

ZALECENIE RADY
z dnia 16 czerwca 2022 r.
w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych

(2022/C 243/03)

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 292 w związku z art. 149,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Wykwalifikowana siła robocza ma kluczowe znaczenie dla wzmocnienia trwałej konkurencyjności Unii, wspierania sprzyjającej zatrudnieniu odbudowy gospodarczej po pandemii COVID-19 oraz zapewnienia sprawiedliwej pod względem społecznym transformacji cyfrowej i ekologicznej. Aby nadążyć za zmianami zachodzącymi na rynkach pracy, ludzie muszą doskonalić swoje umiejętności. Nowe i lepsze umiejętności otwierają szersze perspektywy oraz umożliwiają odgrywanie aktywnej roli w radzeniu sobie ze zmianą własnej sytuacji na rynku pracy i pełne uczestniczenie w życiu społecznym w kontekście zmian demograficznych. Ponadto podnoszenie i zmiana kwalifikacji przez osoby dorosłe mogą być ważnym narzędziem sprzyjającym sprawiedliwości społecznej i włączeniu, po to by transformacja miała sprawiedliwy charakter.
- (2) Art. 14 ust. 1 Karty praw podstawowych ⁽¹⁾ stanowi, że każdy ma prawo do nauki i dostępu do kształcenia zawodowego i ustawicznego. Pierwsza zasada Europejskiego filaru praw socjalnych (zwanego dalej „filarem”), ogłoszonego wspólnie przez Parlament Europejski, Radę i Komisję w dniu 17 listopada 2017 r. ⁽²⁾, przewiduje, że każdy ma prawo do dobrej jakości włączającego kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które pozwolą w pełni uczestniczyć w życiu społecznym i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy. Czwarta zasada filaru odnosi się do aktywnego wsparcia na rzecz zatrudnienia, co oznacza przestrzeganie prawa każdej osoby do terminowego i dostosowanego do potrzeb wsparcia na rzecz poprawy perspektyw zatrudnienia lub prowadzenia działalności na własny rachunek. Piąta zasada filaru, dotycząca bezpiecznego i elastycznego zatrudnienia, kładzie nacisk na to, że niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń.
- (3) W dniu 25 czerwca 2021 r. Rada Europejska z zadowoleniem przyjęła główne cele Unii zawarte w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, zgodnie z deklaracją z Porto z dnia 8 maja 2021 r., i tym samym poparła cel zakładający, że do 2030 r. corocznie co najmniej 60 % wszystkich osób dorosłych będzie uczestniczyć w szkoleniach. Jednak w przypadku uczestnictwa w uczeniu się dorosłych, w ostatnim dziesięcioleciu w Unii nastąpił zastój, a 21 państw członkowskich nie osiągnęło unijnego celu ustalonego na 2020 r. Mając to na uwadze, Rada przyjęła rezolucję w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021–2030 ⁽³⁾, aby wesprzeć postępy na drodze do osiągnięcia głównego celu Unii dotyczącego uczenia się dorosłych. W przypadku wielu osób dorosłych, takich jak osoby pracujące w ramach niestandardowych form zatrudnienia, pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), osoby bezrobotne, osoby biernie zawodowo i osoby o niskich kwalifikacjach, zbyt często zdarza się, że możliwości w zakresie rozwoju umiejętności są poza ich zasięgiem.
- (4) W europejskim programie na rzecz umiejętności przyjętym przez Komisję w dniu 1 lipca 2020 r. wzywa się do przeprowadzenia rewolucji w zakresie umiejętności, tak aby transformacja ekologiczna i cyfrowa stała się szansą na szybką i sprawiedliwą odbudowę gospodarczą. W programie tym ogłoszono między innymi, że Komisja przeanalizuje możliwość wprowadzenia indywidualnych rachunków szkoleniowych jako narzędzia wspierającego podnoszenie i zmianę kwalifikacji osób dorosłych w wieku produkcyjnym, uzupełniając pozostałe działania skierowane do pracodawców i organizatorów kształcenia i szkolenia.
- (5) Umiejętności służące transformacji ekologicznej oraz podnoszenie i zmiana kwalifikacji siły roboczej będą konieczne w kontekście budowania nowoczesnej, zasobooszczędnej i konkurencyjnej gospodarki, jak określono w Europejskim Zielonym Ładzie, który ma celu osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2050 r. W komunikacie Komisji z dnia 14 lipca 2021 r. pt. „Gotowi na 55” przyznaje, że transformacja ekologiczna może się udać wyłącznie wówczas, gdy Unia będzie dysponować wykwalifikowaną siłą roboczą, niezbędną do utrzymania konkurencyjności, oraz wskazuje na przewodnie działania w ramach europejskiego programu na rzecz umiejętności, dzięki którym ludzie mają zyskać umiejętności potrzebne do przeprowadzenia transformacji ekologicznej i cyfrowej.

⁽¹⁾ Dz.U. C 326 z 26.10.2012, s. 391.

⁽²⁾ Dz.U. C 428 z 13.12.2017, s. 10.

⁽³⁾ Dz.U. C 504 z 14.12.2021, s. 9.

- (6) W komunikacie Komisji z dnia 9 marca 2021 r. dotyczącym cyfrowej dekady Europy przyznano, że brakuje personelu o odpowiednich umiejętnościach cyfrowych, a także równowagi płci wśród specjalistów w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnej (ICT) i absolwentów nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM). W komunikacie tym powtórzono cel, zgodnie z którym należy zapewnić, aby do 2030 r. co najmniej 80 % ludności Unii posiadało przynajmniej podstawowe umiejętności cyfrowe, i zaproponowano cel zakładający – również do 2030 r. – osiągnięcie liczby 20 mln zatrudnionych specjalistów w dziedzinie ICT, przy zachowaniu równowagi między kobietami i mężczyznami. We wniosku Komisji z dnia 15 września 2021 r. dotyczącym drogi ku cyfrowej dekadzie postuluje się ustanowienie ram na potrzeby realizacji tych celów. W Planie działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021–2027 z dnia 30 września 2020 r. podkreślono, że należy wykorzystać środki technologiczne, by zwiększyć dostępność i wzmocnić elastyczność możliwości uczenia się, w tym podnoszenia i zmiany kwalifikacji.
- (7) W komunikacie Komisji z dnia 10 marca 2020 r. pt. „Nowa strategia przemysłowa dla Europy” wzywa się do zdecydowanego działania w celu zapewnienia wszystkim rzeczywistych możliwości uczenia się przez całe życie i w celu zadbania o to, by kształcenie i szkolenie nadążały za dwójką transformacją i pomagały ją przeprowadzić.
- (8) W konkluzjach Rady z dnia 8 czerwca 2020 r. ⁽⁴⁾ zwrócono się do państw członkowskich, by – z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych i z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych – zbadały możliwe modele publicznego i prywatnego finansowania uczenia się przez całe życie i rozwijania umiejętności w wymiarze indywidualnym, ponieważ stabilne finansowanie jest szczególnie ważne w kontekście niedoboru wykwalifikowanych pracowników, ze zwróceniem szczególnej uwagi na słabsze grupy i pracowników o niskich umiejętnościach, oraz wezwano Komisję, by – zgodnie ze swoimi kompetencjami – wspierała państwa członkowskie w tych wysiłkach.
- (9) Niewystarczające wsparcie finansowe dla osób jest jedną z głównych barier wpływających na uczestnictwo w uczeniu się. Inwestycje publiczne i prywatne są, ogólnie biorąc, niewystarczające. W Unii większość szkoleń związanych z pracą jest sponsorowana przez pracodawców. Wiele przedsiębiorstw, zwłaszcza MŚP, nie zapewnia jednak lub nie finansuje szkoleń dla swoich pracowników, a osoby pracujące w ramach niestandardowych form zatrudnienia mają mniejszy dostęp do szkoleń sponsorowanych przez pracodawcę lub nie mają go wcale. Takie nierówności mogą wpływać negatywnie na dobrostan i zdrowie osób, zmniejszają konkurencyjność gospodarczą, skutkują niewykorzystanymi szansami i tworzą bariery dla innowacji oraz powodują ryzyko, że w procesie przechodzenia na bardziej zrównoważoną działalność gospodarczą ludzie zostaną pozostawieni sami sobie.
- (10) Oprócz kosztów bezpośrednich istotnym czynnikiem uniemożliwiającym osobom dorosłym korzystanie ze szkoleń są ograniczenia czasowe. Mimo że w większości państw członkowskich ⁽⁵⁾ istnieją rozwiązania przewidujące płatny urlop szkoleniowy, świadomość istnienia takiego urlopu wśród osób dorosłych w wieku produkcyjnym i korzystanie z niego przez nie są często na niskim poziomie, a ponadto rozwiązania te często nie obejmują osób pracujących w ramach niestandardowych form zatrudnienia lub nie pozwalają na korzystanie z kształcenia i szkolenia przez osoby dorosłe w okresie bezrobocia lub niskiej aktywności gospodarczej.
- (11) Wielu osobom dorosłym, zwłaszcza wśród osób o niskich kwalifikacjach i najbardziej oddalonych od rynku pracy, brakuje motywacji do podejmowania szkoleń. Mogą one nie być świadome własnych potrzeb w zakresie umiejętności i nie wiedzieć, czy wsparcie i szkolenie są dostępne, czy jest dobrej jakości i czy jest uznawane na rynku pracy. Ponadto ludzie mogą nie mieć motywacji do udziału w szkoleniu, które zostało wybrane bez konsultacji z nimi i nie jest dostosowane do ich potrzeb.
- (12) W Unii potrzebne jest nowe podejście do podnoszenia i zmiany kwalifikacji. Powinno ono uzupełniać istniejące instrumenty i służyć realizacji zobowiązań politycznych, pomagając upodmiotowić osoby i zapewnić im wsparcie i narzędzia niezbędne do podnoszenia lub zmiany kwalifikacji na wszystkich poziomach umiejętności.
- (13) W swojej opinii z dnia 16 sierpnia 2021 r. w sprawie inicjatywy Unii dotyczącej indywidualnych rachunków szkoleniowych oraz poprawy oferty szkoleniowej w Europie Komitet Doradczy ds. Szkolenia Zawodowego stwierdza, że taka inicjatywa powinna zwiększyć zaangażowanie, motywację i uczestnictwo osób dorosłych w kształceniu i szkoleniu. Głównym wyzwaniem jest lepsze dopasowanie umiejętności do potrzeb rynku pracy i zapewnienie dostępu do zróżnicowanych, dobrej jakości opcji szkoleniowych poprzez bardziej adekwatną i lepiej ukierunkowaną ofertę. Komitet Doradczy ds. Szkolenia Zawodowego podkreśla w swojej opinii, że dokonywany na poziomie krajowym wybór mechanizmów finansowania i zindywidualizowanych zachęt dla poszczególnych grup docelowych powinien być zgodny z krajowymi potrzebami i priorytetami.

⁽⁴⁾ Konkluzje Rady z dnia 8 czerwca 2020 r. pt. „Zmiana i podnoszenie kwalifikacji jako podstawa zrównowagi i zatrudnialności w kontekście wspierania odbudowy gospodarczej i spójności społecznej” (ST 8682/20).

⁽⁵⁾ W 24 państwach członkowskich istnieje urlop szkoleniowy, a 12 państw członkowskich podpisało konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącą płatnego urlopu szkoleniowego (stan na marzec 2022 r.).

- (14) Jednym z możliwych podejść do rozwiązania przedstawionych powyżej problemów jest zapewnienie bezpośredniego wsparcia w postaci umieszczanych na indywidualnych rachunkach szkoleniowych uprawnień do szkoleń. Wiąże się to również z ustanowieniem szerokich ram wspomagających, zapewniających osobom dostęp do możliwości szkolenia, informacji, poradnictwa, płatnych urlopów szkoleniowych i uznawania efektów szkolenia. Podejście to może stanowić uzupełnienie istniejących inicjatyw na poziomie krajowym.
- (15) Zaleca się, aby indywidualne uprawnienie do szkoleń było określane na poziomie krajowym, zgodnie z potrzebami szkoleniowymi ⁽⁶⁾ i z uwzględnieniem innych istniejących instrumentów. Modulowanie finansowania w zależności od potrzeb może zwiększyć skuteczność inicjatywy. Państwa członkowskie mogą ustanowić dodatkowe uprawnienia do szkoleń dla osób najbardziej potrzebujących, w zależności od kontekstu krajowego i zmieniającego się rynku pracy. Państwa członkowskie mogą na przykład zapewnić dodatkowe uprawnienia na indywidualnych rachunkach szkoleniowych w przypadku strategicznych sektorów ⁽⁷⁾, aby wspierać transformację ekologiczną i cyfrową. Poza uprawnieniami finansowymi, kluczowymi czynnikami wpływającymi na uczestnictwo w podnoszeniu i zmianie kwalifikacji są adekwatność i użyteczność szkoleń i ich uznawanie. Zaleca się też, by kwestie te były przedmiotem konsultacji z partnerami społecznymi i odpowiednimi interesariuszami.
- (16) Indywidualne rachunki szkoleniowe powinny umożliwiać osobom gromadzenie i wykorzystywanie uprawnień do szkoleń przez pewien czas, który zostanie określony na poziomie krajowym, tak aby osoby te były w stanie podejmować dłuższe lub bardziej kosztowne szkolenia lub odbywać szkolenia w czasie pogorszenia koniunktury gospodarczej, stosownie do pojawiającego się zapotrzebowania na umiejętności. Osoby powinny mieć możliwość zachowywania swoich indywidualnych uprawnień do szkoleń niezależnie od swojego statusu na rynku pracy i statusu zatrudnienia oraz niezależnie od zmian w karierze zawodowej. Zachęca się państwa członkowskie, by ustanowiły zasady dotyczące wygaśnięcia uprawnień zachęcające osoby uczące się do pełnego wykorzystywania swoich uprawnień.
- (17) Należy zachęcać do tego, by możliwe było zachowanie indywidualnych uprawnień do szkoleń w okresach, w których dana osoba zamieszkuje w innym państwie członkowskim, lub skorzystanie z indywidualnych uprawnień do szkoleń w celu uzyskania z zagranicy dostępu do uznawanego i posiadającego gwarancję jakości szkolenia widniejącego w krajowym rejestrze w ich rachunku szkoleniowym. Możliwość przenoszenia uprawnień między państwami członkowskimi jest w dłuższej perspektywie elementem pożądanym i wymaga dalszej analizy z uwzględnieniem możliwych skutków dla krajowych rynków pracy.
- (18) Aby pomóc osobom w określeniu odpowiedniej ścieżki szkolenia, a tym samym zwiększyć ich motywację do uczenia się, niezbędne jest zapewnienie dostępu do możliwości poradnictwa zawodowego i walidacji. Istnieje również potrzeba aktualnych publicznych rejestrów uznawanych szkoleń za pośrednictwem specjalnych dostępnych dla wszystkich, w tym także dla osób z niepełnosprawnościami, pojedynczych krajowych portali cyfrowych, najlepiej połączonych z platformą Europass.
- (19) Zaleca się umożliwienie korzystania z indywidualnych rachunków szkoleniowych w celu uzyskania dostępu do walidacji, w tym do możliwości w zakresie oceny umiejętności. W dokonanej niedawno przez Komisję ocenie prac prowadzonych w ramach zalecenia Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego ⁽⁸⁾ wskazuje się znaczne postępy, ale jednocześnie zwraca uwagę na utrzymujące się wyzwania i proponuje się odpowiedzi na nie. W szczególności należy zapewnić osobom wsparcie dostosowane do ich potrzeb, ściślejszą koordynację z usługami z zakresu poradnictwa oraz skuteczne dopasowanie inicjatyw dotyczących walidacji do potrzeb grup defaworyzowanych i słabszych. Państwa członkowskie są proszone o zachęcanie do zapewniania mikropoświadczeń, w stosownych przypadkach, w oparciu o zidentyfikowane potrzeby, zgodnie z zaleceniem Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zdolności do zatrudnienia ⁽⁹⁾.
- (20) Niniejsze zalecenie wspiera wdrożenie płatnego urlopu szkoleniowego. Właściwe zapewnienie płatnego urlopu szkoleniowego umożliwiłoby pracownikom zachowanie wynagrodzenia lub dochodu zastępczego w okresach szkolenia. Zachęca się państwa członkowskie do podjęcia dialogu z partnerami społecznymi na temat rozwiązań, które umożliwiają pracownikom uczestnictwo w szkoleniach w godzinach pracy z wykorzystaniem ich indywidualnych rachunków szkoleniowych, z uwzględnieniem krajowych możliwości i systemów szkolenia. W tym względzie należy wziąć pod uwagę sytuację MŚP i mikroprzedsiębiorstw.

⁽⁶⁾ Uprawnienia do szkoleń mogą na przykład umożliwiać wszystkim osobom udział w uznawanych szkoleniach w wymiarze 30 godzin rocznie, a osobom najbardziej potrzebującym – 50 godzin.

⁽⁷⁾ Komunikat Komisji z dnia 5 maja 2021 r. pt. „Aktualizacja nowej strategii przemysłowej z 2020 r. – tworzenie silniejszego jednolitego rynku sprzyjającego odbudowie Europy” odnosi się do 14 ekosystemów przemysłowych, które powinny otrzymać specjalne wsparcie, w tym na rozwój umiejętności ich obecnych i przyszłych pracowników.

⁽⁸⁾ Dz.U. C 398 z 22.12.2012, s. 1.

⁽⁹⁾ Zob. s. 10 niniejszego Dziennika Urzędowego.

- (21) Szeroko zakrojone działania i kampanie informacyjne i służące zwiększaniu świadomości mają kluczowe znaczenie dla istotnej poprawy wskaźników korzystania przez osoby dorosłe z możliwości uczenia się, w szczególności wśród grup wykazujących niską świadomość co do możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji, takich jak osoby najbardziej oddalone od rynku pracy. Skuteczność takich działań informacyjnych i służących zwiększaniu świadomości można poprawić w drodze współpracy między organami publicznymi, partnerami społecznymi, organizacjami społeczeństwa obywatelskiego i innymi interesariuszami, opierającej się na wspólnym rozumieniu, że podnoszenie i zmiana kwalifikacji stanowią rodzaj inwestycji. Zwrócenie uwagi na dostępność powinno sprawić, by uczestnictwo osób dorosłych z niepełnosprawnościami stało się łatwiejsze.
- (22) Monitorowanie na poziomie krajowym oraz ciągle udoskonalanie indywidualnych rachunków szkoleniowych i ram wspomagających mają zasadnicze znaczenie dla wsparcia wykonania niniejszego zalecenia. Wprowadzane w dalszej kolejności dostosowania mogą dotyczyć kwoty indywidualnych uprawnień do szkoleń, grup priorytetowych lub przyjaznego dla użytkownika zintegrowania poszczególnych elementów ram wspomagających.
- (23) Odpowiednie finansowanie jest kluczowym elementem udanych systemów indywidualnych rachunków szkoleniowych. Krajowy system indywidualnych rachunków szkoleniowych mógłby pomóc w podziale kosztów między różne źródła finansowania, takie jak organy publiczne, pracodawcy i fundusze zarządzane przez partnerów społecznych, poprzez umożliwienie zasilania indywidualnego rachunku szkoleniowego z różnych źródeł finansowania. Połączenie publicznych i prywatnych źródeł finansowania powinno zapewnić trwałą charakter inicjatywy w państwach członkowskich, co ma zasadnicze znaczenie dla jej powodzenia. Takie połączenie źródeł finansowania ułatwia modulowanie wsparcia i dodatkowego finansowania zapewnianego przez pracodawców swoim pracownikom dobrowolnie lub w wyniku układów zbiorowych pracy.
- (24) Tworzenie indywidualnych rachunków szkoleniowych i ram wspomagających może być wspierane z funduszy Unii wspomagających systemy uczenia się osób dorosłych, takich jak Europejski Fundusz Społeczny Plus ⁽¹⁰⁾, Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego ⁽¹¹⁾ oraz Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji ⁽¹²⁾, a także, w stosownych przypadkach, Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności ⁽¹³⁾ w ramach Next Generation EU, a także dzięki wykorzystaniu dostosowanej do potrzeb wiedzy specjalistycznej za pośrednictwem Instrumentu Wsparcia Technicznego ⁽¹⁴⁾. Proces ten może być także wspierany dzięki wzajemnemu uczeniu się, ułatwianemu przez Komisję.
- (25) Niniejsze zalecenie pozostaje bez uszczerbku dla wyłącznych kompetencji państw członkowskich i dla podziału kompetencji w każdym państwie członkowskim, na poziomie krajowym, regionalnym lub lokalnym, w odniesieniu do finansowania, a także organizacji i treści ich systemów kształcenia i szkolenia dorosłych. Niniejsze zalecenie nie uniemożliwia państwom członkowskim utrzymania lub ustanowienia przepisów dotyczących kształcenia i szkolenia dorosłych innych lub bardziej zaawansowanych niż przepisy zalecane w niniejszym zaleceniu.
- (26) Państwa członkowskie powinny włączyć partnerów społecznych i wszystkich odpowiednich interesariuszy, w tym organizacje społeczeństwa obywatelskiego, w opracowywanie reform. Niniejsze zalecenie w pełni respektuje autonomię partnerów społecznych, także w przypadku, gdy odpowiadają oni za tworzenie systemów szkolenia i za zarządzanie nimi.
- (27) Środki przedstawione w niniejszym zaleceniu nie zastępują zapewniania szkoleń przez pracodawców, publiczne i prywatne służby zatrudnienia ani innych organizatorów kształcenia i szkolenia, ani nie mają na celu ingerowania w zapewnianie takich szkoleń; nie powinny też zastępować wsparcia publicznego dla instytucji kształcenia i szkolenia ani innych rodzajów wsparcia. Należy minimalizować dodatkowe obciążenia administracyjne,

⁽¹⁰⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) oraz uchylające rozporządzenie (UE) nr 1296/2013 (Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 21).

⁽¹¹⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1058 z dnia 24 czerwca 2021 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i Funduszu Spójności (Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 60).

⁽¹²⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1056 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 1).

⁽¹³⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/241 z dnia 12 lutego 2021 r. ustanawiające Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (Dz.U. L 57 z 18.2.2021, s. 17).

⁽¹⁴⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/240 z dnia 10 lutego 2021 r. ustanawiające Instrument Wsparcia Technicznego (Dz.U. L 57 z 18.2.2021, s. 1).

NINIEJSZYM ZALECA:

Cele

1. Celem niniejszego zalecenia jest wspieranie inicjatyw państw członkowskich mających na celu umożliwienie większej liczbie osób dorosłych w wieku produkcyjnym udziału w szkoleniach, aby zwiększyć wskaźniki uczestnictwa i zmniejszyć braki kwalifikacji. Niniejsze zalecenie przyczynia się tym samym do realizacji celu Unii, jakim jest propagowanie społecznej gospodarki rynkowej o wysokiej konkurencyjności, z myślą o zapewnieniu pełnego zatrudnienia i postępu społecznego. W szczególności ma ono na celu:
 - a) wspieranie wszystkich osób dorosłych w wieku produkcyjnym w dostępie do szkoleń, także na potrzeby zmiany sytuacji zawodowej, niezależnie od ich statusu na rynku pracy lub statusu zatrudnienia;
 - b) zwiększenie zachęt i motywacji poszczególnych osób do korzystania ze szkoleń.
2. Aby osiągnąć cele określone w ust. 1, zaleca się, aby państwa członkowskie rozważyły – jako możliwy sposób pozwalający osobom na uczestnictwo w szkoleniach istotnych dla rynku pracy – utworzenie indywidualnych rachunków szkoleniowych. W zakresie, w jakim państwa członkowskie podejmują decyzję o utworzeniu indywidualnych rachunków szkoleniowych, zaleca się im, by wprowadziły ramy wspomagające, w tym możliwości poradnictwa i walidacji, w celu promowania skutecznego korzystania ze szkoleń, jak określono w niniejszym zaleceniu.

Zakres stosowania

3. Niniejsze zalecenie obejmuje osoby dorosłe w wieku produkcyjnym mające miejsce legalnego pobytu w państwie członkowskim, niezależnie od poziomu wykształcenia, aktualnego statusu na rynku pracy lub statusu zatrudnienia. Państwu członkowskim zaleca się ustanowienie indywidualnego rachunku szkoleniowego dla każdej osoby należącej do tej grupy, zgodnie z krajowymi potrzebami i okolicznościami.

Zaleca się, by pracownicy przygraniczni i osoby prowadzące działalność na własny rachunek w państwie członkowskim innym niż państwo członkowskie, w którym mają oni miejsce legalnego pobytu, otrzymywały uprawnienia w państwie członkowskim, w którym pracują.

Definicje

4. Do celów niniejszego zalecenia stosuje się następujące definicje:
 - a) „indywidualne uprawnienie do szkoleń” oznacza prawo dostępu do indywidualnego budżetu, którym dysponuje dana osoba w celu pokrycia bezpośrednich kwalifikujących się do finansowania kosztów szkolenia istotnego dla rynku pracy, poradnictwa i doradztwa, oceny umiejętności lub walidacji umiejętności;
 - b) „indywidualny rachunek szkoleniowy” jest narzędziem realizacji indywidualnych uprawnień do szkoleń. To osobisty rachunek, który umożliwia osobom gromadzenie i zachowanie w określonym czasie uprawnień do skorzystania z dowolnego kwalifikującego się szkolenia oraz z możliwości poradnictwa lub walidacji, które dana osoba uzna za najbardziej użyteczne i w wybranym przez siebie momencie, zgodnie z przepisami krajowymi. Indywidualny rachunek szkoleniowy gwarantuje, że uprawnienia są w pełni własnością danej osoby, niezależnie od źródła finansowania;
 - c) „możliwość przenoszenia” indywidualnych uprawnień do szkoleń oznacza, że po przyznaniu takich uprawnień dana osoba zachowuje je również w trakcie zmiany sytuacji zawodowej, np. podczas zmiany pracy, przechodzenia od pracy do uczenia się, od zatrudnienia do bezrobocia oraz od aktywności zawodowej do bierności zawodowej;
 - d) „ramy wspomagające” przewidują wsparcie, które propaguje skuteczne korzystanie z indywidualnych uprawnień do szkoleń. Obejmują one możliwości poradnictwa zawodowego i walidacji, krajowy rejestr możliwości, które kwalifikują się do finansowania w ramach indywidualnych uprawnień do szkoleń, pojedynczy krajowy portal cyfrowy umożliwiający dostęp do indywidualnego rachunku szkoleniowego i krajowego rejestru oraz płatny urlop szkoleniowy.

Indywidualny rachunek szkoleniowy

Zaleca się, aby państwa członkowskie, zgodnie z krajowymi praktykami i potrzebami:

5. utworzyły, po konsultacji z partnerami społecznymi i odpowiednimi interesariuszami, indywidualny rachunek szkoleniowy dla każdej osoby objętej zakresem stosowania niniejszego zalecenia, który mógłby uzupełnić inne już istniejące środki;
6. zapewniły odpowiedni roczny przydział dla każdego indywidualnego rachunku szkoleniowego, który można gromadzić i wykorzystywać przez określony czas, aby umożliwić bardziej gruntowne szkolenie;
7. przewidziały, po konsultacji z partnerami społecznymi i odpowiednimi interesariuszami, dodatkowe indywidualne uprawnienia do szkoleń na rachunkach osób najbardziej potrzebujących podniesienia i zmiany kwalifikacji, w oparciu o potrzeby krajowe lub sektorowe, status danej osoby na rynku pracy lub status stosunku pracy lub poziom kwalifikacji oraz wszelkie inne istotne okoliczności, a także zgodnie z jasnymi i przejrzystymi kryteriami;
8. zachęcały pracodawców do zapewniania dodatkowych indywidualnych uprawnień do szkoleń na indywidualnych rachunkach szkoleniowych swoich pracowników i innych osób pracujących w ich łańcuchu wartości, w szczególności osób pracujących w MSP, bez ingerowania w szkolenia w miejscu pracy;
9. zachęcały publiczne i prywatne służby zatrudnienia do zapewniania dodatkowych indywidualnych uprawnień do szkoleń na indywidualnych rachunkach szkoleniowych osób najbardziej potrzebujących podniesienia i zmiany kwalifikacji;
10. określiły warunki, na jakich można gromadzić i przechowywać indywidualne uprawnienia do szkoleń, aby osiągnąć równowagę między umożliwieniem osobom gromadzenia uprawnień w celu finansowania dłuższych szkoleń a zachęcaniem ich do korzystania z uprawnień w sposób regularny przez całe życie zawodowe; państwa członkowskie mogłyby na przykład ustanowić limit czasowy i górną kwotę zgromadzonych i przechowywanych uprawnień;
11. działały na rzecz sprawienia, by indywidualne uprawnienia do szkoleń znajdujące się na rachunku w danym państwie członkowskim mogły być wykorzystywane na kwalifikujące się szkolenia oraz możliwości poradnictwa zawodowego i walidacji w tym państwie członkowskim, nawet w okresach, w których dana osoba ma miejsce legalnego pobytu w innym państwie członkowskim.

Ramy wspomagające

Zaleca się, aby państwa członkowskie, wprowadzając indywidualne rachunki szkoleniowe, osadziły je w ramach wspomagających, które obejmują:

— Poradnictwo zawodowe i walidację

12. Państwom członkowskim zaleca się zapewnienie, by możliwości w zakresie usług poradnictwa zawodowego i walidacji, w tym możliwości oceny umiejętności, zapewniane bezpośrednio lub online, zostały udostępnione i były dostępne dla każdego posiadacza indywidualnego rachunku szkoleniowego bezpłatnie lub w ramach korzystania z indywidualnych uprawnień do szkoleń, zgodnie z zaleceniem Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego ⁽¹⁵⁾.

— Krajowy rejestr kwalifikujących się szkoleń dobrej jakości oraz możliwości poradnictwa zawodowego i walidacji

13. Państwom członkowskim zaleca się utworzenie i aktualizowanie publicznego rejestru szkoleń oraz możliwości poradnictwa zawodowego i walidacji, kwalifikujących się do finansowania w ramach indywidualnych uprawnień do szkoleń ⁽¹⁶⁾. Rejestr ten powinien również obejmować możliwości w zakresie usług poradnictwa zawodowego i możliwości walidacji, świadczone przez państwa członkowskie nieodpłatnie na rzecz obywateli.

⁽¹⁵⁾ Dz.U. C 398 z 22.12.2012, s. 1.

⁽¹⁶⁾ Państwa członkowskie zachęca się do zapewnienia zgodności tego rejestru z europejskim modelem dotyczącym uczenia się – modelem danych mającym na celu ujednoczenie sposobu wymiany i prezentowania danych dotyczących uczenia się. Z europejskiego modelu dotyczącego uczenia się można korzystać w różnych kontekstach uczenia się, na przykład do opisywania możliwości uczenia się, kwalifikacji, poświadczeń i akredytacji. Wykorzystuje on pola danych opisane w załączniku VI do zalecenia Rady z dnia 22 maja 2017 r. w sprawie europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (Dz.U. C 189 z 15.6.2017, s. 15).

14. Państwa członkowskie zachęca się do ustanowienia i publikowania jasnych zasad umieszczania w rejestrze różnych form szkoleń istotnych dla rynku pracy oraz możliwości poradnictwa zawodowego i walidacji, w oparciu o przejrzyste wymogi jakościowe i gromadzenie informacji na temat umiejętności oraz we współpracy z partnerami społecznymi i odpowiednimi interesariuszami. Państwa członkowskie powinny regularnie poddawać te zasady przeglądowi, aby sprzyjać ich dostosowaniu do potrzeb rynku pracy.
 15. Państwom członkowskim zaleca się, by w stosownych przypadkach zachęcały organizatorów uczenia się formalnego i pozaformalnego do rozwijania i poszerzania ich oferty w oparciu o zidentyfikowane potrzeby, w tym na przykład poprzez zapewnianie mikropoświadczeń zgodnie z zaleceniem w sprawie mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zdolności do zatrudnienia oraz poprzez stosowanie unijnych i krajowych ram kompetencji.
 16. Państwom członkowskim zaleca się zaproszenie partnerów społecznych, sektora kształcenia i szkolenia oraz innych odpowiednich interesariuszy do udziału w procesie definiowania kryteriów kwalifikowalności w odniesieniu do szkoleń ujętych w rejestrze.
 17. Państwom członkowskim zaleca się, by w stosownych przypadkach w przejrzysty sposób dopuściły uwzględnianie w rejestrze krajowym możliwości szkoleniowych oferowanych przez organizatorów w innych państwach.
- Pojedynczy krajowy portal cyfrowy obsługujący indywidualne rachunki szkoleniowe
18. Państwa członkowskie zachęca się do umożliwienia osobom dostępu do ich indywidualnych rachunków szkoleniowych i łatwego poruszania się po rejestrze poprzez bezpieczne uwierzytelnianie elektroniczne na charakteryzującym się dostępnością ⁽¹⁷⁾ pojedynczym krajowym portalem cyfrowym ⁽¹⁸⁾, do którego można łatwo uzyskać dostęp z urządzeń mobilnych i który powinien być połączony z platformą Europass, a także do wspierania osób w takich działaniach.
- Płatny urlop szkoleniowy
19. Państwom członkowskim zaleca się podjęcie dialogu z partnerami społecznymi na temat rozwiązań, które umożliwiają pracownikom uczestnictwo w szkoleniach w godzinach pracy z wykorzystaniem ich indywidualnych rachunków szkoleniowych.
 20. Państwom członkowskim zaleca się wprowadzenie przepisów dotyczących płatnych urlopów szkoleniowych lub dochodu zastępczego lub dokonanie przeglądu adekwatności istniejących przepisów, a przy tym rozważenie:
 - a) objęcia nimi każdego rodzaju stosunku pracy oraz osób samozatrudnionych;
 - b) finansowego i niefinansowego wsparcia dla pracodawców (w szczególności MŚP), których pracownicy korzystają z płatnego urlopu szkoleniowego;
 - c) potrzeby zapewnienia skutecznego wdrożenia takich przepisów.

Działania informacyjne i służące zwiększeniu świadomości

21. Państwom członkowskim zaleca się, by wspólnie z partnerami społecznymi, organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, organizacjami regionalnymi i lokalnymi oraz innymi odpowiednimi podmiotami podejmowały szeroko zakrojone działania i kampanie informacyjne i służące zwiększeniu świadomości, dostosowane do potrzeb potencjalnych beneficjentów systemu indywidualnych rachunków szkoleniowych. Szczególną uwagę należy zwrócić na osoby najbardziej potrzebujące podniesienia i zmiany kwalifikacji, zgodnie z definicją na poziomie krajowym, aby informować i motywować osoby kwalifikujące się odnośnie do ich praw i korzyści wiążących się z indywidualnymi rachunkami szkoleniowymi oraz ram wspomaganie. Działania służące zwiększeniu świadomości powinny być również skierowane między innymi do pracowników MŚP.

⁽¹⁷⁾ Zgodnie z wymogami dostępności określonymi w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/882 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie wymogów dostępności produktów i usług (Dz.U. L 151 z 7.6.2019, s. 70).

⁽¹⁸⁾ Portale takie powinny zostać utworzone zgodnie z zasadami zawartymi w komunikacie Komisji z dnia 23 marca 2017 r. w sprawie europejskich ram interoperacyjności.

Monitorowanie i ciągłe doskonalenie

22. Państwa członkowskie, które wprowadzają indywidualne rachunki szkoleniowe, są zachęcane do monitorowania i oceny na poziomie krajowym funkcjonowania takich rachunków i ram wspomagających oraz, w razie potrzeby, do dokonywania dostosowań, by w sposób jak najbardziej efektywny osiągnąć cele niniejszego zalecenia, na przykład w odniesieniu do kwoty uprawnień do szkoleń, definicji osób najbardziej potrzebujących podniesienia i zmiany kwalifikacji oraz przyjaznego dla użytkownika zintegrowania poszczególnych elementów ram wspomagających. W procesie tym należy konsultować się z partnerami społecznymi i odpowiednimi interesariuszami.

Finansowanie

23. Państwu członkowskiemu zaleca się podjęcie działań w celu zapewnienia adekwatnego i trwałego finansowania indywidualnych rachunków szkoleniowych, z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych i innych istniejących już środków, ze zwróceniem szczególnej uwagi na MŚP.
24. Państwa członkowskie zachęca się do ułatwiania łączenia różnych publicznych i prywatnych źródeł finansowania w celu zasilenia indywidualnych uprawnień do szkoleń, w tym także źródeł finansowania wynikających z rokowań zbiorowych.
25. Państwu członkowskiemu zaleca się zapewnienie trwałego finansowania na rzecz ram wspomagających oraz działań informacyjnych i służących zwiększaniu świadomości, o których mowa w niniejszym zaleceniu.
26. Państwa członkowskie zachęca się do maksymalnego i jak najwydajniejszego wykorzystywania funduszy i instrumentów Unii, w szczególności Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności oraz Instrumentu Wsparcia Technicznego, w celu:
- utworzenia krajowych indywidualnych rachunków szkoleniowych osadzonych w ramach wspomagających, w tym poprzez opracowanie pojedynczego krajowego portalu cyfrowego na potrzeby indywidualnych rachunków szkoleniowych i powiązanych uznawanych usług oraz utworzenie krajowych rejestrów uznanych szkoleń;
 - zapewnienia dodatkowych indywidualnych uprawnień do szkoleń na rachunkach osób najbardziej potrzebujących podniesienia i zmiany kwalifikacji, w sposób odzwierciedlający uwarunkowania krajowe i priorytety Unii, w tym w zakresie transformacji ekologicznej i cyfrowej;
 - tworzenia i zapewniania możliwości poradnictwa zawodowego i walidacji;
 - zorganizowania działań informacyjnych i służących zwiększaniu świadomości.

Wsparcie ze strony Unii

27. Rada z zadowoleniem przyjmuje fakt, że Komisja zamierza – zgodnie ze swoimi kompetencjami i z należyтым uwzględnieniem zasady pomocniczości – wspierać wykonanie niniejszego zalecenia, korzystając z wiedzy fachowej Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), Europejskiej Fundacji Kształcenia (ETF), Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) oraz Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA), poprzez:
- ułatwianie wzajemnego uczenia się wśród państw członkowskich, by wesprzeć opracowywanie i wprowadzanie odpowiednich środków do celów wykonania niniejszego zalecenia;
 - poszerzanie bazy wiedzy na temat indywidualnych rachunków szkoleniowych i powiązanych kwestii oraz opracowanie odpowiednich materiałów zawierających wytyczne;
 - przeprowadzoną w ścisłej współpracy z państwami członkowskimi analizę dalszego rozwoju platformy Europass, w szczególności w celu zapewnienia interoperacyjności z pojedynczymi krajowymi portalami cyfrowymi na potrzeby indywidualnych rachunków szkoleniowych, oraz poprzez eksponowanie możliwości uczenia się, poradnictwa zawodowego i walidacji, z których można skorzystać za pośrednictwem danych krajowych indywidualnych uprawnień do szkoleń.

Sprawozdawczość i ocena

28. Państwa członkowskie zachęca się do podjęcia działań na rzecz realizacji celów określonych w pkt 1 niniejszego zalecenia. Postępy na drodze do realizacji tych celów powinny być monitorowane w ramach wielostronnego nadzoru jako część cyklu europejskiego semestru. Komisja powinna zapewnić, by w toku monitorowania wykorzystywano informacje już zgromadzone za pomocą innych ram monitorowania i unikano powielania działań, tak by ograniczyć obciążenia administracyjne.
29. Komisja powinna dokonać oceny i ewaluacji postępów w wykonaniu niniejszego zalecenia we współpracy z zainteresowanymi państwami członkowskimi i po konsultacjach z partnerami społecznymi i odpowiednimi interesariuszami oraz powinna złożyć Radzie sprawozdanie do dnia 17 czerwca 2027 r.

Sporządzono w Luksemburgu dnia 16 czerwca 2022 r.

W imieniu Rady
Przewodniczący
O. DUSSOPT