- ja poliitiliste õiguste rahvusvaheline pakt ja selle protokoll, 1966;
- Declaration on the Protection of All Persons from Being Subject to Torture and Other Cruel and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, 1975;
- Puuetega inimeste õiguste deklaratsioon, 1975;
- Konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta, 1979;
- Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination Based on Religion or Belief, 1981;
- Piinamise ning muu julma, ebainimliku või inimväärikust alandava kohtlemise ja karistamise vastane konventsioon, 1984.

Ühinenud Rahvaste Hariduse, Teaduse ja Kultuuri Organisatsioon

- Convention against Discrimination in Education, 1960, and Protocol thereto, 1962;
- Recommendation against Discrimination in Education, 1960;
- Recommendation on Education for International Understanding and Co-operation and Peace and Education relating to Human Rights and Fundamental Freedoms, 1974;
- Recommendation on the Status of Scientific Researchers, 1974;
- Revised Recommendation concerning Technical and Vocational Education, 1974;
- Declaration on Race and Racial Prejudice, 1978;
- Convention on Technical/Vocational Education, 1989;
- Soovitus kõrgkooliõpingute ja kõrgharidustunnistuste tunnustamise kohta, 1993.

Rahvusvaheline Tööorganisatsioon

- Konventsioon nr 87 ühinemisvabaduse ja organiseerumisõiguse kaitse kohta, 1948;
- Convention No. 95: Protection of Wages Convention, 1949;
- Konventsioon nr 98 rahvusvaheliste tööstandardite täitmist edendavate kolmepoolsete konsultatsioonide kohta, 1949;
- Konventsioon nr 100 mees- ja naistöötajate võrdse tasustamise kohta võrdväärse töö eest, 1951;
- Convention No. 102: Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952;
- Convention No. 103: Maternity Protection Convention (Revised), 1952;
- Recommendation No. 95: Maternity Protection Recommendation, 1952;
- Konventsioon nr 111 töö- ja kutsealase diskrimineerimise kohta, 1958;
- Convention No. 118: Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962;

¹ Tõlgitud on nende õigusaktide pealkirjad, millega Eesti on ühinenud ja mis on eesti keelde tõlgitud.

- Convention No. 121: Employment Injury Benefits Convention, 1964 [Schedule I amended in 1980];
- Convention No. 128: Invalidity, Old-Age and Survivors Benefit Convention, 1967;
- Recommendation No. 131: Invalidity, Old-Age and Survivors Benefit Recommendation, 1967;
- Convention No. 130: Medical Care and Sickness Benefit Convention, 1969;
- Convention No. 132: Holidays with Pay Convention (Revised), 1970;
- Konventsioon nr 135 töötajate esindajatele ettevõttes võimaldatava kaitse ja soodustuste kohta, 1971;
- Recommendation No. 143: Workers' Representatives Recommendation, 1971;
- Convention No. 140: Paid Educational Leave Convention, 1974;
- Recommendation No. 148: Paid Educational Leave Recommendation, 1974;
- Convention No. 151: Labour Relations (Public Service Convention), 1978;
- Recommendation No. 159: Labour Relations (Public Service) Recommendation, 1978;
- Recommendation No. 162: Older Workers Recommendation, 1980;
- Convention No. 154: Collective Bargaining Convention, 1981;
- Recommendation No. 163: Collective Bargaining Recommendation, 1981;
- Convention No. 156: Workers with Family Responsibilities Convention, 1981;
- Recommendation No. 165: Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981;
- Convention No. 158: Termination of Employment Convention, 1982;
- Convention No. 159: Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983;
- Recommendation No. 168: Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, 1983.

Muu

- Recommendation concerning the Status of Teachers adopted by the Special Intergovernmental Conference on the Status of Teachers (convened by UNESCO in cooperation with ILO), Paris, 5 October 1966;
- UNESCO, Universal Copyright Convention, 1952, revised 1971;
- Maailma Intellektuaalse Omandi Organisatsioon, Berni kirjandus- ja kunstiteoste kaitse konventsioon, Pariisi redaktsioon, 1971, muudetud 1979.