



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 31 май 2022 г.
(OR. en)

8944/22

Междуетноститутуционално досие:
2021/0405 (NLE)

EMPL 162
SOC 259
EDUC 149
ECOFIN 415

ЗАКОНОДАТЕЛНИ АКТОВЕ И ДРУГИ ПРАВНИ ИНСТРУМЕНТИ

Относно: ПРЕПОРЪКА НА СЪВЕТА относно индивидуални сметки за обучение

ПРЕПОРЪКА (ЕС) 2022/... НА СЪВЕТА

от ...

относно индивидуални сметки за обучение

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взе предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 292 във връзка с член 149 от него,

като взе предвид предложението на Европейската комисия,

като има предвид, че:

- (1) Квалифицираната работна сила е от решаващо значение за укрепване на устойчивата конкурентоспособност на Съюза, за подпомагане на възстановяване след пандемията от COVID-19, характеризиращо се с висока заетост, и за осигуряване на социално справедлив цифров и екологичен преход. Пазарите на труда се развиват и хората трябва да бъдат в крак с тази динамика, като подобряват уменията си. Новите и по-големи умения разкриват повече възможности и позволяват на хората да играят активна роля в управлението на преходите на пазара на труда и да участват пълноценно в обществото в условията на демографски промени. Освен това повишаването на квалификацията и преквалификацията на възрастните могат да бъдат мощни инструменти за насърчаване на социалната справедливост и приобщаването в името на справедлив преход.
- (2) В член 14, параграф 1 от Хартата на основните права¹ се посочва, че всеки има право на образование, както и на достъп до професионално и продължаващо обучение. Първият принцип на Европейския стълб на социалните права (наричан по-нататък „Стълба“), прокламиран съвместно от Европейския парламент, Съвета и Комисията на 17 ноември 2017 г.² гласи, че всеки има право на достъп до качествено и приобщаващо образование, обучение и учене през целия живот с цел да поддържа и придобива умения, които му дават възможност да участва пълноценно в обществото и успешно да осъществява преходи на пазара на труда. Четвъртият принцип на Стълба се отнася до активната подкрепа за заетостта с оглед отстояване на правото на всеки на навременна и съобразена с нуждите помощ за подобряване на перспективите за заетост или самостоятелна заетост. В петия принцип на Стълба, посветен на сигурна и гъвкава заетост, се подчертава, че независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение, работниците имат право на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд и достъпа до социална закрила и обучение.

¹ ОВ С 326, 26.10.2012 г., стр. 391.

² ОВ С 428, 13.12.2017 г., стр. 10.

- (3) На 25 юни 2021 г. Европейският съвет приветства в съответствие с Декларацията от Порто от 8 май 2021 г. водещите цели на Съюза, заложи в Плана за действие на Европейския стълб на социалните права, като по този начин подкрепи амбицията да се гарантира, че до 2030 г. най-малко 60% от всички възрастни лица ще участват в обучение всяка година. Въпреки това участието в ученето за възрастни в Съюза е в застой през последното десетилетие, а 21 държави членки не са постигнали целта на равнище Съюз за 2020 г. Предвид тези резултати Съветът прие Резолюцията относно нова европейска програма за учене за възрастни за периода 2021 – 2030 г.¹, за да се подпомогне постигането на напредък към постигането на водещата цел на Съюза в областта на ученето за възрастни. Възможностите за развитие на умения твърде често са недостъпни за много възрастни, например работници в нетипични форми на заетост, служители на малки и средни предприятия (МСП), безработни, неактивни и нискоквалифицирани лица.

¹ ОВ С 504, 14.12.2021 г., стр. 9.

- (4) В Европейската програма за умения, приета от Комисията на 1 юли 2020 г., е отправен призив за революция в уменията, която да превърне екологичния и цифровия преход във възможности за бързо и справедливо възстановяване. Наред с другото, в нея е обявено, че Комисията ще разгледа възможността за индивидуални сметки за обучение като инструмент за подпомагане на повишаването на квалификацията и преквалификацията на възрастните в трудоспособна възраст в допълнение към други действия, насочени към работодателите и доставчиците на образование и обучение.
- (5) В контекста на преминаването към модерна, ресурсоефективна и конкурентоспособна икономика ще са необходими умения за екологичния преход и повишаване на квалификацията и преквалификация на работната сила, както се посочва в Европейския зелен пакт, който цели неутралност по отношение на климата до 2050 г. В Съобщението на Комисията от 14 юли 2021 г. „Подготвени за цел 55“ се признава, че екологичният преход може да бъде успешен само ако Съюзът разполага с необходимата квалифицирана работна сила, за да остане конкурентоспособен, и се посочват водещите действия на Европейската програма за умения, чрез които на хората да бъдат предоставени подходящите умения, необходими за екологичния и цифровия преход.

- (6) В Съобщението на Комисията от 9 март 2021 г. относно цифровото десетилетие на Европа се отчита фактът, че има недостиг на служители с необходимите цифрови умения, както и че съществува дисбаланс между половете сред специалистите по информационни и комуникационни технологии (ИКТ) и завършилите образование в областта на науката, технологиите, инженерните науки и математиката (НТИМ). В Съобщението се потвърждава целта да се гарантира, че до 2030 г. най-малко 80% от населението на Съюза ще има поне основни цифрови умения, и се предлага целта до 2030 г. да бъдат наети на работа 20 милиона специалисти по ИКТ, с тенденция към изравняване на броя на жените и мъжете. В предложението на Комисията от 15 септември 2021 г. относно пътя към цифровото десетилетие се предлага установяването на рамка, която да способства за реализирането на напредък по посочените цели. В Плана за действие в областта на цифровото образование (2021 – 2027 г.) от 30 септември 2020 г. се подчертава, че за подобряване на достъпността и засилване на гъвкавостта на възможностите за учене, включително повишаване на квалификацията и преквалификация, следва да се използват технологични средства.
- (7) В Съобщението на Комисията от 10 март 2020 г., озаглавено „Нова промишлена стратегия за Европа“, се призовава за решителни действия, за да се превърне ученето през целия живот в реалност за всички и да се гарантира, че образованието и обучението не изостават и подпомагат осъществяването на двойния преход.

- (8) В Заключенията на Съвета от 8 юни 2020 г.¹ държавите членки се приканват, като се отчитат условията на национално равнище и при зачитане на ролята и независимостта на социалните партньори, да проучват възможните модели за публично и частно финансиране на ученето през целия живот и развитието на умения на индивидуално равнище, тъй като устойчивото финансиране е особено важно в контекста на недостига на квалифицирана работна ръка, както и да обърнат специално внимание на уязвимите групи и нискоквалифицираните работници, а Комисията се призовава, в съответствие с нейните области на компетентност, да подкрепя действията на държавите членки в тази насока.
- (9) Недостатъчната финансова подкрепа за лицата е едно от основните препятствия, които оказват влияние върху участието в учене. Като цяло публичните и частните инвестиции са недостатъчни. Повечето свързани с работата обучения в Съюза се спонсорират от работодателя. Много дружества обаче, особено МСП, не осигуряват или не финансират обучение за своя персонал, а лицата в нетипична форма на заетост нямат никакъв или имат само ограничен достъп до спонсорирано от работодателя обучение. Подобно неравенство би могло да окаже негативно въздействие върху благосъстоянието и здравето на хората, да намали икономическата конкурентоспособност, да породи пропуснати възможности и пречки пред иновациите, както и риск някои хора да бъдат пренебрегнати при прехода към по-устойчиви икономически дейности.

¹ Заключения на Съвета от 8 юни 2020 г. относно преквалификацията и повишаването на квалификацията като основа за повишаване на устойчивостта и пригодността за заетост, в контекста на подкрепата за икономическото възстановяване и социалното сближаване (док. ST 8682/20).

- (10) В допълнение към преките разходи, ограниченията във времето са важен фактор, който възпрепятства възрастните да търсят обучение. Въпреки че в повечето държави членки съществуват договорености за платен отпуск за обучение¹, нивата на информираност и степента на използване на отпуск за обучение от възрастните в трудоспособна възраст често са ниски, а договореностите в много случаи не обхващат работници в нетипична форма на заетост или не позволяват на възрастните да търсят образование и обучение в периоди на безработица или ниска икономическа активност.
- (11) Много възрастни, особено сред нискоквалифицираните и най-откъснатите от пазара на труда, не са мотивирани да започнат обучение. Възможно е те да не осъзнават потребностите си от умения, както и да нямат информация за наличието на подкрепа и обучение, или за качеството на предлаганото обучение и признаването му на пазара на труда. Освен това хората може да нямат мотивация да участват в обучение, което е избрано без допитване до тях и не е съобразено с техните нужди.
- (12) Необходим е нов подход по отношение на повишаването на квалификацията и преквалификацията в Съюза. Той следва да допълва съществуващите инструменти и да отразява политическите ангажменти, като предоставя на хората възможности и необходимата подкрепа и инструменти за повишаване на квалификацията и преквалификация на всички нива на умения.

¹ 24 държави членки имат регламентиран отпуск за обучение, а 12 държави членки са подписали Конвенцията на Международната организация на труда (МОТ) за платен отпуск за обучение (към март 2022 г.).

- (13) В становището си от 16 август 2021 г. относно инициативата на Съюза за индивидуални сметки за обучение и по-активно предоставяне на обучение в Европа Консултативният комитет за професионално обучение изтъква, че подобна инициатива следва да спомогне за повишаване на ангажираността, мотивацията и участието на възрастните в образованието и обучението. Основното предизвикателство е да се подобри съответствието между умения и работни места и да се осигури достъп до разнообразни възможности за качествено обучение чрез подходящо и по-добре насочено предлагане. В становището си Консултативният комитет за професионално обучение подчертава, че изборът на механизми за финансиране и индивидуализирани стимули по целеви групи на национално равнище следва да отговаря на националните нужди и приоритети.
- (14) Възможен подход за разрешаване на гореизложените проблеми е предоставянето на пряка подкрепа на хората чрез права за обучение в индивидуални сметки за обучение. Това предполага също създаването на широка благоприятна рамка, която да осигурява достъп на хората до възможности за обучение, информация, насоки, платен отпуск за обучение и признаване на резултатите от обучението. Този подход може да допълва съществуващите инициативи на национално равнище.

- (15) Препоръчително е да се определи индивидуално право на обучение на национално равнище в съответствие с нуждите от обучение на населението¹ и като се вземат предвид други налични инструменти. Модулирането на средствата за финансиране според нуждите може да повиши ефикасността на инициативата. Държавите членки могат да предвидят допълнителни права на обучение за най-нуждаещите се в зависимост от националния контекст и променящия се пазар на труда. Държавите членки биха могли, например, да допълват индивидуалните сметки за обучение в стратегически сектори², за да се подпомогнат екологичният и цифровият преход. В допълнение към финансовите права уместността, полезността и признаването на обучението са ключови фактори, които оказват въздействие върху участието в повишаване на квалификацията и преквалификация. Препоръчително е също по тези въпроси да се провеждат консултации със социалните партньори и съответните заинтересовани страни.
- (16) Индивидуалните сметки за обучение следва да позволяват на хората да трупат и използват права на обучение за определен период, който ще бъде определен на национално равнище, така че да могат да се заемат с по-продължително или по-скъпо обучение или да се обучават по време на периоди на икономически спад в отговор на възникващи нужди от умения. Хората следва да бъдат в състояние да запазват своите индивидуални права на обучение независимо от своя трудов или професионален статус и при промяна на професионалната насоченост. Държавите членки се приканват да установят правила за изтичане на валидността на тези права, което да стимулира учещите да използват пълноценно полагащите им се права.

¹ Правата за обучение биха могли например да допускат признати дейности за обучение с обем 30 часа годишно за всяко лице и 50 часа за най-нуждаещите се.

² Съобщението на Комисията от 5 май 2021 г., озаглавено „Актуализиране на новата промишлена стратегия за 2020 г.: изграждане на по-силен единен пазар за възстановяването на Европа“ се отнася до 14 промишлени екосистеми за целенасочена подкрепа, включително в областта на развитието на умения на актуалната и бъдещата работна сила в тях.

- (17) Следва да се насърчава възможността да се допуска запазване на индивидуални права на обучение през периоди, в които хората живеят в друга държава членка, или използване на индивидуални права на обучение за достъп до признато обучение с гарантирано качество от националния регистър на тяхна сметка за обучение от чужбина. Възможността за прехвърляне на права между държавите членки е желателна характеристика в по-дългосрочен план, която се нуждае от допълнително проучване, при отчитане на възможното въздействие върху националните пазари на труда.
- (18) С цел да се помогне на хората да идентифицират подходяща насока на обучение и по този начин да се повиши мотивацията им за учене, трябва да има достъп до възможности за професионално ориентиране и валидиране. Съществува и необходимост от актуални публични регистри на признато обучение чрез специални единни национални цифрови портали, достъпни за всички, включително за хора с увреждания, като за предпочитане е те да бъдат свързани с платформата Европас.
- (19) Препоръчително е индивидуалните сметки за обучение да се използват за достъп до валидиране, включително до възможности за оценка на уменията. В неотдавна извършената от Комисията оценка на работата в рамките на Препоръката на Съвета от 20 декември 2012 г. относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене¹ беше отчетен значителен напредък, наред с което бяха идентифицирани трайни предизвикателства и възможни ответни действия. По-специално е необходимо на хората да се предоставя персонализирана подкрепа, както и да се осигурява по-тясна координация със службите за професионално ориентиране и ефективно персонализиране на инициативите за валидиране за групи в неравностойно положение и уязвими групи. Държавите членки се приканват да насърчават предоставянето на микроквалификации, когато това е уместно, въз основа на установените нужди в съответствие с препоръката на Съвета от ...⁺ относно микроквалификации за учене през целия живот и пригодност за заетост².

¹ ОВ С 398, 22.12.2012 г., стр. 1.

⁺ ОВ: моля, добавете датата и данните за публикацията на посочената препоръка на Съвета в бележката под линия по-долу.

² ОВ

- (20) С настоящата препоръка се подкрепя прилагането на платен отпуск за обучение. Надлежното обезпечаване на платен отпуск за обучение ще позволи на работниците да продължат да получават заплата или заместващ доход по време на периодите на обучение. Държавите членки се приканват да влязат в диалог със социалните партньори за договаряне на механизми, които да позволят на служителите да участват в обучения в работно време, като използват своите индивидуални сметки за обучение, при отчитане на националните възможности и схеми за обучение. Във връзка с това следва да се взема предвид и положението на МСП и микропредприятията.
- (21) По-широкомащабни дейности и кампании за разпространяване на информация и повишаване на осведомеността са от ключова важност за значителното увеличаване на нивата на участие във възможности за обучение сред възрастните, по-специално сред групи, които не са добре запознати с темата за повишаване на квалификацията и преквалификация, например най-откъснатите от пазара на труда. Сътрудничеството между публичните органи, социалните партньори, организациите на гражданското общество и други заинтересовани страни, основано на едно общо разбиране за повишаването на квалификацията и преквалификацията като вид инвестиция, може да повиши ефективността на дейностите за разпространяване на информация и повишаване на осведомеността. Отделянето на достатъчно внимание на достъпността следва да улесни участието на възрастни хора с увреждания.
- (22) Мониторингът на национално равнище и непрекъснатото подобряване на индивидуалните сметки за обучение и на благоприятната рамка са от ключово значение за подпомагане на изпълнението на настоящата препоръка. Последващите корекции биха могли да се отнасят до размера на индивидуалните права на обучение, приоритетните групи или лесната за потребителя интеграция на различните елементи на благоприятната рамка.

- (23) Подходящото финансиране е ключова характеристика на успешните схеми за индивидуални сметки за обучение. Националната схема на индивидуални сметки за обучение би могла да улеснява поделянето на разходите между различни източници на финансиране, например публични органи, работодатели и управлявани от социалните партньори фондове, давайки възможност за принос към индивидуалната сметка за обучение на различни източници на финансиране. Комбинирането на публични и частни източници на финансиране следва да гарантира устойчивостта на инициативата в държавите членки, което е от основно значение за нейния успех. Такова комбиниране на източници на финансиране улеснява модулирането на подкрепата и надбавките от работодателите за техните служители, на доброволен принцип или в резултат на колективни трудови договори.
- (24) Фондовете на Съюза, които подпомагат схеми за учене на възрастни, например Европейският социален фонд плюс¹, Европейският фонд за регионално развитие² и Фондът за справедлив преход³, а също така, където е приложимо, Механизмът за възстановяване и устойчивост⁴ по линия на Next Generation EU, както и съобразен с нуждите експертен опит чрез Инструмента за техническа подкрепа⁵, могат да подпомогнат създаването на индивидуални сметки за обучение и тяхната благоприятна рамка. Взаимното учене, осъществявано със съдействието на Комисията, също може да подпомогне процеса.

¹ Регламент (ЕС) 2021/1057 на Европейския парламент и на Съвета от 24 юни 2021 г. за създаване на Европейски социален фонд плюс (ЕСФ+) и за отмяна на Регламент (ЕС) № 1296/2013 (ОВ L 231, 30.6.2021 г., стр. 21).

² Регламент (ЕС) 2021/1058 на Европейския парламент и на Съвета от 24 юни 2021 г. относно Европейския фонд за регионално развитие и относно Кохезионния фонд (ОВ L 231, 30.6.2021 г., стр. 60).

³ Регламент (ЕС) 2021/1056 на Европейския парламент и на Съвета от 24 юни 2021 г. за създаване на Фонда за справедлив преход (ОВ L 231, 30.6.2021 г., стр. 1).

⁴ Регламент (ЕС) 2021/241 на Европейския парламент и на Съвета от 12 февруари 2021 г. за създаване на Механизъм за възстановяване и устойчивост (ОВ L 57, 18.2.2021 г., стр. 17).

⁵ Регламент (ЕС) 2021/240 на Европейския парламент и на Съвета от 10 февруари 2021 г. за създаване на Инструмент за техническа подкрепа (ОВ L 57, 18.2.2021 г., стр. 1).

- (25) Настоящата препоръка не засяга изключителната компетентност на държавите членки, нито разпределението на правомощията на национално, регионално или местно равнище в рамките на отделните държави членки по отношение на финансирането, както и на организацията и съдържанието на системите им за образование и обучение за възрастни. Тя не възпрепятства държавите членки да запазват или създават разпоредби за учене и обучение за възрастни, които са различни или по-задълбочени от препоръчаните в настоящата препоръка.
- (26) Държавите членки следва да включат в планирането на реформите социалните партньори и всички заинтересовани страни, включително организациите на гражданското общество. Настоящата препоръка зачита напълно независимостта на социалните партньори, включително когато те са отговорни за създаването и управлението на схемите за обучение.
- (27) Мерките, очертани в настоящата препоръка, не заменят и нямат за цел да пречат на предоставянето на обучение от работодатели, публични и частни служби по заетостта или от други доставчици на образование и обучение, нито следва да заместват публичната подкрепа за институциите за образование и обучение или други видове подкрепа. Допълнителната административна тежест следва да бъде сведена до минимум,

ПРЕПОРЪЧВА:

Цели

1. Настоящата препоръка има за цел да подкрепи инициативите на държавите членки, насочени към предоставяне на възможност на повече възрастни в трудоспособна възраст да се включат в обучение, с цел да се повиши процентът на участие и да се намали недостигът на умения. По този начин тя допринася за постигането на целта на Съюза за насърчаване на силно конкурентна социална пазарна икономика, насочена към пълна заетост и социален напредък. По-конкретно препоръката цели:
 - а) подпомагане на всички възрастни в трудоспособна възраст за получаване на достъп до обучение, включително за преходи в професионалния живот и независимо от техния трудов или професионален статус;
 - б) повишаване на стимулите и мотивацията на лицата да се обучават.
2. За постигането на целите, посочени в параграф 1, е препоръчително държавите членки да обмислят създаването на индивидуални сметки за обучение като възможно средство, позволяващо на лицата да участват в подходящи за пазара на труда обучения. В случай че решат да създадат индивидуални сметки за обучение, на държавите членки се препоръчва да въведат благоприятна рамка, включително възможности за ориентиране и валидиране, за да се насърчава ефективното участие в тези обучения, както е предвидено в настоящата препоръка.

Приложно поле

3. В настоящата препоръка са обхванати възрастни лица в трудоспособна възраст, които пребивават законно в дадена държава членка, независимо от тяхната степен на образование и текущ трудов или професионален статус. На държавите членки се препоръчва да създадат индивидуална сметка за обучение за всяко лице, принадлежащо към тази група, в съответствие с конкретните национални нужди и обстоятелства.

Препоръчва се пограничните работници и самостоятелно заетите лица, които работят в държава членка, различна от държавата членка, в която законно пребивават, да бъдат обезпечени в държавата членка, в която работят.

Определения

4. За целите на настоящата препоръка се прилагат следните определения:
- а) „индивидуално право на обучение“ означава правото на достъп до личен бюджет, с който дадено лице разполага за покриване на преките разходи за подходящо за пазара на труда обучение, ориентиране и консултиране, оценка или валидиране на умения, за които се допуска финансиране;

- б) „индивидуална сметка за обучение“ е способ за предоставяне на индивидуални права на обучение. Това е лична сметка, която позволява на лицата да натрупват и запазват правата си с течение на времето, за всяка допустима възможност за обучение, ориентиране или валидиране, която считат за най-полезна, и по времето, което желаят, в съответствие с националните правила. Тя предоставя на лицето пълно право на разпореждане върху правата независимо от източника на финансиране;
- в) „прехвърляемост“ на индивидуални права на обучение означава, че след като веднъж бъдат предоставени, тези права остават притежание на съответното лице, включително при преходи, например при преминаването от една работа на друга, от работа към обучение, от заетост към безработица и между периоди на активност и неактивност;
- г) „благоприятна рамка“ обхваща подкрепата, чрез която се насърчава ефективното използване на индивидуалните права на обучение. Тук са включени възможности за професионално ориентиране и валидиране, национален регистър на възможностите, за които се допуска финансиране чрез индивидуални права на обучение, единен национален цифров портал за достъп до индивидуалната сметка за обучение и националния регистър, както и платен отпуск за обучение.

Индивидуална сметка за обучение

Препоръчва се държавите членки, в съответствие с националните практики и нужди:

5. да създадат индивидуална сметка за обучение, която може да допълва други вече въведени мерки, за всяко лице, което попада в приложното поле на настоящата препоръка, след провеждане на консултации със социалните партньори и съответните заинтересовани страни;
6. да осигуряват адекватни средства на годишен принцип за всяка индивидуална сметка за обучение, които могат да се натрупват и да се използват за определен период от време, за да се даде възможност за по-сериозно обучение;
7. да предоставят допълнителни индивидуални права на обучение в сметките на най-нуждаещите се от повишаване на квалификацията и от преквалификация, въз основа на националните или секторните нужди, трудовия статус, договорните правоотношения, или нивото на квалификация на съответното лице и всякакви други относими обстоятелства и в съответствие с ясни и прозрачни критерии след провеждане на консултации със социалните партньори и съответните заинтересовани страни;
8. да приканят работодателите да предоставят допълнителни индивидуални права на обучение в индивидуалните сметки за обучение на своите работници и на други лица, работещи в тяхната верига за създаване на стойност, по-специално работещите в МСП, без това да засяга вътрешнофирменото обучение;
9. да приканят публичните и частните служби по заетостта да предоставят допълнителни индивидуални права на обучение в индивидуалните сметки за обучение на най-нуждаещите се от повишаване на квалификацията и от преквалификация;

10. да определят условията, при които индивидуалните права на обучение могат да бъдат натрупвани и съхранявани, за да се постигне баланс между възможностите за натрупване на права с цел финансиране на по-дългосрочни курсове за обучение и насърчаването на лицата да използват редовно правата си през целия си трудов живот; държавите членки, например, биха могли да определят срок и максимален размер за натрупване и съхранение;
11. да насърчават възможността индивидуалните права на обучение, които са натрупани в сметка в дадена държава членка, да могат да бъдат използвани за допустими възможности за обучение, професионално ориентиране и валидиране в същата държава членка, дори по време на периоди, когато лицето пребивава законно в друга държава членка.

Благоприятна рамка

Препоръчва се държавите членки, които въведат индивидуални сметки за обучение, да ги интегрират в благоприятна рамка, която да включва:

- Професионално ориентиране и валидиране
12. На държавите членки се препоръчва да гарантират, че услугите за професионално ориентиране и възможностите за валидиране, включително възможностите за оценка на уменията, присъствено или онлайн, са налични и достъпни за всеки притежател на индивидуална сметка за обучение, безвъзмездно или като се използват индивидуалните му права на обучение в съответствие с Препоръка на Съвета от 20 декември 2012 г. относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене¹.

¹ ОВ С 398, 22.12.2012 г., стр. 1.

- Национален регистър на допустимите възможности за качествено обучение, професионално ориентиране и валидиране
- 13. На държавите членки се препоръчва да създадат и поддържат актуализиран публичен регистър на възможностите за обучение, професионално ориентиране и валидиране, за които се допуска финансиране чрез индивидуалните права на обучение¹. В този регистър следва да бъдат включени и услугите за професионално ориентиране и възможностите за валидиране, които държавите членки предоставят безвъзмездно на физически лица.
- 14. Държавите членки се насърчават да установят и публикуват ясни правила за включване в регистъра на различни форми на подходящи за пазара на труда възможности за обучение, професионално ориентиране и валидиране въз основа на прозрачни изисквания за качество и определяне на необходимите умения и в сътрудничество със социалните партньори и съответните заинтересовани страни. Те следва да преразглеждат правилата редовно, за да се стимулира съответствие с нуждите на пазара на труда.

¹ Държавите членки се приканват да направят този регистър съвместим с европейския модел на обучение – модел на данни, който има за цел да стандартизира начина, по който се споделят и представят данните за ученето. Европейският модел на обучение може да се използва в различен учебен контекст, например за описване на възможностите за учене, квалификациите, сертификацията и акредитацията. Той се основава на полетата за данни, описани в приложение VI към Препоръката на Съвета от 22 май 2017 г. относно Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот (ОВ С 189, 15.6.2017 г., стр. 15).

15. Когато е целесъобразно, на държавите членки се препоръчва да насърчават доставчиците на възможности за формално и неформално обучение да развиват и разширяват предлагането си въз основа на установените нужди, включително, например, чрез предоставяне на микроквалификации, в съответствие с Препоръката относно микроквалификации за учене през целия живот и пригодност за заетост, и чрез използване на рамките за компетентности на нивото на Съюза и на национално ниво.
16. На държавите членки се препоръчва да приканят социалните партньори, сектора на образованието и обучението и другите заинтересовани страни да участват в процеса по определяне на критериите за допустимост за обучения, които да бъдат включени в регистъра.
17. Когато е целесъобразно, на държавите членки се препоръчва да отворят по прозрачен начин своя национален регистър за възможности за обучение, предлагани от доставчици в други държави.
- Единен национален цифров портал в подкрепа на индивидуалните сметки за обучение
18. Държавите членки се приканват да позволят и да подпомагат достъпа на лицата до индивидуалните им сметки за обучение и лесната им ориентация в регистъра чрез защитена електронна автентификация в достъпен¹ единен национален цифров портал², който да е лесно достъпен от мобилни устройства и за предпочитане да бъде свързан с платформата Европас.

¹ В съответствие с изискванията за достъпност, предвидени в Директива (ЕС) 2019/882 на Европейския парламент и на Съвета от 17 април 2019 г. за изискванията за достъпност на продукти и услуги (ОВ L 151, 7.6.2019 г., стр. 70).

² Тези портали следва да бъдат създадени в съответствие с принципите, предвидени в съобщението на Комисията от 23 март 2017 г. „Европейска рамка за оперативна съвместимост“.

- Платен отпуск за обучение
- 19. На държавите членки се препоръчва да провеждат диалог със социалните партньори за договаряне на механизми, които да позволят на служителите да участват в обучения в работно време, като използват своите индивидуални сметки за обучение.
- 20. На държавите членки се препоръчва да въведат платен отпуск за обучение или разпоредби за заместване на доходите или да преразгледат адекватността на действащите разпоредби, като вземат предвид:
 - а) дали са обхванати всички видове трудови правоотношения и самостоятелно заетите лица;
 - б) финансовата и нефинансовата подкрепа за работодатели (особено МСП), чиито служители ползват платен отпуск за обучение;
 - в) необходимостта да се гарантира ефективното прилагане на тези разпоредби.

Разпространяване на информация и повишаване на осведомеността

21. На държавите членки се препоръчва да предприемат съвместно със социалните партньори, организациите на гражданското общество, регионалните и местните организации и други заинтересовани участници широкомащабни дейности и кампании за разпространяване на информация и повишаване на осведомеността, съобразени с нуждите на потенциалните бенефициери на схемата за индивидуални сметки за обучение. Особено внимание следва да се отдели на лицата, които най-силно се нуждаят от повишаване на квалификацията и от преквалификация съгласно определеното на национално равнище, за да се информират и мотивират допустимите лица относно техните права и ползите в контекста на индивидуалните сметки за обучение и благоприятната рамка. Дейностите за повишаване на осведомеността следва, наред с другото, да са насочени към работниците в МСП.

Мониторинг и непрекъснато подобряване

22. Държавите членки, които въвеждат индивидуални сметки за обучение, се насърчават да наблюдават и оценяват на национално равнище функционирането на тези сметки и благоприятната рамка и при необходимост да внасят корекции с оглед на най-ефикасното постигане на целите на настоящата препоръка, например по отношение на размера на индивидуалните права на обучение, определянето на най-нуждаещите се от повишаване на квалификацията и от преквалификация и лесната за потребителя интеграция на различните елементи на благоприятната рамка. При този процес следва да се провеждат консултации със социалните партньори и заинтересованите страни.

Финансиране

23. На държавите членки се препоръчва да предприемат стъпки за осигуряване на адекватно и устойчиво финансиране на индивидуалните сметки за обучение, като се отчитат националните обстоятелства и други вече въведени мерки и като се отделя специално внимание на МСП.
24. Държавите членки се насърчават да улесняват комбинирането на различни публични и частни източници на финансиране, за да допринасят към индивидуалните права на обучение, включително като резултат на колективно договаряне.
25. На държавите членки се препоръчва да осигурят устойчиво финансиране за благоприятната рамка и дейностите за разпространяване на информация и повишаване на осведомеността, посочени в настоящата препоръка.
26. Държавите членки се приканват да използват в максимална степен и възможно най-ефикасно фондовете и инструментите на Съюза, по-специално Европейския социален фонд плюс, Европейския фонд за регионално развитие, Фонда за справедлив преход, Механизма за възстановяване и устойчивост и Инструмента за техническа подкрепа, за:
- а) създаване на национални индивидуални сметки за обучение, интегрирани в благоприятна рамка, включително чрез създаване на единен национален цифров портал за индивидуалните сметки за обучение и свързаните признати услуги, както и чрез създаване на национални регистри на признатите обучения;
 - б) предоставяне на допълнителни индивидуални права на обучение в сметките на лицата, които най-силно се нуждаят от повишаване на квалификацията и от преквалификация, като се отразят националните обстоятелства и приоритетите на Съюза, включително за екологичния и цифровия преход;

- в) създаване и предоставяне на възможности за професионално ориентиране и валидиране;
- г) организиране на дейности за разпространяване на информация и повишаване на осведомеността.

Подкрепа от Съюза

27. Съветът приветства намерението на Комисията, в съответствие с компетентностите ѝ и при надлежно отчитане на субсидиарността, да подкрепи прилагането на настоящата препоръка, като използва експертния опит на Европейския център за развитие на професионалното обучение (Cedefop), Европейската фондация за обучение (ETF), Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound) и Европейския орган по труда (ЕОТ) чрез:
- а) улесняване на взаимното учене между държавите членки, за да се подпомогне разработването и изпълнението на подходящи мерки за прилагането на настоящата препоръка;
 - б) разширяване на базата от знания относно индивидуалните сметки за обучение и свързаните с тях въпроси, както и чрез разработване на съответните материали за ориентиране;
 - в) проучване, в тясно сътрудничество с държавите членки, на възможностите за по-нататъшно развитие на платформата Европас, по-специално за осигуряване на оперативна съвместимост с единните национални цифрови портали за индивидуалните сметки за обучение, и чрез осигуряване на видимост на възможностите за обучение, професионално ориентиране и валидиране, за които могат да се използват различните национални индивидуални права на обучение.

Докладване и оценка

28. Държавите членки се приканват да предприемат стъпки за постигане на целите, посочени в точка 1 от настоящата препоръка. Напредъкът към постигането на целите следва да се наблюдава в контекста на многостранното наблюдение като част от цикъла на европейския семестър. С цел да се ограничи административната тежест Комисията следва да гарантира, че при наблюдението се използва информацията, която вече е събрана в контекста на други рамки за наблюдение, и се избягва дублиране.
29. Комисията следва да установи и оцени напредъка в изпълнението на настоящата препоръка в сътрудничество със съответните държави членки и след консултации със социалните партньори и заинтересованите страни и да докладва на Съвета до ... [ОВ: моля, въведете дата пет години от датата на приемане на настоящата препоръка].

Съставено в ... на

За Съвета

Председател
