

RÅDETS REKOMMENDATION
av den 16 juni 2022
om individuella utbildningskonton

(2022/C 243/03)

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DENNA REKOMMENDATION

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 292 jämförd med artikel 149,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag, och

av följande skäl:

- (1) En kvalificerad arbetskraft är avgörande för att stärka unionens hållbara konkurrenskraft, stödja en återhämtning med ökad sysselsättning från covid-19-pandemin och säkerställa socialt rättvisa digitala och gröna omställningar. I takt med att arbetsmarknaden utvecklas måste människor hålla jämna steg genom att höja sin kompetens. Ny och bättre kompetens öppnar fler möjligheter och rustar människor för att spela en aktiv roll när det gäller att hantera övergångar på arbetsmarknaden och delta fullt ut i samhället, mot bakgrund av demografiska förändringar. Kompetenshöjning och omskolning för vuxna kan dessutom vara kraftfulla verktyg för att främja social rättvisa och inkludering för en rättvis omställning.
- (2) I artikel 14.1 i stadgan om de grundläggande rättigheterna ⁽¹⁾ anges att var och en har rätt till utbildning och till tillgång till yrkesutbildning och fortbildning. I den första principen i den europeiska pelaren för sociala rättigheter (*pelaren*), som proklamerades gemensamt av Europaparlamentet, rådet och kommissionen den 17 november 2017 ⁽²⁾, anges att var och en har rätt till god, inkluderande utbildning och livslångt lärande för att bibehålla och tillägna sig färdigheter som tillåter att individen deltar fullt ut i samhället och framgångsrikt klarar övergångar på arbetsmarknaden. Den fjärde principen i pelaren rör aktivt stöd till arbete för att upprätthålla var och ens rätt till individanpassat stöd i rätt tid för att förbättra sina utsikter till anställning eller egenföretagande. Den femte principen i pelaren om trygg och anpassningsbar anställning betonar att arbetstagare, oberoende av anställningsförhållandets form och varaktighet, har rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till socialt skydd och utbildning.
- (3) Den 25 juni 2021 välkomnade Europeiska rådet unionens överordnade mål i handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, i linje med Portoförklaringen av den 8 maj 2021, och stödde därigenom ambitionen att säkerställa att minst 60 % av alla vuxna senast 2030 deltar i utbildning varje år. Deltagandet i vuxenutbildning i unionen har dock stagnerat under det senaste årtiondet, och 21 medlemsstater nådde inte upp till målet på unionsnivå för 2020. Med beaktande av detta antog rådet resolutionen om en förnyad europeisk agenda för vuxenlärande 2021–2030 ⁽³⁾ till stöd för arbetet med att uppnå unionens överordnade mål för vuxenlärande. För många vuxna, till exempel de med atypiska anställningsformer, anställda vid små och medelstora företag, arbetslösa, de som står utanför arbetskraften och lågkvalificerade, är möjligheterna till kompetensutveckling alltför ofta utom räckhåll.
- (4) I den europeiska kompetensagendan, som antogs av kommissionen den 1 juli 2020, efterlyses en kompetensrevolution för att omvandla den ekologiska och den digitala omställningen till möjligheter för en snabb och rättvis återhämtning. Bland annat tillkännages att kommissionen kommer att undersöka individuella utbildningskonton som ett verktyg för att stödja kompetenshöjning och omskolning av vuxna i arbetsför ålder, som ett komplement till andra åtgärder som riktar sig till arbetsgivare och utbildningsanordnare.
- (5) Kompetens för den gröna omställningen och kompetenshöjning och omskolning av arbetskraften kommer att behövas i samband med övergången till en modern, resurseeffektiv och konkurrenskraftig ekonomi, enligt vad som anges den europeiska gröna given, vars syfte är klimatneutralitet senast 2050. I kommissionens meddelande av den 14 juli 2021 om 55 %-paketet (*Fit for 55*) konstateras att den gröna omställningen endast kan lyckas om unionen har den kvalificerade arbetskraft som behövs för att förbli konkurrenskraftig, och lyfter fram flaggskeppsinitiativen i den europeiska kompetensagendan för att utrusta människor med den kompetens som krävs för den gröna och den digitala omställningen.

⁽¹⁾ EUT C 326, 26.10.2012, s. 391.

⁽²⁾ EUT C 428, 13.12.2017, s. 10.

⁽³⁾ EUT C 504, 14.12.2021, s. 9.

- (6) I kommissionens meddelande av den 9 mars 2021 om Europas digitala decennium konstateras det att det råder brist på personal med lämpliga digitala färdigheter samt att könsfördelningen är skev bland specialister inom informations- och kommunikationsteknik (IKT) och bland personer med universitetsexamen i naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap eller matematik. I meddelandet upprepas målet att andelen av unionens befolkning med åtminstone grundläggande digitala färdigheter ska vara minst 80 % senast 2030, och föreslås ett mål att det ska finnas 20 miljoner anställda IKT-specialister med konvergens mellan kvinnor och män, också det senast 2030. I kommissionens förslag av den 15 september 2021 om en färdväg för det digitala decenniet föreslås fastställandet av en ram för att gå vidare med dessa mål. I handlingsplanen för digital utbildning 2021–2027 av den 30 september 2020 betonas att tekniska medel bör användas för att underlätta tillgången till utbildningsmöjligheter, inbegripet kompetenshöjning och omskolning, och öka flexibiliteten.
- (7) I kommissionens meddelande av den 10 mars 2020 med titeln *En ny industristrategi för EU* efterlyses beslutsamma åtgärder för att göra livslångt lärande till en realitet för alla och säkerställa att utbildningen håller jämna steg med och uppnår resultat för den gröna och den digitala omställningen.
- (8) I rådets slutsatser av den 8 juni 2020 (*) uppmanas medlemsstaterna, med beaktande av nationella omständigheter samt med respekt för arbetsmarknadens parter roller och oberoende att undersöka möjliga modeller för offentlig och privat finansiering av livslångt lärande och utveckling av färdigheter på individuell nivå, eftersom det mot bakgrund av bristen på kvalificerad arbetskraft är särskilt viktigt med hållbar finansiering, och att särskilt uppmärksamma utsatta grupper och lågkvalificerade arbetstagare, och kommissionen uppmanas, i enlighet med sina befogenheter, att stödja medlemsstaterna i dessa insatser.
- (9) Otillräckligt ekonomiskt stöd till enskilda är ett av de främsta hindren för deltagande i utbildning. De totala offentliga och privata investeringarna är otillräckliga. De flesta arbetsrelaterade utbildningar i unionen är arbetsgivarfinansierade. Många företag, särskilt små och medelstora företag, tillhandahåller dock inte eller finansierar inte utbildning för sin personal, och personer med atypiska anställningsformer har sämre eller ingen tillgång till arbetsgivarfinansierad utbildning. Sådana ojämlikheter skulle kunna undergräva människors välfärd och hälsa, minska den ekonomiska konkurrenskraften, leda till missade möjligheter och hinder för innovation och riskera att lämna människor på efterkälken i övergången till mer hållbara ekonomiska verksamheter.
- (10) Utöver de direkta kostnaderna är tidsbegränsningar en viktig faktor som hindrar vuxna från att söka utbildning. Även om arrangemang för betald ledighet för utbildning förekommer i de flesta medlemsstater (†) är medvetenheten om och utnyttjandet av ledighet för utbildning bland vuxna i arbetsför ålder låg, och arrangemangen omfattar ofta inte arbetstagare med atypiska anställningsformer eller tillåter inte att vuxna söker utbildning under perioder av arbetslöshet eller låg ekonomisk aktivitet.
- (11) Många vuxna, särskilt lågutbildade och de som befinner sig längst bort från arbetsmarknaden, är inte motiverade att delta i utbildning. De känner eventuellt inte till sina egna kompetensbehov, och känner eventuellt inte till om stöd och utbildning finns, eller är av god kvalitet och erkänd på arbetsmarknaden. Dessutom kan det hända att människor inte är motiverade att delta i utbildning som har valts utan att de rådfrågats och som inte är anpassad till deras behov.
- (12) Det behövs en ny strategi för kompetensutveckling och omskolning i unionen. Den bör komplettera befintliga instrument och följa upp politiska åtaganden genom att ge enskilda egenmakt och utrusta dem med det stöd och de verktyg de behöver för att höja sin kompetens eller omskola sig, oberoende av kompetensnivå.
- (13) Rådgivande kommittén för yrkesutbildning argumenterar i sitt yttrande av den 16 augusti 2021 om unionsinitiativet om individuella utbildningskonton och en förstärkning av utbildningsutbudet i Europa att ett sådant initiativ bör bidra till mer engagemang och motivation för, och deltagande i, utbildning från vuxnas sida. Den största utmaningen är att förbättra matchningen av kompetens och arbetstillfällen och att säkerställa tillgång till diversifierade utbildningsalternativ av hög kvalitet genom ett mer relevant och bättre inriktat utbud. Kommittén framhåller i yttrandet att valet av finansieringsmekanismer och skräddarsydda incitament per målgrupp på nationell nivå bör ske i enlighet med nationella behov och prioriteringar.

(*) Rådets slutsatser av den 8 juni 2020 om omskolning och kompetensutveckling som en grund för ökad hållbarhet och anställbarhet, i syfte att stödja ekonomisk återhämtning och social sammanhållning (ST 8682/20).

(†) 24 medlemsstater har arrangemang för ledighet för utbildning och tolv medlemsstater har (fram till mars 2022) undertecknat Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention om betald ledighet för studier.

- (14) Ett möjligt sätt att bemöta de problem som beskrivs ovan vore att ge människor direkt stöd genom utbildningsrättigheter på individuella utbildningskonton. Detta skulle också inbegripa inrättande av en bred stödjande ram som ger enskilda personer tillgång till utbildningsmöjligheter, information, vägledning, betald ledighet för utbildning och erkännande av utbildningsresultat. Denna metod kan komplettera befintliga initiativ på nationell nivå.
- (15) Det rekommenderas att en enskild utbildningsrättighet fastställs på nationell nivå efter människors utbildningsbehov ⁽⁶⁾, och med beaktande av andra befintliga instrument. Att anpassa finansieringen efter behoven kan öka initiativets effektivitet. Medlemsstaterna får fastställa ytterligare utbildningsrättigheter för de personer som har störst behov, beroende på det nationella sammanhanget och den föränderliga arbetsmarknaden. Medlemsstaterna kan till exempel komplettera individuella utbildningskonton i strategiska sektorer ⁽⁷⁾ för att stödja den gröna och den digitala omställningen. Utöver ekonomiska rättigheter är utbildningens relevans, användbarhet och erkännande viktiga faktorer som påverkar deltagandet i kompetensutveckling och omskolning. Det rekommenderas också att arbetsmarknadens parter och berörda parter rådfrågas i dessa frågor.
- (16) Individuella utbildningskonton bör göra det möjligt för människor att ackumulera och använda utbildningsrättigheter under en viss period, som ska fastställas på nationell nivå, så att de kan delta i längre eller dyrare utbildning eller utbildning under ekonomiska nedgångar som svar på nya kompetensbehov. Enskilda bör kunna behålla sina individuella utbildningsrättigheter oberoende av sin ställning på arbetsmarknaden eller yrkesställning och under karriärbyten. Medlemsstaterna uppmanas att fastställa regler för när rättigheterna upphör att gälla, så att människor uppmanas att utnyttja sina rättigheter fullt ut.
- (17) Möjligheten att tillåta att individuella utbildningsrättigheter behålls under perioder när enskilda personer är bosatta i en annan medlemsstat, och att individuella utbildningsrättigheter används från utlandet för tillgång till erkänd och kvalitetssäkrad utbildning från det nationella registret för deras utbildningskonto, bör främjas. Möjligheten att överföra rättigheter mellan medlemsstaterna är ett önskvärt inslag på längre sikt, som behöver undersökas ytterligare, med beaktande av möjliga konsekvenser för de nationella arbetsmarknaderna.
- (18) För att hjälpa enskilda att hitta en lämplig utbildningsväg och därmed öka deras motivation att utbilda sig, bör det finnas tillgång till yrkesväglednings- och valideringsmöjligheter. Det finns också ett behov av uppdaterade offentliga register över erkänd utbildning genom särskilda nationella digitala portaler som är tillgängliga för alla, inbegripet personer med funktionsnedsättning, och som helst är sammankopplade med Europass-plattformen.
- (19) Det rekommenderas att individuella utbildningskonton används för att få tillgång till validering, inklusive möjligheter till kompetensbedömning. Kommissionens nyligen genomförda utvärdering av arbetet inom ramen för rådets rekommendation av den 20 december 2012 om validering av icke-formellt och informellt lärande ⁽⁸⁾ pekar på betydande framsteg, men identifierar också kvarstående utmaningar och föreslagna lösningar. I synnerhet är det nödvändigt att ge riktat stöd till enskilda, och att säkerställa en närmare samordning med vägledningstjänster och en effektiv anpassning av valideringsinitiativ till missgynnade och utsatta grupper. Medlemsstaterna uppmanas att uppmanas tillhandahållandet av mikromeriter när så är relevant, på grundval av identifierade behov, i linje med rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet ⁽⁹⁾.
- (20) Denna rekommendation stöder införandet av betald ledighet för utbildning. Ett korrekt tillhandahållande av betald ledighet för utbildning skulle göra det möjligt för arbetstagare att behålla sin lön, eller få en ersättningsinkomst, under utbildningsperioderna. Medlemsstaterna uppmanas att inleda en dialog med arbetsmarknadens parter om arrangemang som gör det möjligt för anställda att delta i utbildning under arbetstid med användning av sina individuella utbildningskonton, med beaktande av nationella utbildningsmöjligheter och utbildningsprogram. I detta avseende bör situationen för små och medelstora företag samt mikroföretag också beaktas.

⁽⁶⁾ Utbildningsrättigheter skulle till exempel ge alla enskilda möjlighet till 30 timmar av erkända utbildningsaktiviteter per år, medan de personer som har störst behov skulle ges möjlighet till 50 timmar.

⁽⁷⁾ I kommissionens meddelande av den 5 maj 2021 med titeln *Uppdatering av industristrategin 2020: en starkare inre marknad för EU:s återhämtning* hänvisas det till 14 industriella ekosystem för särskilt stöd, bland annat när det gäller kompetensutveckling för deras nuvarande och framtida arbetskraft.

⁽⁸⁾ EUT C 398, 22.12.2012, s. 1.

⁽⁹⁾ Se sidan 10 i detta nummer av EUT.

- (21) En bredare utåtriktad verksamhet och medvetandehöjande kampanjer är avgörande för att på ett betydande sätt höja deltagande i vuxenutbildning, särskilt bland grupper med låg medvetenhet om kompetenshöjning och omskolning, såsom dem som befinner sig längst bort från arbetsmarknaden. Samarbete mellan myndigheter, arbetsmarknadens parter, det civila samhällets organisationer och andra berörda parter, baserat på den gemensamma uppfattningen att kompetenshöjning och omskolning är ett sätt att investera, kan öka effekterna av den utåtriktade och medvetandehöjande verksamheten. Uppmärksamhet på tillgängligheten bör göra det lättare för vuxna med funktionsnedsättning att delta.
- (22) Övervakning på nationell nivå och kontinuerlig förbättring av systemet med individuella utbildningskonton och den stödjande ramen är avgörande för att stödja genomförandet av denna rekommendation. Senare justeringar kan avse mängden individuella utbildningsrättigheter, prioriterade grupper eller den användarvänliga integreringen av de olika inslagen i den stödjande ramen.
- (23) Tillräcklig finansiering är ett centralt inslag i framgångsrika system med individuella utbildningskonton. Ett nationellt system med individuella utbildningskonton skulle kunna underlätta kostnadsdelning mellan olika finansieringskällor, såsom myndigheter, arbetsgivare och fonder som förvaltas av arbetsmarknadens parter, genom att göra det möjligt för olika finansieringskällor att bidra till det individuella utbildningskontot. En kombination av offentliga och privata finansieringskällor bör säkerställa att initiativet är hållbart i medlemsstaterna, vilket är avgörande för dess framgång. En sådan kombination av finansieringskällor underlättar anpassningen av stödet och arbetsgivarnas tillägg för sina anställda, antingen frivilligt eller som ett resultat av kollektivavtal.
- (24) Unionsfonder som stöder vuxenutbildningssystem, såsom Europeiska socialfonden⁽¹⁰⁾, Europeiska regionala utvecklingsfonden⁽¹¹⁾ och Fonden för en rättvis omställning⁽¹²⁾ samt, i tillämpliga fall, faciliteten för återhämtning och resiliens⁽¹³⁾ inom ramen för Next Generation EU, och skräddarsydd expertis genom instrumentet för tekniskt stöd⁽¹⁴⁾, kan stödja inrättandet av individuella utbildningskonton och deras stödjande ram. Ömsesidigt lärande, underlättat av kommissionen, kan också stödja processen.
- (25) Denna rekommendation påverkar inte medlemsstaternas exklusiva behörighet eller fördelningen av befogenhet inom varje medlemsstat på nationell, regional eller lokal nivå när det gäller finansiering samt organisation och innehåll vad avser deras vuxenutbildnings- och fortbildningssystem. Rekommendationen hindrar inte medlemsstaterna från att behålla eller införa andra eller mer långtgående bestämmelser om vuxenutbildning och fortbildning än dem som rekommenderas i denna rekommendation.
- (26) Medlemsstaterna bör involvera arbetsmarknadens parter och alla berörda aktörer, inbegripet det civila samhällets organisationer, i utformningen av reformer. Denna rekommendation respekterar fullt ut självbestämmanderätten hos arbetsmarknadens parter, inbegripet där de är ansvariga för att inrätta och förvalta utbildningssystem.
- (27) De åtgärder som beskrivs i denna rekommendation ersätter inte, och är inte avsedda att påverka, utbildning som tillhandahålls av arbetsgivare, offentliga och privata arbetsförmedlingar eller andra utbildningsanordnare, och de bör inte heller ersätta offentligt stöd till utbildningsinstitutioner eller andra typer av stöd. Ytterligare administrativa bördor bör minimeras.

⁽¹⁰⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/1057 av den 24 juni 2021 om inrättande av Europeiska socialfonden+ (ESF+) och om upphävande av förordning (EU) nr 1296/2013 (EUT L 231, 30.6.2021, s. 21).

⁽¹¹⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/1058 av den 24 juni 2021 om Europeiska regionala utvecklingsfonden och Sammanhållningsfonden (EUT L 231, 30.6.2021, s. 60).

⁽¹²⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/1056 av den 24 juni 2021 om inrättande av Fonden för en rättvis omställning (EUT L 231, 30.6.2021, s. 1).

⁽¹³⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/241 av den 12 februari 2021 om inrättande av faciliteten för återhämtning och resiliens (EUT L 57, 18.2.2021, s. 17).

⁽¹⁴⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/240 av den 10 februari 2021 om inrättande av ett instrument för tekniskt stöd (EUT L 57, 18.2.2021, s. 1).

HÄRIGENOM REKOMMENDERAS FÖLJANDE.

Mål

1. Denna rekommendation syftar till att stödja medlemsstaternas initiativ för att göra det möjligt för fler vuxna i arbetsför ålder att delta i utbildning i syfte att öka deltagandet och minska kompetenslyftorna. Den bidrar därmed till unionens mål att främja en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft i syfte att uppnå full sysselsättning och sociala framsteg. Den syftar särskilt till att
 - a) underlätta tillgången till utbildning för alla vuxna i arbetsför ålder, inbegripet för övergångar på arbetsmarknaden och oberoende av deras ställning på arbetsmarknaden eller yrkesställning,
 - b) öka enskildas incitament och motivation att söka utbildning.
2. För att uppnå de mål som anges i punkt 1 rekommenderas medlemsstaterna att överväga att inrätta individuella utbildningskonton som ett sätt att göra det möjligt för enskilda att delta i arbetsmarknadsrelevant utbildning. I den mån de beslutar att inrätta individuella utbildningskonton rekommenderas medlemsstaterna att inrätta en stödjande ram, inbegripet möjligheter till vägledning och validering, för att främja det faktiska utnyttjandet av utbildningen, i enlighet med denna rekommendation.

Tillämpningsområde

3. Denna rekommendation omfattar vuxna i arbetsför ålder som är lagligen bosatta i en medlemsstat, oberoende av utbildningsnivå och nuvarande ställning på arbetsmarknaden eller yrkesställning. Medlemsstaterna rekommenderas att inrätta ett individuellt utbildningskonto för varje person som tillhör denna grupp, i enlighet med deras nationella behov och omständigheter.

Det rekommenderas att gränsarbetare och egenföretagare som arbetar i en annan medlemsstat än den där de är lagligen bosatta omfattas i den medlemsstat där de arbetar.

Definitioner

4. I denna rekommendation avses med
 - a) *individuell utbildningsrättighet*: rätten att få tillgång till en personlig budget som står till en enskilds förfogande för att täcka direkta kostnader för stödberättigande och arbetsmarknadsrelevant utbildning, vägledning och rådgivning, kompetensbedömning eller validering.
 - b) *individuellt utbildningskonto*: ett sätt att tillhandahålla individuella utbildningsrättigheter. Det är ett personligt konto som gör det möjligt för enskilda att ackumulera och bevara sina rättigheter över tid för den stödberättigande utbildning, vägledning eller validering som de anser vara mest användbar närhelst de vill, i enlighet med nationella regler. Det ger den enskilde full äganderätt till rättigheterna, oavsett finansieringskälla.
 - c) *överförbarhet*: innebär att individuella utbildningsrättigheter, när de väl har beviljats, förblir i den berörda personens ägo, även under övergångar, såsom mellan arbeten, från arbete till utbildning, från anställning till arbetslöshet och mellan arbete och inaktivitet.
 - d) *stödjande ram*: stöd som främjar ett effektivt utnyttjande av individuella utbildningsrättigheter. Detta inbegriper möjligheter till yrkesvägledning och validering, ett nationellt register över möjligheter som är berättigande till finansiering från individuella utbildningsrättigheter, en enda nationell digital portal för tillgång till det individuella utbildningskontot och det nationella registret, samt betald ledighet för utbildning.

Individuellt utbildningskonto

Medlemsstaterna rekommenderas att, i enlighet med nationell praxis och nationella behov, göra följande:

5. Efter samråd med arbetsmarknadens parter och berörda aktörer, inrätta ett individuellt utbildningskonto, som skulle kunna komplettera andra åtgärder som redan införts, för varje enskild person som omfattas av denna rekommendation.
6. Säkerställa att det finns tillräckliga årliga avsättningar för varje individuellt utbildningskonto som kan ackumuleras och användas under en viss period, för att möjliggöra mer omfattande utbildning.
7. Efter samråd med arbetsmarknadens parter och berörda aktörer, tillhandahålla ytterligare individuella utbildningsrättigheter till kontona för de personer som är i störst behov av kompetenshöjning och omskolning, på grundval av nationella eller sektoriella behov, den enskildes ställning på arbetsmarknaden, avtalsform eller kvalifikationsnivå och eventuella andra relevanta omständigheter, och i enlighet med tydliga och transparenta kriterier.
8. Uppmana arbetsgivare att tillhandahålla ytterligare individuella utbildningsrättigheter till individuella utbildningskonton för deras arbetstagare och andra personer som arbetar i deras industriella värdekedja, särskilt de som arbetar i små och medelstora företag, utan att detta påverkar eventuell företagsintern utbildning.
9. Uppmana offentliga och privata arbetsförmedlingar att tillhandahålla ytterligare individuella utbildningsrättigheter till individuella utbildningskonton för de personer som är i störst behov av kompetenshöjning och omskolning.
10. Fastställa villkoren för ackumulering och lagring av individuella utbildningsrättigheter, i syfte att uppnå en balans mellan att göra det möjligt för enskilda att ackumulera sina rättigheter för att finansiera längre utbildningskurser och att uppmuntra dem att regelbundet utnyttja sina rättigheter under hela sitt yrkesliv. Medlemsstaterna skulle till exempel kunna fastställa en tidsfrist och ett maximalt belopp för ackumulering och lagring.
11. Verka för att individuella utbildningsrättigheter som finns på ett konto i en medlemsstat ska kunna användas för stödberättigande möjligheter till utbildning, yrkesvägledning och validering i den medlemsstaten, även under perioder då personen är lagligen bosatt i en annan medlemsstat.

Stödjande ram

Det rekommenderas att medlemsstaterna inför individuella utbildningskonton och integrerar dem i en stödjande ram som omfattar följande:

- Yrkesvägledning och validering
12. Medlemsstaterna rekommenderas att säkerställa att det finns möjligheter till yrkesvägledning och validering, inklusive kompetensbedömning, personligen eller online, och att de är tillgängliga för alla som äger ett individuellt utbildningskonto, kostnadsfritt eller genom användning av individuella utbildningsrättigheter, i linje med rådets rekommendation av den 20 december 2012 om validering av icke-formellt och informellt lärande ⁽¹⁵⁾.
- Ett nationellt register över stödberättigande möjligheter till utbildning, yrkesvägledning och validering av hög kvalitet
13. Medlemsstaterna rekommenderas att upprätta och hålla uppdaterat ett offentligt register över möjligheter till utbildning, yrkesvägledning och validering som är berättigande till finansiering från individuella utbildningsrättigheter ⁽¹⁶⁾. Möjligheter till yrkesvägledning och validering som medlemsstaterna tillhandahåller utan kostnad för enskilda bör också ingå i detta register.

⁽¹⁵⁾ EUT C 398, 22.12.2012, s. 1.

⁽¹⁶⁾ Medlemsstaterna uppmanas att göra registret förenligt med den europeiska utbildningsmodellen, en datamodell som syftar till att standardisera hur data om lärande delas och presenteras. Den europeiska utbildningsmodellen kan användas i olika inlärnings-sammanhang, exempelvis för att beskriva utbildningsmöjligheter, kvalifikationer, meriter och ackreditering. Den bygger på de datafält som beskrivs i bilaga VI till rådets rekommendation av den 22 maj 2017 om den europeiska referensramen för kvalifikationer för livslångt lärande (EUT C 189, 15.6.2017, s. 15).

14. Medlemsstaterna uppmanas att fastställa och offentliggöra tydliga regler för införande i registret av olika former av arbetsmarknadsrelevanta möjligheter till utbildning, yrkesvägledning och validering, på grundval av transparenta kvalitetskrav och kompetensinventering och i samarbete med arbetsmarknadens parter och berörda aktörer. De bör regelbundet se över reglerna för att se till att de svarar mot arbetsmarknadens behov.
15. Medlemsstaterna rekommenderas att när så är lämpligt uppmuntra tillhandahållare av formella och icke-formella utbildningsmöjligheter att utveckla och bredda sitt utbud på grundval av identifierade behov, inbegripet, till exempel, genom att tillhandahålla mikromeriter, i linje med rekommendationen om mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet, och genom att använda kompetensramar på unionsnivå och nationell nivå.
16. Medlemsstaterna rekommenderas att bjuda in arbetsmarknadens parter, utbildningssektorn och berörda aktörer att delta i arbetet med att fastställa kriterier för stödberättigande för utbildning som ingår i registret.
17. Medlemsstaterna rekommenderas att i tillämpliga fall öppna sina nationella register på ett transparent sätt för utbildningsmöjligheter som erbjuds av leverantörer i andra länder.
 - En enda nationell digital portal för individuella utbildningskonton
18. Medlemsstaterna uppmanas att skapa möjligheter för och hjälpa enskilda när det gäller att få tillgång till sitt individuella utbildningskonto och enkelt navigera i registret genom säker elektronisk autentisering på en enda lättillgänglig ⁽¹⁷⁾ nationell digital portal ⁽¹⁸⁾ som är och utan svårighet kan nås från mobila enheter, och som helst är sammankopplad med Europass-plattformen.
 - Betald ledighet för utbildning
19. Medlemsstaterna rekommenderas att inleda en dialog med arbetsmarknadens parter om arrangemang som gör det möjligt för anställda att delta i utbildning under arbetstid med användning av sina individuella utbildningskonton.
20. Medlemsstaterna rekommenderas att införa bestämmelser om betald ledighet för utbildning eller ersättningsinkomst eller att se över de befintliga bestämmelsernas lämplighet, med beaktande av följande:
 - a) Huruvida de omfattar alla typer av anställningsförhållanden, och egenföretagare.
 - b) Ekonomiskt och icke-ekonomiskt stöd till arbetsgivare (särskilt små och medelstora företag) vars anställda utnyttjar den betalda ledigheten för utbildning.
 - c) Behovet av att säkerställa ett effektivt genomförande av sådana bestämmelser.

Utåtriktad och medvetandehöjande verksamhet

21. Medlemsstaterna rekommenderas att tillsammans med arbetsmarknadens parter, det civila samhällets organisationer, regionala och lokala organisationer och andra relevanta aktörer genomföra en bred utåtriktad verksamhet och medvetandehöjande aktiviteter och kampanjer som är anpassade till behoven hos potentiella förmånstagare för systemet för individuella utbildningskonton. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt de personer som är i störst behov av kompetenshöjning och omskolning enligt definitionen på nationell nivå, för att informera och motivera stödberättigade personer när det gäller deras rättigheter och förmåner avseende individuella utbildningskonton och den stödjande ramen. Medvetandehöjande åtgärder bör också rikta sig till bland annat arbetstagare i små och medelstora företag.

⁽¹⁷⁾ I enlighet med tillgänglighetskraven i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/882 av den 17 april 2019 om tillgänglighetskrav för produkter och tjänster (EUT L 151, 7.6.2019, s. 70).

⁽¹⁸⁾ Sådana portaler bör inrättas i enlighet med principerna i kommissionens meddelande av den 23 mars 2017 om en europeisk interoperabilitetsram.

Övervakning och kontinuerlig förbättring

22. Medlemsstater som inrättar individuella utbildningskonton uppmantras att på nationell nivå övervaka och utvärdera hur sådana konton och den stödande ramen fungerar, och att vid behov göra justeringar för att uppnå målen med denna rekommendation på ett så effektivt sätt som möjligt, till exempel när det gäller utbildningsrättigheternas mängd, definitionen av de personer som är i störst behov av kompetenshöjning och omskolning samt den användarvänliga integreringen av de olika inslagen i den stödjande ramen. Arbetsmarknadens parter och berörda aktörer bör rådfrågas i den processen.

Finansiering

23. Medlemsstaterna rekommenderas att vidta åtgärder för att säkerställa en tillräcklig och hållbar finansiering av individuella utbildningskonton, med beaktande av nationella omständigheter och andra åtgärder som redan införts, med särskild uppmärksamhet på små och medelstora företag.
24. Medlemsstaterna uppmantras att underlätta en kombination av olika offentliga och privata finansieringskällor för att bidra till de individuella utbildningsrättigheterna, bland annat som ett resultat av kollektiva förhandlingar.
25. Medlemsstaterna rekommenderas att säkerställa en hållbar finansiering för den stödjande ramen samt den utåtriktade verksamhet och de medvetandehöjande kampanjer som avses i denna rekommendation.
26. Medlemsstaterna uppmanas att i största möjliga omfattning och på mest effektiva sätt använda unionsfonder och unionsinstrument, särskilt Europeiska socialfonden+, Europeiska regionala utvecklingsfonden, Fonden för en rättvis omställning, faciliteten för återhämtning och resiliens och instrumentet för tekniskt stöd, för följande ändamål:
 - a) Inrätta nationella individuella utbildningskonton integrerade i en stödjande ram, inbegripet genom att utveckla en enda nationell digital portal för individuella utbildningskonton och tillhörande erkända tjänster och genom att skapa nationella register över erkänd utbildning.
 - b) Tillhandahålla ytterligare individuella utbildningsrättigheter till konton för de personer som är i störst behov av kompetenshöjning och omskolning, i syfte att återspegla nationella omständigheter och unionens prioriteringar, inbegripet för den gröna och den digitala omställningen.
 - c) Inrätta och tillhandahålla möjligheter till yrkesvägledning och validering.
 - d) Organisera utåtriktad verksamhet och medvetandehöjande kampanjer.

Unionsstöd

27. Rådet välkomnar kommissionens avsikt att, i enlighet med kommissionens behörighet och med vederbörlig hänsyn till subsidiaritetsprincipen, stödja genomförandet av denna rekommendation med hjälp av expertisen hos Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning (Cedefop), Europeiska yrkesutbildningsstiftelsen (ETF), Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound) och Europeiska arbetsmyndigheten (ELA), genom att
 - a) underlätta ömsesidigt lärande mellan medlemsstaterna för att stödja utformningen och genomförandet av lämpliga åtgärder för genomförandet av denna rekommendation,
 - b) genom att bredda kunskapsbasen om individuella utbildningskonton och relaterade frågor och ta fram relevanta vägledningar,
 - c) i nära samarbete med medlemsstaterna undersöka den fortsatta utvecklingen av Europass-plattformen, särskilt för att säkerställa interoperabilitet med de enda nationella digitala portalerna för individuella utbildningskonton, och synliggöra de möjligheter till utbildning, yrkesvägledning och validering för vilka de olika nationella individuella utbildningsrättigheterna kan användas.

Rapportering och utvärdering

28. Medlemsstaterna uppmanas att vidta åtgärder för att uppnå de mål som anges i punkt 1 i denna rekommendation. Framstegen i riktning mot dessa mål bör övervakas inom ramen för den multilaterala övervakningen som ett led i den europeiska planeringsterminen. Kommissionen bör se till att den information som redan samlats in genom andra övervakningsramar används vid övervakningen och att dubbelarbete undviks, för att begränsa den administrativa bördan.
29. Kommissionen bör bedöma och utvärdera framstegen i genomförandet av denna rekommendation, i samarbete med de berörda medlemsstaterna och efter samråd med arbetsmarknadens parter och berörda aktörer, och rapportera till rådet senast den 17 juni 2027.

Utfärdad i Luxemburg 16 juni 2022.

På rådets vägnar
O. DUSSOPT
Ordförande
