



Brüsszel, 2024. november 25.  
(OR. en)

15477/24

---

---

Intézményközi referenciaszám:  
2024/0078(NLE)

---

---

EDUC 415  
SOC 824  
RECH 493  
JEUN 275  
DIGIT 227  
ENV 1099

### AZ ELJÁRÁS EREDMÉNYE

---

Küldi: a Tanács Főtitkársága

Címzett: a delegációk

---

Tárgy: A Tanács ajánlása a vonzó és fenntartható felsőoktatási életpályákról

---

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a fent említett ajánlást, amelyet a Tanács (Oktatás, Ifjúság, Kultúra és Sport) a 2024. november 25-i ülésén elfogadott.

A Tanács ajánlása

a vonzó és fenntartható felsőoktatási életpályákról

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 292. cikkére, összefüggésben 153. cikke (1) bekezdésének b) és i) pontjával, valamint 165. cikke (4) bekezdésével és 166. cikke (4) bekezdésével,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

mivel:

1. Összhangban a felsőoktatási intézmények Európa jövője érdekében való megerősítéséről szóló európai stratégiáról szóló tanácsi következtetésekkel<sup>1</sup>, a vonzó és fenntartható felsőoktatási életpályák elengedhetetlenek az uniós felsőoktatási intézmények virágzásához és a tagállamok közötti transznacionális együttműködés elmélyítéséhez. Az európai felsőoktatás megerősítése egyike a Tanács által a jelenlegi évtizedre meghatározott stratégiai prioritásoknak<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> HL C 167., 2022.4.21., 9. o.

<sup>2</sup> A Tanács állásfoglalása az oktatás és képzés terén az európai oktatási térség létrehozása érdekében és azon túlmutatóan folytatott európai együttműködés stratégiai keretrendszeréről (2021–2030) (HL C 66., 2021.2.26., 1. o.).

2. Ezen ajánlás alkalmazásában:

- „fenntartható felsőoktatási életpályák” alatt az akadémiai személyzet és a szakemberek olyan karriertapasztalatok sorozatán át való folyamatos foglalkoztatása értendő, amelyek hosszú távon elősegítik személyes és szakmai fejlődésüket, valamint jóllétüket,
- „az akadémiai személyzet felsőoktatásban dolgozó tagjai” alatt azok értendők, akiknek elsődleges vagy fő feladata az európai képesítési keretrendszer (EKKR) 5–8. szintjéhez tartozó programokat kínáló intézményekben folytatott oktatás vagy kutatás. Az ezen ajánlás hatálya alá tartozó személyzet egyaránt magában foglalja a felsőoktatásban dolgozó azon személyeket, akik oktatással és kutatással is foglalkoznak, valamint azokat, akik kizárólag vagy elsősorban oktatással foglalkoznak, státuszuktól függetlenül. A fogalom kiterjed továbbá a felsőoktatási intézményekben dolgozó azon kutatókra, akik esetleg nem látnak el állandó jelleggel oktatási feladatot, de részt vesznek az intézmény életében, és alkalmanként esetlegesen oktatási tevékenységet is folytatnak,
- „felsőoktatási intézmények” alatt az ágazat egészére való utalás értendő, amely a felsőoktatás teljes területére kiterjed, így magában foglalja a felsőoktatási intézmények minden típusát a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban.

3. Egyes ajánlások érintik a felsőoktatásban tevékenykedő olyan szakembereket, akik nem minősülnek a szoros értelemben vett „akadémiai személyzet” tagjainak, de stratégiai, jogi, a transznacionális együttműködést érintő vagy kommunikációs területeken magas szintű és széles körű szakértelemmel rendelkeznek, továbbá a tudományos feladatokhoz kapcsolódó területeken dolgozó, de e feladatok ellátásában közvetlenül részt nem vevő szakembereket, illetve a felsőoktatás és más releváns szakpolitikák tekintetében széles körű ismeretekkel rendelkező felsőoktatási szakembereket is.

4. A felsőoktatási intézmények stratégiai jelentőséggel bírnak az innovációhoz, a versenyképességhez, a többnyelvűséghez, valamint a kulturális, társadalmi és demokratikus fejlődéshez kapcsolódó társadalmi-gazdasági kihívások helyi, regionális, nemzeti és európai szintű kezelésében. Ezen intézmények manapság változó körülményekkel szembesülnek, és új irányítási típusok, oktatási modellek, valamint tudományos tevékenységek alakulnak ki. Az akadémiai személyzet felsőoktatásban dolgozó tagjainak több különböző feladatot kell ellátniuk a hagyományos oktatástól és kutatástól kezdve a munkával töltött életszakasz gyorsan változó követelményeinek megfelelő továbbképzési és átképzési lehetőségek kialakításán, a vállalkozói és innovációs tevékenységeken, a vezetésen, a tudás hasznosításán és a tudástranszferen, a regionális, nemzeti és transznacionális együttműködésen, az üzleti és közösségi szerepvállaláson<sup>3</sup>, a regionális és helyi fejlesztésen, a mentoráláson, a politikai döntéshozatal támogatásán, az adminisztráción és az irányításon át az intézményi irányításban való részvételig. E különböző szerepek elismertsége nem egyforma. Az egyes életpálya-struktúrák terén tapasztalt részrehajlás, valamint a kutatást az oktatás és más, nem kutatói tudományos tevékenységek rovására előtérbe helyező társadalmi elismerés kezelése érdekében helyénvaló lenne olyan megközelítéseket támogatni, amelyek elismerik a különböző tudományos életpályákat, és figyelembe veszik ezeket a személyzet értékelési és előléptetési eljárásai során.

---

<sup>3</sup> A felsőoktatás küldetése túlmutat az oktatás és a kutatás feladatkörén. Az *üzleti szerepvállalás* a felsőoktatási intézmények és a vállalkozások közötti olyan partnerségek létrehozását jelenti, amelyek kölcsönös előnyöket eredményeznek, például a vállalatok számára hozzáférést biztosítanak új technológiákhoz, a felsőoktatási intézmények számára pedig a tudományos szférán kívül rendelkezésre álló kettős oktatási és képzési lehetőségekhez, berendezésekhez, szakértelemhez vagy hálózatokhoz. A *közösségi szerepvállalás* a demokratikus értékek és a polgári szerepvállalás megerősítését, a kiszolgáltatott csoportok szükségleteinek kezelését, a kulturális és a társadalmi-gazdasági fejlődéshez való hozzájárulást, a közpolitika megalapozásához szükséges információk szolgáltatását, valamint a nagyszabású társadalmi kihívások kezelését foglalja magában.

5. A jobb feltételek megteremtése az akadémiai személyzet számára, továbbá az előttük álló akadályok felszámolása hozzájárulhat a felsőoktatási intézmények mint munkahelyek vonzerejének növeléséhez, valamint ahhoz, hogy azok újabb pozitív továbbgyűrűző hatásokat válthassanak ki, különösen a munkaerőpiacon, a tehetségek fejlődésének előmozdítása révén. A nagyobb megbecsülésnek és támogatottságnak örvendő akadémiai személyzet segíthet az egyre inkább a tudásra, az innovációra és a magas szintű képzettséggel rendelkező emberekre épülő gazdaság fejlődéséhez szükséges munkaerő kinevelésében. A vonzó és eredményes felsőoktatási intézmények fontossága különösen ismert a tehetségfejlesztési csapdába került vagy az ilyen csapdába kerülés kockázatának kitett régiókban, amelyek lemaradásban vannak az új gazdasági lehetőségek teremtése terén<sup>4</sup>.
6. A nemzeti és transznacionális stratégiai tevékenységek és együttműködés – beleértve az európai egyetemi szövetségek, illetve más típusú szövetségek kiépítését, valamint a transznacionális oktatási programok és projektek kidolgozását, az akadémiai személyzet részvételével tartott cseréket, továbbá a folyamatos tanulásra irányuló oktatási és képzési kínálat kialakítását is – egyre inkább megkövetelik az akadémiai személyzettől és a szakemberektől, hogy az alapvetően oktatásból és kutatásból álló munkájuk mellett többletidőt és -energiát fordítsanak az említett tevékenységekre. E tevékenységek támogatása érdekében a humán erőforrás-politikák, így az értékelés és az előléptetés keretében el kell ismerni a személyzetnek a nemzeti és a transznacionális együttműködéssel kapcsolatos munkában való részvételét, valamint az azzal járó esetleges többletmunkát.

---

<sup>4</sup> A Bizottság 2023. január 17-i közleménye az európai régiók tehetségpotenciáljának kiaknázásáról (COM(2023) 32 final).

7. A szabad, biztonságos és megkülönböztetésmentes munkakörnyezet, amelyben az egyenlőségre vonatkozó politikák előmozdítják az inkluzivitást, a sokszínűséget és a megkülönböztetésmentességet, és amely mentes a zaklatás és az erőszak minden formájától, beleértve a nemi alapú erőszakot is, fontos tényező annak lehetővé tételében, hogy az akadémiai személyzet magas színvonalú oktatói munkát végezzen. Az akadémiai személyzet tagjai és a szakemberek kihívásokkal szembesülhetnek a nem kielégítő munkafeltételek<sup>5</sup>, a nagy munkateher, valamint az értékelés és az elismerés terén tapasztalható, nemi vagy egyéb elfogultság miatt is. Ezenkívül a nőket gyakrabban foglalkoztatják bizonytalan, illetve határozott idejű munkaszerződéssel, mint a férfiakat<sup>6</sup>. E kihívások kezelése érdekében elő kell mozdítani a versenyképes, hozzáférhető, átlátható és méltányos munkafeltételek alkalmazását a tudományos életben.
8. Az intézményi autonómia, a tudományos élet szabadsága és integritása, a hallgatók és a személyzet részvétele a felsőoktatás irányításában, valamint a felsőoktatásért és a felsőoktatás által viselt társadalmi felelősség a magas színvonalú felsőoktatás biztosításának kulcsfontosságú eszközei, amelyeket védeni kell és elő kell mozdítani.
9. Az inkluzivitás, a sokszínűség és a nemek közötti egyenlőség felsőoktatásban történő előmozdítására irányuló uniós fellépés inkluzív kiválósági megközelítésen alapul. Célja, hogy előmozdítsa a kiváló színvonalú felsőoktatást, biztosítva egyúttal a részvétel egyenlőségét, különös tekintettel a nőkre, az alulreprezentált csoportokra és a hátrányos helyzetű közösségekre. Annak érdekében, hogy – különösen a vezetői pozíciók terén – kezelni lehessen bizonyos alulreprezentált csoportok helyzetét, helyénvaló lenne elősegíteni esélyegyenlőségi, sokszínűségi és az inkluzivitásra vonatkozó tervek megvalósítását a felsőoktatási intézményekben és az előléptetési eljárásokban.

---

<sup>5</sup> Beleértve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvben (HL L 303., 2000.12.2., 16. o.) foglaltakkal összhangban a fogyatékossgal élő személyek igényeihez való észszerű alkalmazkodásra irányuló intézkedések hiányát.

<sup>6</sup> Európai Bizottság, Kutatási és Innovációs Főigazgatóság: *She figures 2021 – Gender in research and innovation: Statistics and indicators* (A „She Figures” jelentés 2021. évi kiadása – Nemek közötti egyenlőség a kutatás és az innováció területén: Statisztikák és mutatók), Kiadóhivatal, 2021.

10. Ezen ajánlás kidolgozására annak szem előtt tartásával került sor, hogy a benne foglaltak szoros szinergiában legyenek a kutatási, innovációs és vállalkozói tehetségek Európába vonzására és Európában tartására irányuló európai keretrendszerről szóló tanácsi ajánlással<sup>7</sup>, amelynek célja az, hogy vonzóbb kutatói életpályákat mozdítson elő valamennyi ágazatban, beleértve az egyetemek világát is, valamint hogy valamennyi életpályatípus teljes körű elismerésben részesüljön. Mindkét ajánlás arra irányul, hogy a célcsoportjaik körében javuljanak a munkafeltételek, az életpályák stabilitása, a készségek és kompetenciák, a nemek közötti egyenlőség, az inkluzivitás és a szociális védelmi intézkedések.
11. Ezen ajánlás a folyamatos szakmai továbbképzést támogató intézkedések előmozdítását, valamint az akadémiai személyzet által végzett tevékenységek sokféleségének nagyobb mértékű elismerését is szolgálja. Ez lehetővé fogja tenni a személyzet mozgósítását az egész életen át tartó tanulás összefüggésében innovatív tanítási és tanulási gyakorlatok fejlesztése, a továbbképzés és az átképzés tekintetében megvalósítandó szemléletváltás elősegítése, valamint a zöld és a digitális átálláshoz szükséges készségek és kompetenciák megszerzésének előmozdítása érdekében, beleértve a mesterséges intelligenciának a tanításban, a tanulásban és a kutatásban való, etikai elveken alapuló felhasználását is.
12. Ezen ajánlásnak célja az is, hogy versenyképes, kiszámítható, méltányos, inkluzív, hozzáférhető, biztonságos és megkülönböztetésmentes feltételeket teremtsen az akadémiai személyzet és a szakemberek számára annak érdekében, hogy a felsőoktatási ágazatba vonzza és ott megtartsa őket. Az akadémiai személyzet tagjai számára lehetővé kell tenni, hogy innovatív oktatási módszereket fejlesszenek ki olyan környezetben, ahol a munkafeltételek versenyképesek és méltányosak, és ahol biztosított az alapvető jogok védelme, továbbá nem kell megtorlástól és/vagy indokolatlan külső befolyástól tartani, valamint biztosított a szakmai fejlődés lehetősége.

---

<sup>7</sup> A Tanács ajánlása (2023. december 18.) a kutatási, innovációs és vállalkozói tehetségek Európába vonzására és Európában tartására irányuló európai keretrendszerről (HL C, C/2023/1640, 2023.12.29., ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj>).

13. Ezen ajánlásnak célja továbbá a felsőoktatási humánerőforrás-politikák és -stratégiák kidolgozását megalapozó tényanyag javítása is. Mivel az akadémiai személyzetre vonatkozó, nemzetközileg összehasonlítható adatok továbbra sem elégségesek, és a különböző felsőoktatási rendszerekben eltérő személyzeti kategóriák használatosak, helyénvaló lenne megvizsgálni annak lehetőségét, hogy a vonatkozó eszközök – elsősorban az európai felsőoktatási ágazat megfigyelőközpontja<sup>8</sup>, valamint a kutatói és innovációs életpályák megfigyelőközpontja – segítségével részletesebb adatokat lehessen gyűjteni abból a célból, hogy megfelelően nyomon követhetők legyenek az újonnan megjelenő tendenciák, és valóban tényekre támaszkodó szakpolitikai intézkedések születhessenek a mélyebb transznacionális együttműködés uniós szintű fokozása mellett.
14. A mélyebb és hatékony európai transznacionális együttműködés megvalósítása a felsőoktatásban kulcsfontosságú az uniós értékek, identitás és demokrácia támogatásához. Emellett Európa versenyképessége és vonzereje szempontjából is létfontosságú. A határokon átnyúló együttműködés révén a felsőoktatási rendszerek és intézmények erősebbé, innovatívabbá és hatékonyabbá válnak. Elő kell mozdítani, el kell ismerni és jobban meg kell becsülni a személyzetnek a hallgatói és az oktatói mobilitás előkészítésében, ösztönzésében és későbbi támogatásában való részvételét, beleértve azokét is, akik a mobilitás tantervbe való beépítésében vállalnak szerepet.

---

<sup>8</sup> Lásd a Bizottság 2022. január 18-i közleményét az európai egyetemi stratégiáról (COM(2022) 16 final). A Bizottság létrehozta az európai felsőoktatási ágazat megfigyelőközpontját. Ez a megfigyelőközpont a tervek szerint egyetlen helyen egyesíti majd a jelenleg rendelkezésre álló legjobb uniós adatgyűjtési eszközöket és kapacitásokat, és egyszersmind fokozni fogja azok használatát.



15. Ennek az ajánlásnak az a célja, hogy előmozdítsa az akadémiai személyzet és a szakemberek által a transznacionális együttműködési tevékenységekre, például az európai egyetemek szövetségeivel kapcsolatos munkára fordított energia és idő megfelelőbb elismerését. E kezdeményezés maradéktalan megvalósításának biztosítása és a transznacionális együttműködési tevékenységeknek – például a közös diplomát nyújtó képzési programok kidolgozásának – az ösztönzése érdekében elő kell segíteni a személyzet teljes körű bevonását, valamint javítani kell a stratégiai koordinációs funkciókban részt vevő akadémiai személyzet és szakemberek karrierlehetőségeit. A személyzetnek a transznacionális és ágazatközi mobilitás elősegítésére való ösztönzése várhatóan nagy mértékben hozzájárul majd a transznacionális, innovatív és interdiszciplináris oktatási programok kidolgozásához is, ami valamennyi hallgató javát szolgálja,

## EZÚTON AJÁNlja A TAGÁLLAMOKNAK, HOGY

Az intézményi autonómiának, valamint a tudományos élet szabadságának kellő figyelembevételével és a nemzeti körülményekkel összhangban:

1. mozdítsák elő, ismerjék el és becsüljék meg a különböző akadémiai szerepeket, beleértve az innovatív és hatékony oktatást, és a társadalom felé irányuló tudástranszfert, és különösen:
  - a) folytassanak konzultációt a felsőoktatási ágazattal abból a célból, hogy:
    - i. fejlesszék a felsőoktatási ágazat humánerőforrás-politikáit annak érdekében, hogy még inkább elismerjék és jutalmazzák az akadémiai személyzet különböző feladatköreit, például az oktatást, a kutatást, a vállalkozói tevékenységet és az innovációt, a tudás hasznosítását és a tudástranszfert, a nemzeti és a transznacionális együttműködést, az üzleti és a közösségi szerepvállalást, a regionális és a helyi fejlesztést, a mentorálást, az adminisztrációt és az irányítást, valamint az intézményi irányításban való részvételt;
    - ii. még inkább érvényre juttassák mind az új, mind a meglévő olyan megközelítéseket, amelyek megbecsülik, elismerik és jutalmazzák a különböző tudományos életpályákat, annak érdekében, hogy megkönnyítsék az életpályák átjárhatóságát az akadémiai személyzetnek az 1. pont a) alpontjának i. alpontjában említett különböző szerepei, a különféle köz- és magánszektorok, valamint az országok között, átlátható módon figyelembe véve a karriermegszakítás eseteit<sup>9</sup>;

---

<sup>9</sup> Például a gyermeknevelési és a gondozási feladatokkal, illetve egészségügyi problémákkal összefüggő megszakításokat.

- iii. továbbfejlesszék a felsőoktatási ágazatban azokat a gyakorlatokat, amelyek az oktatástámogatásnak és a személyzet fejlődésének a megbecsülését célozzák, a személyzet értékelése és előléptetése tekintetében pedig annak előmozdítását szolgálják, hogy az oktatás a kutatással egyenrangú tevékenységnek minősüljön;
  - iv. ösztönözzék a felsőoktatási intézmények vezetőségét arra, hogy növeljék, illetve tartsák fenn a tanulásra, az oktatásra és a tudástranszferre helyezett hangsúlyt azáltal, hogy ugyanannyi figyelmet szentelnek ezeknek a tevékenységeknek, mint a kutatásnak, továbbá megbecsüljék azokat, akik aktívan munkálkodnak az oktatás és a tanulás kiválóságának biztosításán a felsőoktatási intézményekben, és mozdítsák elő a tanári kiválóság értékelésének bevált gyakorlatait;
  - v. támogassák az akadémiai személyzet részvételét az életpályájukkal kapcsolatos nemzeti, regionális és intézményi szintű reformokról és folyamatokról szóló vitákban, beleértve az értékelést és a szakmai fejlődést is;
- b) támogassák olyan gyakorlatok kidolgozását a felsőoktatási ágazatban, amelyek a folyamatos készségfejlesztésbe és szakmai fejlődésbe való beruházást szolgálják az alábbi intézkedéseken keresztül:
- i. megfelelő képzés és támogatás biztosítása az oktatási tevékenységeket végző akadémiai személyzet számára, beleértve a pályakezdőket és a részmunkaidős tanárokat is;
  - ii. az oktatástámogatás előmozdítása egyrészt új pedagógiai módszerek, például az oktatás tárgyában folytatott kutatások felhasználása révén, másrészt pedig – a meglévő gyakorlatközösségekre és egyetemi könyvtárakra építve – innovatív oktatási és tanulási központok létrehozása révén a felsőoktatási intézményekben, annak érdekében, hogy segítsék az akadémiai személyzetet oktatási feladataik ellátásában;

- iii. az akadémiai személyzet számára a tanulásra és az oktatásra irányuló innovatív és a hallgatókat középpontba helyező megközelítések tárgyában biztosított, például mikrotanúsítványok<sup>10</sup> révén igazoláshoz vezető folyamatos szakmai továbbképzés támogatása, annak érdekében, hogy teret nyerjenek a digitális és innovatív oktatási módszerek és gyakorlatok, többek között a mesterséges intelligencia biztonságos, etikus és átlátható használatának elősegítésén, a zöld átállást és a fenntartható fejlődést szolgáló tanuláshoz való beépítésén<sup>11</sup>, a tanulók különböző csoportjait, köztük a leginkább kiszolgáltatottabb helyzetben lévők csoportját célzó inkluzív tanulási megközelítések támogatásán, a transznacionális együttműködés oktatási és képzési programokba való integrálásán, továbbá az ismereteknek a világ többi részével online tanfolyamokon keresztül, nyitott oktatási gyakorlatok alapján<sup>12</sup> történő megosztásán keresztül;
- c) mérleget olyan mutatók lehetséges beépítését a meglévő minőségbiztosítási folyamatokba, amelyek az innováció mértéke és a minőség szempontjából értékelik az oktatást és a tanulást, az oktatási mutatókkal és referenciaértékekkel foglalkozó állandó csoport szakértelmére támaszkodva.

---

<sup>10</sup> A Tanács ajánlása (2022. június 16.) az egész életen át tartó tanulást és a foglalkoztathatóságot célzó mikrotanúsítványokra vonatkozó európai megközelítésről (HL C 243., 2022.6.27., 10. o.).

<sup>11</sup> A Tanács ajánlása (2022. június 16.) a zöld átállást és a fenntartható fejlődést szolgáló tanulásról (HL C 243., 2022.6.27., 1. o.).

<sup>12</sup> A nyitott oktatási gyakorlatok olyan oktatási és tanulási technikákat jelentenek, amelyek nyitott és részvételen alapuló technológiákra és nyitott oktatási segédanyagokra támaszkodnak a kollaboratív és rugalmas tanulás elősegítése érdekében.

2. Mozdítsák elő a kollektív szerződések tiszteletben tartását, a hatékony szociális párbeszédet és a szociális partnerek autonómiáját, és hozzanak támogató intézkedéseket, amelyek lehetővé teszik a munkáltatók számára, hogy vonzó, inkluzív és versenyképes munkafeltételeket biztosítsanak, és ezek révén az akadémiai személyzet és a szakemberek kellő megbecsülésben, ösztönzésben és támogatásban részesüljenek. Ilyen támogató intézkedések lehetnek a következők:
- a) az akadémiai személyzetre és a szakemberekre alkalmazott felvételi eljárások, munkafeltételek, valamint a kapcsolódó finanszírozási mechanizmusok javítása annak érdekében, hogy a szóban forgó feltételek átláthatóbbá, kiszámíthatóbbá, hozzáférhetőbbé és stabilabbá váljanak, különösen azok számára, akik pályafutásuk korai szakaszában tartanak;
  - b) az akadémiai személyzet és a szakemberek számára arányos, a nemek közötti bérszakadékoktól mentes javadalmazás, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly és rugalmas munkafeltételek biztosítása, amelyek hozzájárulnak a magán- és a családi élet, továbbá a gondozási feladatok, valamint az egészség, a biztonság és az általános jóllét szempontjainak összehangolásához, a szakmai életpályák sérelme nélkül;
  - c) a megfelelő szociális védelemhez való hozzáférés biztosítása a foglalkoztatás formájától függetlenül, a tagállamok azon jogának sérelme nélkül, hogy meghatározzák szociális biztonsági rendszereik alapelveit. Ezek az intézkedések a következő szociális biztonsági ágakra vonatkozhatnak, amennyiben azokat a tagállamokban nyújtják: betegségi és egészségügyi ellátások; szülési szabadság; apasági szabadság, szülői szabadság és kapcsolódó ellátások; rokkantsági ellátások; fogyatékosági támogatások; öregségi és túlélő hozzátartozói ellátások; munkabalesetekkel és foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos ellátások;

- d) naprakész, átfogó, felhasználóbarát és világosan érthető információk elérhetővé tétele a szociális védelmi jogokra és kötelezettségekre vonatkozóan, valamint a jogosultságok megőrizhetőségének, felhalmozhatóságának és/vagy hordozhatóságának megerősítése a foglalkoztatási és az önfoglalkoztatási státuszok valamennyi típusa között, valamint az EU belső határain és a gazdasági ágazatokon át, a munkával töltött életszakasz egésze vagy egy meghatározott referenciaidőszak során, illetve az adott szociális védelmi ágon belüli különböző rendszerek között, függetlenül attól, hogy a jogosultságokat kötelező vagy önkéntes rendszereken keresztül szerezték-e meg;
- e) az akadémiai személyzet tagjainak ösztönzése arra, hogy életpályájuk minden szakaszában – munkaszerződésük típusától függetlenül – beavatkozás vagy a megtorlástól való félelem nélkül vegyenek részt az oktatásban és a tanulásban, a kutatásban, valamint a tudástranszferben, ami az alábbi intézkedések révén biztosítható:
- i. hozzájárulás a tudományos élet szabadságát előmozdító és védő nyomkövetési mechanizmusok hatékony működtetéséhez;
  - ii. az akadémiai személyzet egyes tagjainak az indokolatlan külső beavatkozással és a fenyegetésekkel szembeni védelmét szolgáló keretek meghatározása;
  - iii. hozzájárulás a finanszírozási, illetve az együttműködési megállapodások átláthatóságához hatékony kockázatkezelés alkalmazása révén;

- f) a nemek közötti egyenlőség, a nemek közötti egyensúly, az esélyegyenlőség és az inkluzivitás támogatása interszekcionális megközelítéssel az akadémiai személyzet számára, háttérüktől függetlenül, többek között a nemek közötti egyenlőség, az inkluzivitás és a sokszínűség tekintetében a felsőoktatásban alkalmazható helyes gyakorlatok kidolgozása és megosztása révén;
- g) az olyan inkluzív és biztonságos munkakörnyezet létrehozását célzó hatékony intézkedések támogatása, amely előmozdítja a tág értelemben vett sokszínűséget, és amely mentes a nemen, életkoron, fogyatékosságon, faji, etnikai vagy nemzeti származáson, valláson vagy meggyőződésen, szexuális irányultságon alapuló erőszak, zaklatás és megkülönböztetés minden formájától, az alábbiak révén:
- i. az akadémiai személyzet női tagjait a magasabb tudományos rangok elnyerésében, illetve felsővezetői/vezetői szerepek betöltésében támogató kezdeményezések előmozdítása;
  - ii. a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tervek, valamint a szélesebb körű sokszínűségi és az inkluzivitásra vonatkozó tervek bevezetésének előmozdítása a felsőoktatási intézményekben és az előléptetési eljárásokban, valamint a felsőoktatási intézmények arra való ösztönzése, hogy használják a meglévő eszközöket, vagy újakat dolgozzanak ki, például sokszínűségi és inkluzivitási chartákat, magatartási kódexeket, útmutatókat vagy kézikönyveket;
  - iii. hozzájárulás támogatóbb és bizalmon alapuló értékelési gyakorlatok kialakításához, előtérbe helyezve a belső motivációt, a nyílt visszajelzést és az együttműködést, többek között az inkluzivitás és a sokszínűség terén a tényekre támaszkodó szakpolitikai döntéshozatal alapjának kidolgozása révén.

3. A felsőoktatási intézményekkel folytatandó konzultáció keretében mozdítsák elő, ismerjék el és becsüljék meg a mélyebb regionális, nemzeti és transznacionális együttműködésben való szerepvállalást, és különösen:
- a) minden szinten és minden tudományágban segítsék elő és támogassák az akadémiai személyzet tagjainak és a szakembereknek a mélyebb regionális, nemzeti és transznacionális együttműködésre irányuló tevékenységekben, például a közös diplomát nyújtó programokban vagy az igazolás, például mikrotanúsítványok megszerzését lehetővé tévő oktatási és képzési programokban való részvételét, oly módon, hogy gondoskodnak a szóban forgó tevékenységek megfelelő megbecsüléséről. Ez többek között a következők révén biztosítható:
    - i. az oktatási együttműködéssel kapcsolatos célkitűzések esetleges beépítése a szakmai életpályákba, valamint a nemzeti, regionális és intézményi szintű személyzeti politikába;
    - ii. a közös oktatási tevékenységek fejlesztésére irányuló tevékenységek figyelembevétele az akadémiai személyzet szakmai értékelése során;
    - iii. a regionális, nemzeti és transznacionális együttműködéssel kapcsolatos munkára szánt idő beszámítása az akadémiai személyzet és a szakemberek teljes munkaidejébe;
  - b) a felsőoktatási ágazat képviselőivel folytatott konzultáció keretében törekedjenek arra, hogy hosszú távú rugalmas karrierlehetőségeket és tehetséggazdálkodási intézkedéseket dolgozzanak ki az akadémiai személyzet azon tagjai és azon szakemberek számára, akik részt vesznek a felsőoktatási intézmények transznacionális együttműködésének, például az európai egyetemek szövetségeinek és más Erasmus+ együttműködési modelleknek a koordinálásában és irányításában;



- c) mozdítsák elő az akadémiai személyzet és a szakemberek által igénybe vehető új európai és nemzetközi mobilitási lehetőségek fejlesztését és népszerűsítését, alternatív formákat is kínálva – például virtuális együttműködést – azok számára, akik nem tudnak utazni, többek között az életpálya-menedzsment és a munkavállalói mobilitás meglévő eszközeinek felhasználásával, például az Europass platform és a foglalkoztatási szolgálatok európai hálózatának (EURES) keretében tevékenykedő mobilitási tanácsadók révén;
  - d) tegyék lehetővé, hogy a felsőoktatási intézmények elegendő humánerőforrás-kapacitást tudjanak fordítani a transznacionális együttműködésre;
  - e) nyújtsanak ösztönzést az akadémiai személyzet és a szakemberek számára ahhoz, hogy kiaknázzák az egész életen át tartó tanulás lehetőségét, többek között a készségek és kompetenciák fejlesztése céljából kivett kutatói vagy egyéb szabadság révén.
4. A szakpolitikai döntéshozatal során nagyobb mértékben támaszkodjanak a tényekre, és törekedjenek arra, hogy versenyképes, kiszámítható, biztonságos, méltányos és megkülönböztetésmentes feltételeket teremtsenek a felsőoktatásban a felsőoktatási életpályákra és személyzeti politikákra vonatkozó, intézményi, regionális, nemzeti és európai szinten rendelkezésre álló adatok alapján.
5. Kellő időben tegyenek eleget az ezen ajánlásban foglaltaknak annak érdekében, hogy lehetővé váljon a felsőoktatási intézmények Európa jövője érdekében való megerősítéséről szóló európai stratégiáról szóló tanácsi következtetésekben<sup>13</sup> meghatározott célkitűzések teljes körű végrehajtása.
6. Az oktatás és képzés terén folytatott európai együttműködés stratégiai keretrendszerének irányítási struktúrája<sup>14</sup> keretében tájékoztassák a Bizottságot az ezen ajánlás célkitűzéseinek támogatása érdekében a megfelelő szinten meghozandó kapcsolódó intézkedésekről, amelyek alapvető elemei az európai oktatási térség megvalósítására és továbbfejlesztésére irányuló folyamatnak.

---

<sup>13</sup> HL C 167., 2022.4.21., 9. o.

<sup>14</sup> A Tanács állásfoglalása az oktatás és képzés terén az európai oktatási térség létrehozása érdekében és azon túlmutatóan folytatott európai együttműködés stratégiai keretrendszerének irányítási struktúrájáról (2021–2030) (HL C 497., 2021.12.10., 1. o.)

NYUGTÁZZA A BIZOTTSÁG ARRA IRÁNYULÓ SZÁNDÉKÁT, HOGY:

1. A tagállamokkal, a felsőoktatási intézményekkel és a szociális partnerekkel szoros együttműködésben az oktatás és képzés terén folytatott európai együttműködés stratégiai keretrendszerének a felsőoktatással foglalkozó munkacsoportja keretében koordinálja az ezen ajánlás végrehajtását előkészítő munkát, összhangban a felsőoktatási intézmények Európa jövője érdekében való megerősítéséről szóló európai stratégiáról szóló tanácsi következtetésekkel, és tanácsokkal szolgáljon arra vonatkozóan, hogy a felsőoktatási intézmények hogyan javíthatják az akadémiai személyzet és a szakemberek karrierjének vonzerejét; kidolgozza az akadémiai személyzet európai kompetenciakeretét a különböző ágazatokhoz kapcsolódó életpályák közötti átjárhatóság javítása érdekében, adott esetben a meglévő releváns uniós szintű kompetenciakeretekre, például az európai kutatói kompetenciakeretre (ResearchComp), valamint a többek között a kutatói humán erőforrás-stratégia (HSR4R) és a kutatásértékelés reformjáról szóló megállapodás által kínált eszközökre építve és azokból merítve.
2. Fokozza az akadémiai személyzet és a szakemberek életpályáiról szóló uniós szintű szociális párbeszéd támogatását, különösen az oktatás terén folytatott európai ágazati szociális párbeszéd keretében, támogassa a tagállamok körében a kölcsönös tanulást az akadémiai személyzet és a szakemberek transznacionális együttműködésben és innovatív oktatási tevékenységekben való részvételének elismerését biztosító hatékony mechanizmusok területén; továbbá támogassa a tényekre támaszkodó szakpolitikai döntéshozatalt és az előrehaladás nyomon követését azáltal, hogy az európai felsőoktatási ágazat megfigyelőközpontjának, valamint a kutatói és innovációs életpályák megfigyelőközpontjának segítségével feltérképezi a felsőoktatási életpályákra és személyzeti politikákra vonatkozó, európai, nemzeti és intézményi szinten rendelkezésre álló adatokat, kihasználva a szinergiákat, továbbá azonosítva az adathiányokat és -igényeket.

3. Előmozdítsa a szinergiákat a kutatási, innovációs és vállalkozói tehetségek Európába vonzására és Európában tartására irányuló európai keretrendszerről szóló tanácsi ajánlással annak érdekében, hogy jobb és konzisztens életpályákat biztosítson az akadémiai személyzet felsőoktatási intézményekben dolgozó azon tagjai számára, akik oktatással és kutatással, valamint a tudástranszferrel egyaránt foglalkoznak.
4. A vonatkozó uniós szintű finanszírozási források – többek között az Erasmus+ program<sup>15</sup> és más uniós programok – révén továbbfejlessze, népszerűsítse és támogassa a transznacionális oktatási együttműködést és az innovatív oktatási kiválóságot, valamint ösztönözze a tagállamokat a Technikai Támogatási Eszköz használatára az igényeikre szabott technikai szakértelem biztosítása érdekében a felsőoktatás területén szükséges reformok megtervezéséhez és végrehajtásához, többek között a politikai döntéshozók, a kutatók, a tudományos körök és a társadalmi-gazdasági szereplők közötti együttműködés előmozdítása, valamint a tudományos életpályák vonzerejének növelése révén.

Kelt Brüsszelben,

*a Tanács részéről*  
*az elnök*

---

---

<sup>15</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/817 rendelete (2021. május 20.) az Erasmus+ elnevezésű uniós oktatási és képzési, ifjúsági és sportprogram létrehozásáról és az 1288/2013/EU rendelet hatályon kívül helyezéséről (HL L 189., 2021.5.28., 1. o.).