



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 3 april 2024
(OR. en)

8506/24

**Interinstitutionellt ärende:
2024/0078(NLE)**

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

FÖLJENOT

från:	Europeiska kommissionens generalsekreterare, undertecknat av Martine DEPREZ, direktör
inkom den:	27 mars 2024
till:	Thérèse BLANCHET, generalsekreterare för Europeiska unionens råd
Komm. dok. nr:	COM(2024) 145 final
Ärende:	Förslag till RÅDETS REKOMMENDATION om attraktiva och hållbara karriärer inom högre utbildning

För delegationerna bifogas dokument – COM(2024) 145 final.

Bilaga: COM(2024) 145 final



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 27.3.2024
COM(2024) 145 final

2024/0078 (NLE)

Förslag till

RÅDETS REKOMMENDATION

om attraktiva och hållbara karriärer inom högre utbildning

{SWD(2024) 74 final}

MOTIVERING

1. BAKGRUND TILL FÖRSLAGET

1.1. Motiv och syfte med förslaget

I kunskapsekonomin kommer Europas framtid att formas av hur dess utbildningssystem presterar och av sin förmåga att konkurrera i den globala kapplöpningen om talanger. För många av de utmaningar som Europa står inför måste utbildning vara en del av lösningen.

Högskolesektorn i Europa spelar en viktig roll när det gäller att förse arbetskraften med den kompetens på hög nivå som behövs på arbetsmarknaden och lägger grunden för Europas innovationsförmåga och konkurrenskraft, särskilt mot bakgrund av en krympande arbetskraft. Det är också viktigt för EU-medborgarnas förmåga att lära sig och att tänka självständigt, vilket är avgörande för en fungerande demokrati.

Högskolesektorn måste locka till sig talangfull personal – och behålla den. Denna personal bör kunna blomstra, oavsett bakgrund, och åtnjuta akademisk frihet i enlighet med demokratiska principer. Undervisande och forskande personal (UF-personal) har i dag ett brett spektrum av uppgifter, utöver de traditionella rollerna inom undervisning och forskning. Karriärmöjligheter och arbetstillfredsställelse är avgörande för att behålla den akademiska begåvningen.

Detta förslag är inriktat på ytterligare två frågor som påverkar hur attraktiv en karriär inom högre utbildning är:

1. ***För att bana väg för nya gemensamma transnationella utbildningsaktiviteter*** – såsom en europeisk examen¹ – krävs motiverad personal med särskilda färdigheter. Erfarenheten² visar dock att deltagande i transnationellt samarbete kan leda till ytterligare arbetsbörda som inte alltid erkänns eller belönas. Detta arbete kan uppfattas som något som ska utföras utöver ett heltidsarbete, och detta kan avskräcka från att arbeta med transnationellt samarbete.
2. ***Att ge människor högkvalitativa färdigheter*** kräver välutbildad och flexibel akademisk personal. Kriterierna för karriärbedömning och befordran inom högskolesektorn är dock närmare kopplade till forskningsverksamhet och mindre till undervisningens kvalitet. Detta kan avskräcka UF-personalen från att undervisa, i kombination med att fortbildning för att hålla dem uppdaterade om pedagogiska metoder och innehåll ofta försummas. Till följd av detta kan UF-personal ha svårt att hitta en jämvikt mellan undervisning och forskning och därför ägna sig mindre åt undervisning.

Universitet och högskolor banar också väg för innovation och ekonomisk, medborgerlig och kulturell utveckling i sin region. De utvecklar människors kunskaper och yrkeskompetens, men för också samman individer och grupper till ömsesidig nytta. Många lärosäten lägger

¹ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om en plan för en europeisk examen, COM(2024) 144 final.

² Europauniversitetsallianser, Erasmus Mundus gemensamma masterprogram, gemensamma Marie Skłodowska-Curie doktorandprogram och EIT-märkta program som finansieras genom Erasmus+-programmet.

dock inte tillräckligt stor vikt vid verksamhet som företagsamhet och samhällsengagemang, platsbaserad innovation³ eller deltagande i institutionell styrning.

Syftet med detta förslag är att ta itu med detta, som en del av ett större paket, med ett meddelande om en plan för en europeisk examen och ett förslag till rådets rekommendation om ett europeiskt system för kvalitetssäkring och erkännande. Initiativet stöder arbetet med en europeisk examen, men går längre, med rekommendationen om att locka och behålla framstående UF-personal och teknisk och administrativ personal (TA-personal) inom den högre utbildningen för att nå detta mål.

Det yttersta målet med initiativet är en blomstrande högskolesektor, som fungerar som en viktig byggsten i det europeiska utbildningsområdet⁴, för att hjälpa Europa att hantera framtida utmaningar genom att utrusta människor med färdigheter i linje med föränderliga samhällsbehov.

Detta förslag bör ses tillsammans med rådets rekommendation om inrättande av en europeisk ram för att locka och behålla talanger inom forskning, innovation och företagande i Europa⁵ – båda stärker synergierna mellan det europeiska utbildningsområdet och det europeiska forskningsområdet⁶.

1.2. Strukturella och operativa frågor som ska behandlas i denna rekommendation

Uppgifter från studier och samråd pekar på de negativa incitamenten för personal inom högre utbildning att delta i transnationellt samarbete och undervisning, och att dessa aktiviteter inte erkänns i karriärutvecklingen.

1.2.1. Främja, erkänna och värdesätta engagemang i ett fördjupat transnationellt samarbete

Forskning visar på en utbredd uppfattning att den tid som personal inom högre utbildning ägnar åt att fördjupa det transnationella samarbetet (inklusive att bygga upp och sprida europeiska universitetsallianser⁷) inte erkänns tillräckligt i deras karriärer. I en särskild undersökning om denna fråga⁸ höll de flesta svarande med om att transnationellt samarbete inom undervisning och lärande ingick i deras institutionella strategi för högre utbildning (66 %) och att karriärvägar för akademisk personal på ett effektivt sätt möjliggjorde, stödde och uppmuntrade transnationellt samarbete (65 %). När det gäller bedömnings-, befordrings- och belöningssystem höll dock endast 40 % av de svarande med om att deltagandet i transnationellt samarbete verkligen beaktades på ett ändamålsenligt sätt. I många fall ansåg de

³ Platsbaserad innovation syftar till att uppnå en ekonomisk omvandling i städer och regioner som överträffar effekterna av nationella strategier eller strategier på EU-nivå. Detta betonar en nedifrån-och-upp-strategi som involverar alla berörda parter och ger städer eller regioner möjlighet att utveckla strategier som är anpassade till deras behov. Se Rissola, Gabriel och Haberleithner, Jürgen, *Place-Based Innovation Ecosystems. A case study comparative analysis*, Europeiska unionens publikationsbyrå, 2020, ISBN 978-92-76-19006-6.

⁴ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om att förverkliga det europeiska området för utbildning senast 2025, COM(2020) 625 final, 30.9.2020.

⁵ Rådets rekommendation av den 18 december 2023 om en europeisk ram för att locka och behålla talanger inom forskning, innovation och företagande i Europa (EUT C, C/2023/1640, 29.12.2023).

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

⁷ Europauniversitet är ett EU-initiativ för att inrätta allianser mellan lärosäten i Europa. Detta sker främst med hjälp av finansiering från Erasmus+.

⁸ Forskning utförd av [Ecorys](#) (en forskningsbaserad konsultfirma) under 2023.

svarande att detta arbete var underskattat och att människor förväntades göra det utöver sitt heltidsarbete.

Dessutom underlättas inte personalens möjligheter till rörlighet på europeisk och internationell nivå i tillräcklig utsträckning. UF-personal som deltar i Erasmus+-programmet eller Marie Skłodowska-Curie-åtgärden medger att dessa två program gör det möjligt för dem att i större utsträckning använda innovativa undervisningsmetoder och främja närmare kontakter med arbetsmarknaden. I en rapport⁹ om resurser från systemen för högre utbildning från 24 OECD¹⁰-länderna som svarade framhålls dock att endast hälften av dem som ingick i urvalet hade särskilda nationella program för att finansiera och stödja personalens rörlighet.

1.2.2. Främja, erkänna och värdesätta olika akademiska funktioner och uppgifter, inbegripet innovativ och ändamålsenlig undervisning

UF-personal vid universitet och högskolor förväntas, av sina arbetsgivare och av samhället i stort, fullgöra olika ytterligare funktioner och uppgifter¹¹ utöver undervisning och forskning. Ytterst är det dessa extra uppgifter som formar den högre utbildningens roll i samhället – att utbilda högkvalificerad arbetskraft och hantera sociala och ekonomiska utmaningar. Dessa olika uppgifter värderas dock inte lika mycket. Även om det finns formella mekanismer för att erkänna undervisning i akademiska karriärer i de flesta europeiska länder verkar de inte fungera väl i praktiken. Det är mycket viktigt att undervisning och annan akademisk verksamhet som inte är forskning och som är av avgörande betydelse för samhället, värderas lika högt som forskning¹².

Intressentorganisationerna är oroade över denna brist på likställdhet mellan forskning och undervisning. De störs också av det stora missnöje som rapporterats när det gäller institutionell praxis i fråga om mångfalden av akademiska funktioner och uppgifter. Till exempel uppgav mer än två tredjedelar (70 %) av de svarande i en nyligen genomförd undersökning¹³ att arbetsbördan för UF-personal inte var jämnt fördelad mellan personal med olika anställningsförhållanden, tjänstgöringstid och funktion. En annan nyligen genomförd studie visar att undervisningen visserligen regelbundet utvärderas i många system för högre utbildning, men att resultaten av denna utvärdering endast har en begränsad inverkan på karriärutvecklingen, och att kvalitet och innovativ undervisning inte uppskattas efter förtjänst¹⁴.

Linjära karriärmodeller är en annat problem för UF-personal, eftersom de hindrar lärosätenas förmåga att förnya sig och samarbeta inom sina ekosystem. UF-personal har ofta svårt att röra sig smidigt mellan den akademiska världen och andra sektorer. En sådan breddning av erfarenheten skulle dock bidra till både undervisningens kvalitet och det akademiska livet.

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

¹⁰ Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling.

¹¹ Dessa omfattar transnationellt samarbete, företags- och samhällsengagemang (samarbete med olika ekonomiska sektorer och lokalsamhällen), platsbaserad innovation och deltagande i institutionell styrning.

¹² Se Ecorys webbenkät och OECD:s evidensgenomgång. I rådets rekommendation om en europeisk ram för att locka och behålla talanger inom forskning, innovation och företagande i Europa (som antogs 2023) rekommenderas bedömnings- och belöningssystem som erkänner en mångfald av resultat, verksamheter och metoder. I dessa ingår undervisning, samarbete mellan den akademiska världen och näringslivet samt samverkan med samhället.

¹³ Forskning utförd av Ecorys 2023.

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

Dessutom anses stödet till UF-personalens utveckling vara otillräckligt. Att hantera en mer diversifierad studentpopulation och involvera dem i en studentcentrerad lärandemiljö kräver en kontinuerlig uppdatering av undervisningsmetoderna. Det finns stöd till UF-personal för att förbättra undervisningsmetoderna (högskolepedagogisk utveckling)¹⁵ men det är inte utbrett inom det europeiska utbildningsområdet. Införandet av ett formellt krav på pedagogiska kvalifikationer för UF-personal som undervisar inom den högre utbildningen är ännu mer sällsynt¹⁶.

1.2.3. Främja konkurrenskraftiga, säkra, rättvisa och icke-diskriminerande arbetsvillkor för att locka och behålla personal

Högkvalitativ undervisning och transnationellt samarbete kan endast utvecklas i en fri, säker, förutsägbart och stabil arbetsmiljö. UF-personalens välbefinnande beror på flera faktorer: möjlighet till yrkesmässig utveckling, jämlikhet och icke-diskriminering vid rekrytering och befordran, möjligheter till rörlighet och intellektuell frihet. Detta är viktiga faktorer för att locka yngre generationer till en karriär inom den akademiska världen. Samtidigt kan bristen på inkludering och attraktiva arbetsvillkor avskräcka människor från att välja denna typ av karriär. Den höga andelen otrygga anställningar inom högre utbildning, särskilt i början av karriären, hindrar dem från att utveckla sin yrkeskompetens. Därför är en effektiv social dialog och akademisk frihet stödjande faktorer om man vill ha en högkvalitativ utbildning och transnationellt samarbete.

Den högre utbildningens särdrag och de många olika typerna av institutionerna innebär att situationen för UF-personal är ganska varierande – särskilt bland dem som befinner sig i ett tidigt skede av karriären. Många anställda inom högre utbildning har kortvariga eller osäkra anställningsavtal¹⁷. Detta kan ge lärosätena större flexibilitet, men det kan göra de akademiska yrkena mindre attraktiva.

Utöver anställningstrygghet och arbetsvillkor är UF- och TA-personalens välbefinnande också beroende av en försäkran om att de kan undervisa utan inblandning eller rädsla för repressalier. I en nyligen genomförd studie, där man analyserade hur 4 000 anställda i kategorin UF-personal i EU-länderna uppfattade den akademiska friheten, rapporterade 45 % att skyddet av den akademiska friheten hade urholkats¹⁸. Alla incidenter som möjligen skulle kunna undergräva den akademiska friheten kan hindra det akademiska arbetet, som ju till sin natur är offentligt. Rädsla för förföljelse på grund av vetenskapliga åsikter är en viktig faktor som får människor att avstå från en karriär inom högre utbildning.

Europas högre utbildning är mycket lättillgänglig jämfört med resten av världen. Missgynnade grupper är dock fortfarande underrepresenterade bland studenter, UF-personal och forskare. Det är viktigt för lärosätena skapar en miljö där talanger från missgynnade grupper stannar kvar i den akademiska världen och – med sin särskilda erfarenhet – bidrar till

¹⁵ Fem medlemsstater har lagstadgade skyldigheter att förbättra undervisningen: Danmark, Estland, Frankrike, Litauen och Lettland. Se Zhang, Thérèse, *National Developments in Learning and Teaching in Europe*, Europeiska universitetssammanslutningen, Bryssel, 2022,

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

¹⁷ Det finns belägg för att i vissa system är omkring en fjärdedel av personalen anställd med korttidskontrakt: <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁸ Karran, Terrence och Beiter, Klaus, *Academic freedom in the European Union: legalities and realities*, i Bergan, S., Gallagher, T. och Harkavy, I (red.), *Academic Freedom, Institutional Autonomy and the Future of Democracy*, UN Educational, Scientific and Cultural Organisation, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2020.

högkvalitativt akademiskt arbete¹⁹. UF-personal från underrepresenterade grupper kan fungera som förebilder för missgynnade studenter, vilket skulle kunna bidra till att locka till sig en mångfald av talanger. Med tanke på den akademiska världens roll i samhället måste den vara öppen för mångfald och skapa icke-diskriminerande och säkra villkor så att all personal kan förnya sig och undervisa. Bristen på inkluderande och tillgängliga möjligheter till rekrytering, anställning och rörlighet för personer med funktionsnedsättning avskräcker dem från att påbörja eller fortsätta en karriär i den akademiska världen. Under 2020 var det sex gånger färre personer med funktionsnedsättning som arbetade inom utbildningssektorn²⁰, jämfört med personer utan funktionsnedsättning. Det finns belägg för ihållande obalans mellan könen, inbegripet bristande avtalsförhållanden²¹. Kvinnor har oftare än män otrygga anställningar (9 % jämfört med 7,7 % år 2019) och visstidsanställningar (3,9 procentenheter mer). Trots de senaste årens framsteg är kvinnor underrepresenterade bland UF-personal inom vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik, och på högre befattningar. Sådana skillnader mellan könen kan ha en direkt inverkan på löneskillnaderna mellan könen, eftersom lönenivåerna inom dessa områden tenderar att vara högre. Om man ser till vilka som innehar fullvärdiga professurer eller motsvarande befattningar är den genomsnittliga andelen kvinnor 26 % i EU, och en ännu större obalans mellan könen finns i ledande positioner, där endast 24 % av cheferna för universitet och högskolor är kvinnor.

Att förbättra arbetsvillkoren och ta itu med hinder och ojämlikheter mellan könen i akademiska karriärer spelar en viktig roll för att främja konkurrenskraftiga, fria, inkluderande, säkra, rättvisa och icke-diskriminerande villkor inom den akademiska världen, eftersom de är en del av de faktorer som krävs för att göra lärosätena mer attraktiva för UF-personal och främja högkvalitativ undervisning och transnationellt samarbete.

Uppgifterna om akademiska karriärer är ofta fragmenterade, vilket gör det svårt att ingående analysera vissa aspekter. Arbetet med att fylla vissa av de befintliga uppgiftsluckorna har redan inletts, som ett led i arbetet i den europeiska observationsgruppen för högre utbildning²² och den observationsgrupp för forskarkarriärer som ska utvecklas inom det europeiska forskningsområdet för att övervaka forskarkarriärer i alla sektorer²³. Det behövs dock bättre datainsamling och integration både för att övervaka den institutionella omvandlingen inom EU:s högskolesektorn och för att ge underlag till beslutsfattandet.

1.3. Mål som eftersträvas med den föreslagna rådsrekommendationen

Denna rådsrekommendation syftar till att skapa en gemensam ram på EU-nivå för attraktiva, inkluderande och hållbara karriärer inom högre utbildning.

¹⁹ [Community engagement in higher education: trends, practices and policies - NESET \(nesetweb.eu\)](https://www.nesetweb.eu/).

²⁰ European Disability Expertise, *The employment of persons with disabilities*, [Reports - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurodis/employment/).

²¹ Europeiska kommissionen, generaldirektoratet för forskning och innovation, *She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators*, Europeiska unionens publikationsbyrå, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

²² Se *Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om en europeisk universitetsstrategi*, COM(2022) 16 final, 18.1.2022. Kommissionen ska inrätta en europeisk observationsgrupp för högre utbildning. Observationsgruppen kombinerar det bästa av EU:s nuvarande dataverktyg och datakapacitet på en enda plats och bidrar samtidigt till att de används på ett ännu bättre sätt.

²³ Arbetsprogrammet för Europa 2023–2024, *Breddning av deltagandet och förstärkning av det europeiska forskningsområdet*.

1.4. Förenlighet med befintliga bestämmelser inom området

Förslaget är ett viktigt resultat inom ramen för det europeiska utbildningsområdet och bygger på tidigare arbete som beskrivs i punkterna nedan.

I kommissionens meddelande om en europeisk universitetsstrategi²⁴ betonas behovet av ”flexibla och attraktiva akademiska karriärer” inom högre utbildning. I meddelandet anges att ”kommissionen kommer i nära samarbete med berörda parter och medlemsstaterna att [...] föreslå en europeisk ram för attraktiva och hållbara karriärer inom högre utbildning, i samverkan med den ram för forskarkarriärer som utvecklats inom ramen för det europeiska forskningsområdet”. Det uppmanar också medlemsstaterna att ”främja likabehandling av olika akademiska yrkesbanor och skapa större flexibilitet för akademiska karriärer, även utanför den akademiska världen”.

Detta mål upprepades ytterligare i rådets slutsatser om en europeisk strategi för att stärka lärosäten för Europas framtid²⁵, där det anges att man ”måste ta hänsyn till hela mångfalden av akademikers verksamhet – både inom och utanför den akademiska världen och inom alla dimensioner av lärosätenas uppdrag – vid deras karriärbedömningar”.

I detta förslag till rådets rekommendation beaktas erfarenheterna från Marie Skłodowska-Curie-åtgärderna, som bidrar till dessa mål genom att i) locka internationella talanger till Europa, ii) främja attraktiva arbetsvillkor samt iii) stödja utbildning, rörlighet och karriärutveckling för forskare och UF-personal i Europa.

Rådets rekommendation om inrättande av en europeisk ram för att locka och behålla talanger inom forskning, innovation och företagande i Europa²⁶ syftar till att stärka forskarkarriärer inom alla sektorer, bland annat genom att införa en ny europeisk stadga för forskare. Både ramen och stadgan är i linje med rådets slutsatser om *En fördjupning av det europeiska forskningsområdet: att skapa attraktiva och hållbara karriärer och arbetsvillkor för forskare och göra kompetenscirkulation till ett faktum*²⁷, som antogs i maj 2021, och ett viktigt resultat som bifogas rådets slutsatser om *Framtida styrningen av det europeiska forskningsområdet*²⁸.

Kommissionen antog den 13 november 2023 ett förslag till rådets rekommendation *Europa på väg – möjligheter till mobilitet i utbildningssyfte för alla*²⁹. Den föreslagna rekommendationen syftar till att skapa möjligheter för lärare, personal och studerande oavsett ålder.

I rådets resolution om en strategisk ram för det europeiska utbildningssamarbetet inför och bortom ett europeiskt område för utbildning (2021–2030)³⁰ fastställs en prioritering: ”att göra

²⁴ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om en europeisk universitetsstrategi, COM(2022) 16 final, 18.1.2022.

²⁵ Rådets slutsatser om en EU-strategi för att stärka lärosäten för Europas framtid (EUT C 167, 21.4.2022, s. 9).

²⁶ Rådets rekommendation av den 18 december 2023 om en europeisk ram för att locka och behålla talanger inom forskning, innovation och företagande i Europa (EUT C, C/2023/1640, 29.12.2023).

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

²⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/sv/pdf>. Se åtgärd 4: ”Främja attraktiva och hållbara karriärer för forskare, en balanserad spridning av kompetens samt internationell, tvärvetenskaplig och sektorsövergripande rörlighet inom det europeiska forskningsområdet”, åtgärd 3: ”Gå vidare mot en reform av systemet för bedömning av forskning, forskare och institutioner för att förbättra deras kvalitet, resultat och effekter” och åtgärd 5: ”Främja jämställdhet och delaktighet, med beaktande av Ljubljanaförklaringen”.

²⁹ Förslag till rådets rekommendation *Europa på väg – möjligheter till mobilitet i utbildningssyfte för alla*, COM(2023) 719 final, 15.11.2023.

³⁰ Rådets resolution om en strategisk ram för det europeiska utbildningssamarbetet inför och bortom ett europeiskt område för utbildning (EUT C 66, 26.2.2021).

livslångt lärande och rörlighet till en verklighet för alla". Prioritering stärks genom åtgärder som främjar "omskolning och kompetenshöjning i hela unionen"³¹ under Europaåret för kompetens 2023/2024 och kompetensstrategier för att matcha elevernas behov och färdigheter (inklusive de som förvärvats under rörlighetsperioder) med möjligheter på arbetsmarknaden.

I rådets rekommendation av den 23 november 2023 om att förbättra utbudet av digitala färdigheter och kompetenser i utbildningen³² uppmanas medlemsstaterna att "fortsätta att förbättra åtgärderna för att rekrytera och utbilda lärare med sakkunskap inom [...] avancerad digital teknik inom högre utbildning, samtidigt som man erkänner deras behov av en rad pedagogiska och didaktiska färdigheter".

1.5. Förenlighet med unionens politik inom andra områden

Genom att stärka den högre utbildningen bidrar detta förslag till rådets rekommendation till Europas insatser för att investera i människor och deras kompetens, vilket lägger grunden för hållbar tillväxt, konkurrenskraft och hög sysselsättning, i linje med den europeiska planeringsterminen.

Det är också förenligt med den europeiska pelaren för sociala rättigheter³³, som fastställer grundläggande principer och rättigheter avseende lika möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden, rättvisa arbetsvillkor samt socialt skydd och social inkludering, och rådets rekommendation från november 2019 om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare³⁴.

2. RÄTTSLIG GRUND, SUBSIDIARITETSPRINCIPEN OCH PROPORTIONALITETSPRINCIPEN

2.1. Rättslig grund

Förslaget grundas på artiklarna 165.4 och 166.4 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget). I artikel 165.1 i EUF-fördraget fastställs att unionen "ska bidra till utvecklingen av en utbildning av god kvalitet genom att främja samarbetet mellan medlemsstaterna och genom att vid behov stödja och komplettera deras insatser, samtidigt som unionen fullt ut ska respektera medlemsstaternas ansvar för undervisningens innehåll och utbildningssystemens organisation". I artikel 165.2 i EUF-fördraget anges vidare att unionens insatser på utbildningsområdet syftar till att "främja samarbete mellan utbildningsanstalter" och "främja rörligheten för studerande och lärare".

Enligt artikel 166.1 i EUF-fördraget ska unionen genomföra en yrkesutbildningspolitik. I artikel 166.2 i EUF-fördraget anges att målen för unionens insatser ska vara att "stimulera samarbete i fråga om yrkesutbildning mellan undervisningsanstalter och företag".

Dessutom grundar sig förslaget på artikel 153.1 b och i jämförd med artikel 292. I artikel 153.1 b och i anges att unionen ska understödja och komplettera medlemsstaternas

³¹ Europaparlamentets och rådets beslut (EU) 2023/936 av den 10 maj 2023 om ett Europaår för kompetens (EUT L 125, 11.5.2023, s. 1).

³² Rådets rekommendation av den 23 november 2023 om att förbättra utbudet av digitala färdigheter och kompetenser i utbildningen (EUT C, C/2024/1030, 23.1.2024).

³³ Interinstitutionell proklamation av den europeiska pelaren för sociala rättigheter (EUT C 428, 13.12.2017, s. 10).

³⁴ Rådets rekommendation av den 8 november 2019 om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare (EUT C 387, 15.11.2019, s. 1).

verksamhet på området arbetsvillkor och jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsplatsen och lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen, medan artikel 292 i EUF-fördraget utgör den rättsliga grunden för rådet att anta rekommendationer på grundval av ett förslag från kommissionen.

Initiativet innebär inte någon utökning av EU:s föreskrivande befogenheter eller några bindande åtaganden för medlemsstaterna. Det är medlemsstaterna som kommer att besluta hur de ska genomföra denna rådsrekommendation utifrån sina nationella omständigheter.

2.2. Subsidiaritetsprincipen (för icke-exklusiv befogenhet)

Förslaget är förenligt med subsidiaritetsprincipen i artikel 5.3 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget). Det syftar till att öka det transnationella samarbetet inom högre utbildning och samtidigt skydda medlemsstaternas förmåga att fatta oberoende lagstiftningsbeslut och genomföra åtgärder som syftar till att främja ett djupare samarbete mellan lärosäten. Trots medlemsstaternas ansvar hanteras frågor om transnationellt samarbete bättre på EU-nivå genom gemensamma åtgärder.

2.3. Proportionalitetsprincipen

Förslaget är förenligt med proportionalitetsprincipen i artikel 5.4 i EU-fördraget. Varken innehållet i eller utformningen av förslaget går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målen. De föreslagna åtgärderna står i proportion till de eftersträlvade målen eftersom de respekterar medlemsstaternas praxis och mångfalden av system. Alla åtaganden från medlemsstaternas sida är frivilliga och varje medlemsstat har frihet att besluta om genomförandet av förslaget. Mervärdet av åtgärder på EU-nivå är att främja ett djupare transnationellt samarbete mellan lärosäten i olika medlemsstater, göra så att den högre utbildningen i EU fungerar bättre och öka dess globala attraktionskraft och konkurrenskraft.

2.4. Val av instrument

För att uppnå ovannämnda mål föreskrivs i artiklarna 165.4 och 166.4 i EUF-fördraget, samt i artikel 292 såsom förklaras ovan, att rådet ska anta rekommendationer på förslag av kommissionen. En rådsrekommendation är ett lämpligt instrument på utbildningsområdet där unionen har ett stödjande ansvar.

3. RESULTAT AV EFTERHANDSUTVÄRDERINGAR, SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER OCH KONSEKVENSBEDÖMNINGAR

3.1. Samråd med berörda parter

Ett stort antal samråd har genomförts under de senaste åren i samband med möten i i) arbetsgruppen för högre utbildning inom den strategiska ramen för det europeiska utbildningsområdet, ii) generaldirektörerna för högre utbildning samt iii) uppföljningsgruppen för Bolognaprocessen och arbetsgruppen för lärande och undervisning.

Regelbundna diskussioner ägde rum mellan kommissionen och lärosäten och intresseorganisationer, och Europauniversitet ingick. Många berörda parter lämnade skriftliga bidrag (EUA, YERUN, LERU, CESAER, The Guild, EURASHE³⁵).

En webbenkät var också ett viktigt bidrag från de berörda parterna, liksom resultaten från en tidigare litteraturgenomgång. Undersökningen och resultaten visade tydligt på den upplevda bristen på erkännande av undervisning och annan verksamhet som inte är forskning i akademiska karriärer vid universitet och högskolor. Inbjudan att lämna synpunkter³⁶ offentliggjordes den 9 januari 2024 och avslutades den 6 februari 2024, och berörda parter välkomnade i allmänhet initiativet.

Kommissionen hade också utbyten med arbetsmarknadens parter, t.ex. EFSU³⁷, under arbetet med denna rekommendation.

3.2. Insamling och användning av sakkunnigutlåtanden

Förslaget bygger på fakta och synpunkter från studier och rapporter: Ecorys omfattande litteraturöversikt och webbenkäter, inklusive samrådsmöten och fokusgrupper³⁸, OECD:s evidensöversikt över akademiska karriärer³⁹ samt en kompletterande genomgång av UF-personalens välbefinnande utförd av NESET⁴⁰.

Bidrag som bygger på projekt som finansierats genom Erasmus+, där deltagande intresseorganisationer också gav synpunkter: Projektet LOTUS⁴¹, som samordnas av EUA, och projektet E-note⁴².

3.3. Konsekvensbedömning

Med tanke på att de föreslagna åtgärderna är av frivillig karaktär samt med tanke på omfattningen av de förväntade konsekvenserna har ingen konsekvensbedömning gjorts. Förslaget utarbetades på grundval av tidigare studier, samråd med berörda parter och medlemsstater och en inbjudan att lämna synpunkter.

3.4. Grundläggande rättigheter

Förslaget respekterar de principer som erkänns i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna⁴³, nämligen rätten till utbildning enligt artikel 14, respekten för konsten och vetenskapen och den akademiska friheten enligt artikel 13, icke-diskriminering enligt artikel 21, jämställdhet mellan kvinnor och män enligt artikel 23 och rätten till rättvisa arbetsförhållanden enligt artikel 31.

³⁵ EUA: den europeiska universitetssammanslutningen, YERUN: nätverket för unga europeiska forskningsuniversitet, LERU: förbundet för europeiska forskningsuniversitet, CESAER: Conference of European Schools for Advanced Engineering Education and Research, The Guild: Guild of European Research-Intensive Universities, EURASHE: Europeiska högskolesammanslutningen.

³⁶ [Attraktiva och hållbara karriärer inom högre utbildning \(europa.eu\)](https://eua.europa.eu/en/activities/consultations/consultation-on-the-european-network-on-teaching-excellence).

³⁷ Europeiska fackliga samorganisationens utbildningskommitté.

³⁸ Forskning utförd av Ecorys 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 Leadership and Organisation for Teaching and Learning at European Universities – LOTUS (eua.eu).

⁴² [Home – European Network on Teaching Excellence](https://eua.europa.eu/en/activities/consultations/consultation-on-the-european-network-on-teaching-excellence).

⁴³ Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EUT C 326, 26.10.2012, s. 391).

4. BUDGETKONSEKVENSER

Detta initiativ kommer inte att kräva ytterligare resurser från EU:s budget, men åtgärderna i denna rekommendation kommer att mobilisera finansieringskällor på EU-nivå samt på nationell och regional nivå.

5. ÖVRIGA INSLAG

Genomförandeplaner samt åtgärder för övervakning, utvärdering och rapportering

Kommissionen planerar att göra följande:

- Underlätta ömsesidigt lärande mellan medlemsstater, lärosäten och berörda parter, inbegripet europeiska universitetsallianser, för att förbättra undervisningen, mekanismer för erkännande av undervisning och deltagande i transnationellt samarbete och för att tillhandahålla hållbara karriärvägar och lämpliga åtgärder för talanghantering för UF- och TA-personal.
- Främja synergier mellan detta förslag och rådets rekommendation om inrättande av en europeisk ram för att locka och behålla talanger inom forskning, innovation och företagande i Europa. Detta skulle kunna bidra till att säkerställa förbättrade och konsekventa karriärer för UF-personal som arbetar i institutioner för högre utbildning och forskning.
- Stödja evidensbaserad politik och övervaka framstegen för detta förslag genom att låta den europeiska observationsgruppen för högre utbildning kartlägga befintliga data om karriär- och personalpolitik inom högskoleutbildningen på europeisk, nationell och institutionell nivå. Kommissionen planerar också att identifiera dataluckor och behov och beakta relevanta kopplingar mellan den europeiska observationsgruppen för högre utbildning och den observationsgrupp för forskarkarriärer som utvecklats inom det europeiska forskningsområdet.

Förslag till

RÅDETS REKOMMENDATION

om attraktiva och hållbara karriärer inom högre utbildning

EUROPEISKA UNIONENS RÅD UTFÄRDAR DENNA REKOMMENDATION

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 292 jämförd med artiklarna 153.1 b och i, 165.4 och 166.4,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag, och

av följande skäl:

- (1) Personal av hög kvalitet är avgörande för att lärosätena inom unionen ska blomstra och för ett djupare transnationellt samarbete mellan medlemsstaterna, i enlighet med den europeiska universitetsstrategin⁴⁴.
- (2) Med undervisande och forskande personal (UF-personal) avses personal vars primära uppgift eller huvuduppgift är undervisning eller forskning vid institutioner som erbjuder program på nivåerna 5–8 i den europeiska referensramen för kvalifikationer (EQF)⁴⁵. Personal som omfattas av denna rekommendation bör förstås som personal som arbetar vid universitet och högskolor och som både undervisar och forskar, och personal som enbart eller huvudsakligen undervisar, oavsett anställningsform. Det omfattar också forskare som arbetar vid universitet och högskolor och som kanske inte har något permanent undervisningsuppdrag men som deltar i lärosätets verksamhet och ibland i undervisningen.
- (3) Vissa rekommendationer omfattar teknisk och administrativ personal (TA-personal) som strikt sett inte är UF-personal men som har omfattande sakkunskap på hög nivå inom strategiska, rättsliga eller kommunikationsrelaterade områden och personal som är verksam inom områden med anknytning till undervisning och forskning men som inte direkt deltar i dem, eller yrkesverksamma inom högre utbildning med omfattande kunskaper om högre utbildning och annan relevant politik.
- (4) Villkoren för universitet och högskolor håller på att förändras och nya typer av akademisk verksamhet växer fram. UF-personal inom högre utbildning förväntas fullgöra olika roller, från traditionell utbildning och forskning till entreprenörskap och

⁴⁴ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om en europeisk universitetsstrategi, COM(2022) 16 final, 18.1.2022.

⁴⁵ [Europeiska referensramen för kvalifikationer \(EQF\) | Europass](#).

innovation, kunskapsutnyttjande, transnationellt samarbete, företags- och samhällsengagemang⁴⁶, regional och lokal utveckling, mentorskap, administration och förvaltning samt deltagande i institutionell styrning. Dessa olika roller erkänns i olika grad. För att ta itu med snedvridning i karriärstrukturer och det faktum att forskning är allmänt mer socialt erkänt än undervisning och annan akademisk verksamhet vore det lämpligt att främja strategier som erkänner olika akademiska karriärvägar och beaktar dessa i samband med personalbedömning och befordringar.

- (5) Att skapa bättre villkor för UF-personal och ta itu med hinder kan bidra till att göra lärosätena attraktivare som arbetsplatser och bidra till att stärka deras förmåga att utlösa positiva spridningseffekter, särskilt på arbetsmarknaden genom att stimulera utvecklingen av talanger. Om UF-personalen får mer uppskattning och stöd kan den bättre bidra till att främja den arbetskraft som behövs för utvecklingen av de regionala ekonomierna, som i allt högre grad är beroende av kunskap, innovation och högkvalificerade personer. Hur viktigt det är med attraktiva och effektiva universitet och högskolor har särskilt erkänts i regioner som befinner sig i en kompetensutvecklingsfälla eller riskerar att hamna i en sådan, och som släpar efter när det gäller att skapa nya ekonomiska möjligheter⁴⁷.
- (6) Transnationell verksamhet som blir alltmer strategisk, t.ex. genom inrättandet av europeiska universitetsallianser⁴⁸ och utvecklingen av transnationella utbildningsprogram, kräver att både UF-personal och TA-personal ägnar mer tid och energi åt denna typ av verksamhet, vid sidan av huvuduppgifterna undervisning och forskning. För att vidareutveckla denna verksamhet måste man i mekanismerna för bedömning och befordran erkänna personalens deltagande i transnationellt samarbete.
- (7) En fri och icke-diskriminerande arbetsmiljö är en viktig faktor som gör det möjligt för UF-personal att tillhandahålla undervisning av hög kvalitet. Den akademiska friheten bör skyddas och främjas för att hålla den höga nivå som den akademiska personalen i unionen åtnjuter. UF- och TA-personal kan också ställas inför utmaningar i form av otillfredsställande arbetsvillkor⁴⁹, hög arbetsbelastning och könsdiskriminering eller andra snedvridningar i samband med bedömning och erkännande. Kvinnor har också oftare otrygga och tillfälliga anställningar än män⁵⁰. För att ta itu med dessa utmaningar är det nödvändigt att främja konkurrenskraftiga, tillgängliga och rättvisa arbetsvillkor i den akademiska världen.

⁴⁶ Den högre utbildningens uppdrag sträcker sig längre än till utbildning och forskning. Företagsengagemang innebär att upprätta partnerskap mellan lärosäten och företag, vilket medför ömsesidiga fördelar såsom tillgång till ny teknik för företag och tillgång till utrustning, expertis eller nätverk utanför den akademiska världen för lärosätena. Samhällsengagemang innebär att stärka demokratiska värden och medborgardeltagandet, tillgodose utsatta gruppers behov, bidra till kulturell utveckling, informera den offentliga politiken och ta itu med stora sociala utmaningar.

⁴⁷ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén: Utnyttja talangen i Europas regioner, COM(2023) 32 final, 17.1.2023.

⁴⁸ Europauniversitet är ett EU-initiativ för att inrätta allianser mellan lärosäten i Europa. Detta sker främst med hjälp av finansiering från Erasmus+.

⁴⁹ Inklusiva avsaknad av rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionsnedsättning, direktivet om likabehandling i arbetslivet, 2000/78/EG.

⁵⁰ Europeiska kommissionen, generaldirektoratet för forskning och innovation, *She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators*, Europeiska unionens publikationsbyrå, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

- (8) Unionens åtgärder för inkludering, mångfald och jämställdhet inom den högre utbildningen bygger på en inkluderande strategi för spetskompetens. Syftet är att stödja högklassig högre utbildning och samtidigt säkerställa lika deltagande, med särskilt fokus på underrepresenterade och missgynnade grupper. För att ta itu med underrepresentationen av vissa grupper vid universitet och högskolor, särskilt i ledande befattningar, vore det lämpligt att främja mångfalds- och inkluderingsplaner vid lärosätena och i karriärfrämjande processer.
- (9) Denna rekommendation är utformad i nära synergi med rådets rekommendation om inrättande av en europeisk ram för att locka och behålla talanger inom forskning, innovation och företagande i Europa⁵¹, som syftar till att göra forskarkarriärer inom alla sektorer, inklusive den akademiska världen, mer attraktiva och till ett fullständigt erkännande av alla typer av karriärvägar. Båda rekommendationerna syftar till att förbättra arbetsvillkoren, karriärstabiliteten, kompetensen, jämställdheten, inkluderingen och de sociala skyddsåtgärderna för respektive målgrupp.
- (10) Denna rekommendation syftar till att främja ett bättre erkännande av den tid och energi som UF- och TA-personal lägger ned på transnationellt samarbete, till exempel de europeiska universitetsallianserna. För ett fullständigt genomförande av detta initiativ⁵² och för att uppmuntra transnationellt samarbete, inklusive utvecklingen av gemensamma examina, bör man främja fullt deltagande av personalen och karriärmöjligheterna för både UF- och TA-personal som arbetar med de strategiska samordningsfunktionerna. Att ge personalen incitament att främja transnationell och sektorsövergripande rörlighet bör också i hög grad bidra till utvecklingen av transnationella innovativa och tvärvetenskapliga utbildningsprogram, vilket gynnar alla studenter.
- (11) Denna rekommendation syftar till att främja åtgärder för att förbättra den kontinuerliga fortbildningen och ytterligare erkänna den mångfald av verksamheter som utförs av UF-personal. Detta kommer att göra det möjligt att mobilisera personalen fullt ut för att utveckla innovativ undervisning och innovativt lärande, stimulera kompetenshöjning och omskolning och främja förvärvandet av färdigheter för den gröna och den digitala omställningen, inklusive användning av artificiell intelligens i undervisningen.
- (12) Denna rekommendation syftar till att främja konkurrenskraftiga, rättvisa, inkluderande, tillgängliga, säkra och icke-diskriminerande villkor för UF- och TA-personal, för att locka dem till högskolesektorn och få dem att stanna där. UF-personal bör ges möjlighet att utveckla innovativa undervisningsmetoder i en miljö där arbetsvillkoren är konkurrenskraftiga och rättvisa och där de grundläggande rättigheterna skyddas och det inte finns någon rädsla för repressalier och/eller otillbörlig yttre påverkan.

⁵¹ Rådets rekommendation av den 18 december 2023 om en europeisk ram för att locka och behålla talanger inom forskning, innovation och företagande i Europa (EUT C, C/2023/1640, 29.12.2023).

⁵² Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om en europeisk universitetsstrategi, COM(2022) 16 final, 18.1.2022.

- (13) Denna rekommendation syftar också till att förbättra faktaunderlaget för utveckling av personalpolitik och personalstrategier inom den högre utbildningen. Eftersom inga internationellt jämförbara uppgifter samlas in systematiskt om UF-personalen och eftersom olika indelningar i personalkategorier används i olika system för högre utbildning, vore det lämpligt att undersöka möjligheten att samla in mer detaljerade uppgifter för att i tillräcklig utsträckning övervaka nya trender och vidta verkligt evidensbaserade politiska åtgärder för djupare transnationellt samarbete på unionsnivå.
- (14) Till stöd för denna rekommendation har kommissionen för avsikt att i arbetsgruppen för högre utbildning inom den strategiska ramen för det europeiska utbildningsområdet⁵³ och i nära samarbete med medlemsstaterna, lärosätena och arbetsmarknadens parter samordna utarbetandet av riktlinjer för att ge råd om hur lärosätena kan göra karriärerna för UF- och TA-personalen mer attraktiva, och av en europeisk kompetensram för UF-personal, för att göra karriärmöjligheterna inom olika områden mer genomträngliga, med utgångspunkt i befintliga relevanta kompetensramar på unionsnivå, till exempel den europeiska kompetensramen för forskare (ResearchComp)⁵⁴.
- (15) Kommissionen avser också att stödja anordnandet av en särskild social dialog på unionsnivå om karriärer för UF- och TA-personal, underlätta ömsesidigt lärande mellan medlemsstaterna om effektiva mekanismer som säkerställer erkännande av personalens engagemang i transnationellt samarbete och innovativ undervisningsverksamhet, och att stödja evidensbaserad politik och övervaka framstegen genom att låta den europeiska observationsgruppen för högre utbildning⁵⁵ kartlägga befintliga uppgifter om karriär- och personalpolitik inom den högre utbildningen på europeisk, nationell och institutionell nivå och identifiera dataluckor och behov.
- (16) Kommissionen främjar synergier med rekommendationen om inrättande av en europeisk ram för att locka och behålla talanger inom forskning, innovation och företagande i Europa, för att säkerställa bättre och konsekventa karriärer för UF-personal som arbetar vid universitet och högskolor och som ägnar sig åt både undervisning och forskning.
- (17) Kommissionen har för avsikt att vidareutveckla, främja och ge stöd till transnationellt utbildningssamarbete och innovativ spetskompetens på utbildningsområdet genom relevanta finansieringskällor på unionsnivå, bland annat genom Erasmus+-programmet⁵⁶, och att uppmuntra medlemsstaterna att använda instrumentet för tekniskt stöd för att få skräddarsydd teknisk expertis för att utforma och genomföra nödvändiga reformer inom högre utbildning, bland annat genom att främja samarbete

⁵³ I enlighet med meddelandet från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om att förverkliga det europeiska området för utbildning senast 2025, COM(2020) 625 final, 30.9.2020.

⁵⁴ [ResearchComp: Europeiska kompetensramen för forskare – Europeiska kommissionen \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/research-comp/).

⁵⁵ Se *Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om en europeisk universitetsstrategi*, COM(2022) 16 final, 18.1.2022. Kommissionen håller på att inrätta en europeisk observationsgrupp för högre utbildning. Observationsgruppen är tänkt att kombinera det bästa av EU:s nuvarande dataverktyg och datakapacitet på en enda plats och samtidigt bidra till att de används på ett ännu bättre sätt.

⁵⁶ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/817 av den 20 maj 2021 om inrättande av Erasmus+: Unionens program för utbildning, ungdom och idrott och om upphävande av förordning (EU) nr 1288/2013 (EUT L 189, 28.5.2021, s. 1)

mellan beslutsfattare, forskning och den akademiska världen och genom att göra karriärer inom högre utbildning mer attraktiva.

HÄRIGENOM REKOMMENDERAS FÖLJANDE.

Transnationellt samarbete

1. Medlemsstaterna rekommenderas att främja, erkänna och värdesätta deltagande i ett fördjupat transnationellt samarbete, och särskilt följande:
 - a) Att uppmuntra och stödja deltagande av undervisande och forskande personal (UF-personal) och teknisk och administrativ personal (TA-personal) i djupare transnationellt samarbete, till exempel rörande gemensamma examensprogram eller ett gemensamt utbildningsutbud som leder till mikromeriter⁵⁷, på alla nivåer och inom alla ämnesområden, genom att värdesätta sådan verksamhet. Det kan ske till exempel genom att
 - i) överväga att integrera mål för transnationellt utbildningssamarbete i fråga om karriärvägar och personalpolitik på nationell och institutionell nivå,
 - ii) beakta utvecklingen av gemensam transnationell utbildningsverksamhet vid bedömning av UF-personals akademiska karriär, samt
 - iii) ta hänsyn till arbete som rör transnationellt samarbete i UF-personalens sammanlagda arbetstid.
 - b) Att i dialog med högskolesektorn eftersträva målet att utveckla karriärutsikter på långsikt och åtgärder för talanghantering som riktar sig till UF- och TA-personal som deltar i samordningen och förvaltningen av allianser mellan lärosäten, t.ex. europeiska universitetsallianser.
 - c) Att uppmuntra utveckling och främjande av nya möjligheter för europeisk och internationell rörlighet, med alternativa former för dem som inte kan resa, för UF- och TA-personal, även genom att utnyttja befintliga instrument för karriärplanering och arbetskraftens rörlighet, t.ex. Europass-plattformen⁵⁸ och Eures-rådgivare (vid det europeiska nätverket för arbetsförmedlingar) som ger råd om rörlighet⁵⁹.
 - d) Att stödja universitet och högskolor för att säkerställa att de kan avsätta tillräcklig personalkapacitet för transnationellt samarbete.
 - e) Att främja möjligheten för UF- och TA-personal att ägna sig åt livslångt lärande, bland annat genom att ta tjänstledigt för att bättra på de färdigheter som krävs för transnationell utbildningsverksamhet.

Universitet och högskolor

⁵⁷ Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om en europeisk strategi för mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet (EUT C 243, 27.6.2022, s. 10).

⁵⁸ [Home | Europass](#).

⁵⁹ [EURES \(europa.eu\)](#).

2. Medlemsstaterna rekommenderas att främja, erkänna och värdesätta olika roller inom den akademiska världen, inklusive innovativ och effektiv undervisning, och särskilt följande:
- a) Att i samarbete med högskolesektorn verka för att
 - i) säkerställa att personalpolitiken inom högskolesektorn erkänner och belönar UF-personal på liknande sätt för olika roller, till exempel undervisning, forskning, entreprenörskap och innovation, kunskapsutnyttjande, transnationellt samarbete, företags- och samhällsengagemang, regional och lokal utveckling, mentorskap, administration och förvaltning samt deltagande i institutionell styrning,
 - ii) främja nya och befintliga strategier som värdesätter, erkänner och belönar olika akademiska karriärvägar för att säkerställa karriärers genomtränglighet i förhållande till UF-personalens olika roller enligt punkt 2 a i, både inom olika offentliga och privata sektorer och i olika länder, och som på ett transparent sätt beaktar avbrott i yrkeslivet⁶⁰,
 - iii) utveckla metoder inom högskolesektorn för att värdesätta högskolepedagogisk utveckling och personalutveckling, och för att undervisning ska uppskattas lika mycket som forskning i samband med personalbedömning och befordran, samt
 - iv) uppmuntra institutionellt ledarskap vid lärosätena för att öka och behålla fokus på lärande och undervisning genom att lägga lika stor vikt vid undervisning som vid forskning och att värdesätta dem som aktivt kämpar för spetskompetens inom undervisning och lärande vid universitet och högskolor.
 - b) Att utveckla praxis inom högskolesektorn, i samarbete med aktörer inom sektorn, för att investera i kontinuerlig kompetensutveckling genom att
 - i) tillhandahålla lämplig utbildning och stöd till UF-personal som bedriver undervisningsverksamhet, inklusive personal i början av karriären och deltidsanställda lärare,
 - ii) bidra till högskolepedagogisk utveckling genom att stödja forskning om undervisning och experiment med nya pedagogiska metoder och skapa innovativa undervisnings- och lärandecentrum vid lärosäten för att bistå UF-personal i undervisningen, samt
 - iii) ge stöd till kontinuerlig fortbildning för UF-personal när det gäller innovativa metoder för lärande och undervisning, bland annat genom mikromeriter, för att förbättra digitala och innovativa undervisningsmetoder, bland annat genom att utnyttja säker och transparent användning av artificiell intelligens, integrera lärande inför den gröna omställningen och en hållbar utveckling i kurserna⁶¹, inklusive genom lärandestrategier för olika grupper av studerande, genom integrering av transnationellt samarbete i utbildningsprogram och genom

⁶⁰ Till exempel på grund av föräldraskap och omsorgsansvar eller hälsoproblem.

⁶¹ Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om lärande inför den gröna omställningen och en hållbar utveckling (EUT C 243, 27.6.2022, s. 1).

att utbyta kunskap med resten av världen i onlinekurser, enligt principerna om öppen utbildning⁶².

- c) Att överväga att integrera indikatorer för bedömning av innovation och kvalitet inom undervisning och lärande i befintliga kvalitetssäkringsprocesser.
3. Medlemsstaterna rekommenderas att uppmuntra respekt för kollektivavtal, en effektiv social dialog och arbetsmarknadsparternas oberoende, och att vidta stödåtgärder så att arbetsgivarna tillhandahåller attraktiva, inkluderande och konkurrenskraftiga arbetsvillkor, där forskande och undervisande personal värdesätts, uppmuntras och stöds. Sådana stödåtgärder skulle kunna omfatta följande:
- a) Att förbättra rekryteringsmetoderna och arbetsvillkoren både för UF-personal och TA-personal samt därmed sammanhängande finansieringsmekanismer för att göra villkoren mer transparenta, förutsägbara, tillgängliga och stabila, särskilt för personal i början av karriären.
 - b) Att erbjuda skälig ersättning utan skillnad för män och kvinnor, balans mellan arbete och privatliv samt flexibla arbetsvillkor för både UF-personal och TA-personal som gör det möjligt att förena privatliv, familj, omsorgsansvar, hälsa, säkerhet och allmänt välbefinnande, utan att det påverkar karriären.
 - c) Att erbjuda tillgång till ett fullgott socialt skydd oavsett anställningsform, utan att detta påverkar medlemsstaternas rätt att fastställa de grundläggande principerna för sina sociala trygghetssystem. Sådana åtgärder bör avse följande socialförsäkringsområden, i den mån de föreskrivs i medlemsstaterna: arbetslöshetsförmåner, hälso- och sjukvårdsförmåner, mammaledighet, pappaledighet och föräldraledighet och därmed sammanhängande förmåner, invaliditetsförmåner, ålders- och efterlevandeförmåner samt förmåner vid olycksfall i arbetet och yrkessjukdom.
 - d) Att erbjuda tillgång till uppdaterad, heltäckande, användarvänlig och lättbegriplig information om rättigheter och skyldigheter i fråga om socialt skydd, och att säkerställa att rättigheter – oavsett om de förvärvats genom obligatoriska eller frivilliga system – kan bevaras, ackumuleras och/eller överföras då en person går mellan olika anställningsformer eller verksamhet som egenföretagare samt över geografiska gränser, mellan ekonomiska sektorer, under hela yrkeslivet eller under en viss intjänandeperiod och mellan olika system inom ett visst socialförsäkringsområde.
 - e) Att säkerställa att UF-personal, i alla skeden av karriären och oavsett typ av anställningsavtal, kan ägna sig åt undervisning och lärande och forskning, utan inblandning eller rädsla för repressalier genom att
 - i) bidra till att göra övervakningsmekanismer som främjar och försvarar den akademiska friheten mer verksamma,
 - ii) fastställa ramar för att skydda enskilda anställda mot otillbörlig extern inblandning och hot, samt

⁶² Öppna utbildningsmetoder är metoder för undervisning och lärande som bygger på öppen och deltagandebaserad teknik och öppna läresurser för att underlätta samarbetsinriktat och flexibelt lärande.

- iii) bidra till insyn i finansierings- eller samarbetsavtal genom att tillämpa effektiv riskhantering.
- f) Att säkerställa jämställdhet, jämn könsfördelning, lika möjligheter och inkludering för UF-personal med olika bakgrund, bland annat genom att utveckla och utbyta god praxis inom högre utbildning när det gäller jämställdhet, inkludering och mångfald och att uppmuntra universitet och högskolor att antingen använda befintliga eller utveckla nya verktyg såsom mångfaldsstadgor⁶³, uppförandekoder, vägledningar eller handböcker.
- g) Att säkerställa att åtgärder som syftar till att skapa en inkluderande arbetsmiljö är verkningsfulla, genom att
 - i) stödja kvinnlig UF-personal så att de kan få högre tjänsteålder och kunna bli högre chefer eller få ledande roller,
 - ii) främja införandet av jämställdhetsplaner och bredare planer för mångfald och inkludering vid lärosätena och i karriärfrämjande processer, samt
 - iii) bidra till mer stödjande och förtroendebaserade bedömningsmetoder, prioritera inneboende motivation, öppen återkoppling och samarbete, bland annat genom att utveckla grunden för ett evidensbaserat beslutsfattande när det gäller inkludering och mångfald.
- 4. Medlemsstaterna rekommenderas att ägna sig åt ett mer evidensbaserat beslutsfattande som syftar till att skapa konkurrenskraftiga, säkra, rättvisa och icke-diskriminerande villkor i den akademiska världen på grundval av tillgängliga organisatoriska, nationella och europeiska uppgifter om karriär- och personalpolitik inom högre utbildning.
- 5. Medlemsstaterna rekommenderas att följa denna rekommendation så snart som möjligt för att möjliggöra att prioriteringarna i rådets slutsatser om en europeisk strategi för att stärka lärosäten för Europas framtid kan genomföras fullt ut⁶⁴. De uppmanas att inom arbetsstrukturerna för det europeiska utbildningsområdet regelbundet informera kommissionen om motsvarande åtgärder som ska vidtas på lämplig nivå för att stödja målen i denna rekommendation, som är viktiga steg för att uppnå och vidareutveckla det europeiska utbildningsområdet.

Utfärdad i Bryssel den

*På rådets vägnar
Ordförande*

⁶³ [EU-plattformen för mångfaldsstadgor fyller tio år! Europeiska kommissionen \(europa.eu\).](https://europa.eu/europa/en/eu-platform-for-diversity-studies-fills-ten-years-european-commission)

⁶⁴ Rådets slutsatser om en EU-strategi för att stärka lärosäten för Europas framtid (EUT C 167, 21.4.2022, s. 9).