Rada
Evropské unie

Brusel 15. prosince 2021
(OR. en)

15076/21

Interinstitucionální spis:
2021/0405(NLE)

EMPL 560
SOC 746
EDUC 421
ECOFIN 1249

PRŮVODNÍ POZNÁMKA

Odesílatel:	Martine DEPREZOVÁ, ředitelka, za generální tajemnici Evropské komise
Datum přijetí:	10. prosince 2021
Příjemce:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generální tajemník Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	COM(2021) 773 final
Předmět:	Návrh DOPORUČENÍ RADY o individuálních vzdělávacích účtech

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2021) 773 final.

Příloha: COM(2021) 773 final

EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 10.12.2021
COM(2021) 773 final

2021/0405 (NLE)

Návrh

DOPORUČENÍ RADY

o individuálních vzdělávacích účtech

{SEC(2021) 417 final} - {SWD(2021) 368 final} - {SWD(2021) 369 final} -
{SWD(2021) 370 final}

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

1. SOUVISLOSTI NÁVRHU

• Odůvodnění a cíle návrhu

Úspěch digitální a ekologické transformace závisí na pracovnících se správnými dovednostmi a potřeba jednat rychle klade vysoké nároky na podpůrné systémy členských států pro průběžné vzdělávání. Demografické změny v Evropě navíc znamenají, že musíme plně využít potenciál všech, abychom zajistili udržitelný růst. A konečně, zotavení se ze socioekonomického dopadu pandemie COVID-19 vyžaduje posílenou politiku v oblasti dovedností, která v případě potřeby podpoří úspěšné profesní přechody.

Rozvoj dovedností je základní součástí reakce na tyto výzvy. Dovednosti jsou ústředním prvkem evropského způsobu života, neboť jsou klíčovou hnací silou úspěchu jednotlivců na rychle se měnícím trhu práce. Silný soubor dovedností otevírá příležitosti, poskytuje záchrannou síť v nejistých časech a podporuje začleňování a sociální pokrok. V celé Evropě se však pravidelného učení po ukončení počátečního vzdělávání účastní příliš málo lidí. Mnozí se cítí vyloučeni z příležitostí k prohlubování dovedností nebo změně kvalifikace z důvodu svého postavení v zaměstnání situace nebo osobní situace, jako je nedostatek financí, času nebo motivace k odborné přípravě. Omezené povědomí o vlastních potřebách v oblasti dovedností, omezená transparentnost nabídek odborné přípravy, nejistota ohledně kvality a uznávání programu odborné přípravy a nedostatečné přizpůsobení dostupných nabídek individuálním potřebám přispívají k nízké motivaci k zahájení odborné přípravy v souvislosti s omezenými možnostmi finanční podpory[1].

V důsledku toho dnes pouze jeden z deseti dospělých v Evropě absolvuje odbornou přípravu v daném čtyřtýdenním období[2] a méně než polovina všech dospělých uvádí, že se v průběhu 12 měsíců formálně či neformálně vzdělávala nebo se účastnila odborné přípravy. Kromě toho platí, že osoby účastnící se vzdělávání nebo odborné přípravy nemusí být těmi, kdo je potřebují nejvíce. Například u stálých zaměstnanců je větší pravděpodobnost, že se zapojí do vzdělávání, než u ostatních dospělých (45 % oproti 29 %); a odvětví, povolání a typy zaměstnání s vyšším podílem pracovníků s nižší kvalifikací se ocitají na spodních příčkách žebříčku, pokud jde o prohlubování dovedností[3]. Celkově se ženy účastní vzdělávání dospělých o něco více než muži (38,4 % oproti 36,4 %). Muži však o něco častěji než ženy uvádějí, že se vzdělávání účastní z pracovních důvodů[4].

Kvalifikovaná pracovní síla je rovněž klíčovým faktorem pro produktivitu, udržitelnost a inovaci podniků všech velikostí, zejména malých a středních podniků. Umožňuje jim růst a přispívat k úspěšné ekologické a digitální transformaci, a tím vytvářet vysoce kvalitní

---

1 Analýzu příčin problémů, které vedou k nízké a nerovnoměrné účasti na odborné přípravě, naleznete v oddíle 2.2 posouzení dopadů.

2 Šetření pracovních sil 2020, proměnná TRNG_LFSE_01.

3 Průzkum vzdělávání dospělých 2016, věk 25–64 let, s výjimkou školení na pracovišti. Jedná se o poslední rok, za který jsou k dispozici údaje o účasti na vzdělávání dospělých za posledních 12 měsíců.

4 79 % neformálního učení u mužů souviselo se zaměstnáním, a to ve srovnání se 71 % v případě žen. Pro formální učení nejsou k dispozici žádné odpovídající údaje.

pracovní místa. To, že jsou lidé vybavováni správnými dovednostmi, také umožňuje podnikům využívat pokročilé technologie.

Nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi a mezery na trhu práce však přetrvávají a rostou[5]. Již nyní například omezují přechod k ekologičtějšímu hospodářství, což zdůrazňuje význam investic do dovedností, aby došlo k dosažení ambiciózních cílů EU obsažených v Zelené dohodě pro Evropu, včetně cílů v oblasti snižování emisí[6]. Také zpomalují digitální transformaci, přičemž více než 70 % podniků uvádí, že nedostatek zaměstnanců s odpovídajícími digitálními dovednostmi je překážkou pro investice[7]. Zejména malé a střední podniky jsou často znevýhodněny ve srovnání s většími společnostmi, pokud jde o podporu rozvoje dovedností jejich zaměstnanců. U zaměstnanců velkých společností je pravděpodobnější, že se budou účastnit odborné přípravy (55 %), než u zaměstnanců malých a středních podniků (42 %). Mezi malé a střední podniky patří mikropodniky s méně než deseti zaměstnanci, kteří se účastní odborné přípravy nejméně (36 %)[8].

Sdělení Komise o evropské agendě dovedností[9] pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost bylo zveřejněno v červenci 2020, na vrcholu pandemie COVID-19. Vyzvalo k zásadní změně v oblasti dovedností a změně paradigmatu politik v oblasti dovedností a oznámilo dvanáct opatření, aby se tyto změny staly skutečností. V rámci jednoho z opatření byla oznámena iniciativa týkající se individuálních vzdělávacích účtů, která lidem umožňuje akumulovat a zachovávat si nároky na odbornou přípravu a využívat je pro odbornou přípravu, vedení nebo validaci.

Tato změna paradigmatu politik v oblasti dovedností rovněž formuje mnoho klíčových iniciativ Komise:

- *Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv* zahrnoval ambiciózní hlavní cíl v oblasti dovedností: do roku 2030 by se 60 % dospělých osob v produktivním věku v EU mělo každoročně účastnit odborné přípravy. Vedoucí představitelé EU to uvítali v Portském prohlášení ze dne 8. května 2021 a v závěrech Evropské rady ze dne 25. června 2021[10].
- *Zelená dohoda pro Evropu*[11] uznává dovednosti jako klíčový předpoklad pro ekologickou transformaci k moderní a konkurenceschopné ekonomice, která účinně

---

5 V investičním průzkumu EIB se podíl zaměstnavatelů v EU, kteří považují obtíže při hledání pracovníků se správnými dovednostmi za překážku pro investice, zvýšil ze 66 % v roce 2016 na 76 % v roce 2019, přičemž v roce 2020 poznamenaném COVID-19 došlo pouze k malému snížení na 73 %.

6 MOP (2019), Skills for a greener future: A global view based on 32 country studies (Dovednosti pro ekologičtější budoucnost: Globální pohled založený na 32 studiích týkajících se jednotlivých zemí).

7 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Digitální kompas 2030: Evropské pojetí digitální dekády (COM/2021/118 final).

8 Průzkum vzdělávání dospělých 2016, věk 25–64 let, s výjimkou školení na pracovišti.

9 Sdělení Komise o Evropské agendě dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost, (COM(2020) 274 final).

10 Portské prohlášení – Consilium (europa.eu) a 2425-06-21-euco-conclusions-en.pdf (europa.eu).

11 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Evropské radě, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Zelená dohoda pro Evropu (COM/2019/640 final).

využívá zdroje. Sdělení Komise ze dne 14. července 2021 s názvem „Fit for 55“[12] uznává, že ekologická transformace může být úspěšná pouze tehdy, pokud má EU kvalifikovanou pracovní sílu, kterou potřebuje, aby zůstala konkurenceschopná.

- Předsedkyně von der Leyenová ve svém projevu o stavu Unie v roce 2021 zdůraznila význam investic do digitálních dovedností a potřebu upozornit na tuto skutečnost vedoucí představitele EU. *Evropská digitální dekáda*[13] znovu potvrzuje cíl, aby do roku 2030 mělo nejméně 80 % obyvatel EU alespoň základní digitální dovednosti, a stanoví cíl 20 milionů specialistů zaměstnaných v oboru IKT, přičemž se sbližuje podíl žen a mužů. Nedávno přijatý návrh o *Cestě k digitální dekádě*[14] stanoví rámec pro další pokrok v této oblasti.
- Sdělení Komise nazvané *Nová průmyslová strategie pro Evropu*[15] vyzývá k rozhodným krokům v zájmu toho, aby se celoživotní učení stalo realitou pro všechny, a bylo tak zajištěno, že vzdělávání a odborná příprava budou držet krok s dobou a přispějí k dosažení souběžné transformace.
- *Nástroj pro oživení a odolnost*[16], který je součástí nástroje Next Generation EU, a víceletý finanční rámec poskytují členským státům nebývalé financování z EU na investice do dovedností. Všechny národní plány pro oživení a odolnost, které Komise doposud přijala, obsahují opatření pro prohlubování dovedností a změnu kvalifikace u dospělých.

Tato iniciativa je nezbytná, protože předchozí iniciativy se ukázaly jako nedostatečné k tomu, aby podstatně zvýšily účast dospělých na odborné přípravě a odstranily rozdíly v podpoře přístupu k odborné přípravě. Ačkoli se situace v jednotlivých členských státech liší, všechny členské státy čelí podobným výzvám, jak je uvedeno v analýze v rámci evropského semestru a v doporučeních pro jednotlivé země[17].

Analýza z posouzení dopadů[18] ukazuje, že existují **dvě hlavní příčiny problémů**: jednotlivci dostávají **nedostatečnou finanční podporu na odbornou přípravu, včetně překonání překážek, které brání věnovat čas odborné přípravě,** a **motivace k účasti na odborné přípravě je nedostatečná**.

---

12 Sdělení Evropské komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Fit for 55: plnění klimatického cíle EU pro rok 2030 na cestě ke klimatické neutralitě (COM(2021) 550 final).

13 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů; Digitální kompas 2030: Evropské pojetí digitální dekády (COM(2021) 118 final).

14 Cesta k digitální dekádě (COM(2021) 574).

15 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Aktualizace nové průmyslové strategie 2020: budování silnějšího jednotného trhu pro oživení Evropy COM(2021) 350 final).

16 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/241 ze dne 12. února 2021, kterým se zřizuje Nástroj pro oživení a odolnost, Úř. věst. L 57, 18.2.2021, s. 17–75.

17 Podrobné informace o nerovnostech v účasti na vzdělávání dospělých jsou uvedeny v příloze 6.3 posouzení dopadů a v příloze 6.4 je uveden přehled doporučení pro jednotlivé země týkajících se dovedností.

18 Viz oddíl 2 posouzení dopadů.

Důsledky tohoto problému jsou různorodé – od vyššího rizika nezaměstnanosti a nižších mezd a nižší spokojenosti jednotlivců se zaměstnáním až po sníženou produktivitu podniků, zejména malých a středních podniků, a v důsledku toho nižší HDP a menší odolnost hospodářství jako celku[19].

Pokud nebudou přijata rozhodná opatření, očekává se, že účast na vzdělávání dospělých dosáhne do roku 2030 pouze 49 %, což značně zaostává za cílem 60 %. Proto Komise navrhuje nový přístup k podpoře prohlubování dovedností a změny kvalifikace v EU v souladu s agendou dovedností, která jednotlivce staví do popředí a poskytuje jim podporu a nástroje, které potřebují k tomu, aby se mohli pravidelně vzdělávat.

Obecným cílem iniciativy je podpořit reformy členských států s cílem umožnit dospělým účastnit se odborné přípravy, aby se zvýšila míra účasti a snížily nedostatky v dovednostech. Návrh se vztahuje na všechny dospělé osoby v produktivním věku bez ohledu na postavení v zaměstnání nebo druh pracovního poměru[20]. Uplatňuje tak zcela nový přístup k celoživotnímu učení, neboť odděluje nároky na odbornou přípravu od původního poskytovatele financování a dává jednotlivcům možnost svobodného rozhodování o svých nárocích. Iniciativa tak přispívá k celkovému cíli EU, kterým je podpora vysoce konkurenceschopného sociálně tržního hospodářství s cílem dosáhnout plné zaměstnanosti a společenského pokroku. Analýzy scénářů naznačují, že navrhovaný přístup by v roce 2030 zvýšil účast na odborné přípravě na úroveň nad 60% cíl EU[21].

Konkrétně tento návrh doporučuje, aby členské státy umožnily dospělým účastnit se odborné přípravy, aby se zvýšila míra účasti a snížily nedostatky v dovednostech:

a) podporou přístupu k odborné přípravě pro všechny dospělé osoby v produktivním věku, a to i pro účely profesních přechodů a bez ohledu na jejich postavení v rámci pracovní síly nebo postavení v zaměstnání;

b) zvýšením pobídek a motivace jednotlivců k vyhledání odborné přípravy.

K dosažení těchto cílů vyzývá toto navrhované doporučení členské státy, aby zřídily individuální vzdělávací účty. Ty budou ztělesněním práva na celoživotní učení prostřednictvím individuálních vzdělávacích účtů jako prostředku, který jednotlivcům umožní účastnit se odborné přípravy relevantní pro trh práce, a podpůrného rámce, včetně možností vedení a validace, na podporu skutečného využívání odborné přípravy. To odpovídá hlavnímu směru 6 v rozhodnutí Rady o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států[22] (dále jen „hlavní směry politik zaměstnanosti“) z roku 2021, který potvrzuje znění z roku 2020[23],

---

19 Viz oddíl 2.3 posouzení dopadů.

20 Termín „status pracovní síly“ zahrnuje všechny zaměstnané, nezaměstnané a osoby mimo pracovní sílu. Termín „postavení v zaměstnání“ zahrnuje všechny zaměstnané osoby bez ohledu na jejich smluvní postavení, tj. včetně osob samostatně výdělečně činných a dalších osob v atypických formách zaměstnání.

21 Viz oddíl 6.1 posouzení dopadů.

22 Rozhodnutí Rady (EU) 2021/1868 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států, Úř. věst. L 379, 26.10.2021, s. 1.

23 Rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512 ze dne 13. října 2020 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států, s. 22.

jež zdůrazňuje přístup k zaměstnání a dovednostem a vyzývá členské státy, aby se snažily „*posílit předpisy týkající se individuálních nároků v oblasti odborné přípravy a zajistit jejich převoditelnost během profesních přechodů*“.

- **Soulad s platnými předpisy v této oblasti politiky**

Návrh je v souladu se stávajícími politickými iniciativami EU a doplňuje je, přičemž většina z nich se zaměřuje spíše na koncepci vzdělávání a odborné přípravy dospělých („strana nabídky“) než na jejich zpřístupnění dospělým osobám a vybízení k jejich využívání („strana poptávky“).

Stávající iniciativy mají kromě toho často omezený rozsah a zaměřují se pouze na určité skupiny, a nikoli na všechny dospělé osoby v produktivním věku. Například přijetím doporučení Rady z roku 2016 o cestách prohlubování dovedností[24] (nejnovějšího významného právního aktu EU o politice vzdělávání dospělých) se členské státy dohodly na strategickém a koordinovaném přístupu k poskytování vzdělávacích příležitostí pro 58 milionů dospělých osob s nízkou kvalifikací v EU[25]. Cílem je pomoci jim zlepšit jejich základní dovednosti (tj. gramotnost, matematickou gramotnost a digitální dovednosti) anebo získat širší soubor dovedností přechodem na vyšší kvalifikaci. Ze zprávy o provádění doporučení za rok 2019 vyplývá řada vnitrostátních politických reakcí. Zpráva rovněž zdůrazňuje, že řešení problému, kterým je zvyšování úrovně dovedností u osob s nízkou kvalifikací, vyžaduje dlouhodobý systémový přístup doprovázený odpovídajícím financováním, aktivní pomocí a poradenstvím, což se často neděje. Doporučení má užší cílovou skupinu a oblast působnosti než tento návrh, neboť se zaměřuje především na osoby s nízkou kvalifikací a nedoporučuje finanční podporu jednotlivým účastníkům vzdělávání.

Tato iniciativa doplňuje řadu nástrojů uvedených v **akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv**[26] z března 2021, které vyzývají EU a členské státy, aby rozšířily politiky v oblasti dovedností a investice:

- Spolu s tímto návrhem je předložen návrh Komise na **doporučení Rady o mikrocertifikátech**, o činnosti v rámci agendy dovedností a o klíčovém nástroji pro vytvoření Evropského prostoru vzdělávání do roku 2025[27]. Jeho cílem je pomoci lidem přizpůsobit se vyvíjejícím se potřebám trhu práce podporou kvality, transparentnosti a uznávání krátkých programů odborné přípravy. Mikrocertifikáty mohou pomoci zajistit, aby jednotlivci, kteří využívají své individuální vzdělávací účty, měli jistotu o kvalitě odborné přípravy a následném uznání svého úsilí, a to i ze strany svých současných a budoucích zaměstnavatelů. Tyto dvě iniciativy společně podněcují k využívání odborné přípravy: poskytnutím prostředků dospělým osobám a zajištěním toho, že se jim to vyplatí.

---

24 Doporučení Rady ze dne 19. prosince 2016 o cestách prohlubování dovedností: nové příležitosti pro dospělé. Úř. věst. C 484, 24.12.2016, s. 1–6.

25 Šetření pracovních sil 2020, proměnná edat_lfs_9901.

26 Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv, (COM(2021) 102 final).

27 Sdělení Komise o vytvoření Evropského prostoru vzdělávání do roku 2025 (COM(2020) 625 final).

- Cílem **paktu pro dovednosti**[28], který byl zahájen v listopadu 2020, je mobilizovat soukromé a veřejné zúčastněné strany k přijetí konkrétních opatření na prohlubování dovedností a změnu kvalifikace osob na trhu práce a případně ke společnému úsilí v rámci partnerství. Komise od té doby pořádá jednání u kulatého stolu na vysoké úrovni se zástupci průmyslu, sociálními partnery a poskytovateli odborného vzdělávání a přípravy s cílem zahájit rozsáhlá partnerství ve 14 průmyslových ekosystémech průmyslové strategie EU. Od konce listopadu 2021 bylo zřízeno pět takových partnerství[29], která se zavázala ke změně kvalifikace a prohlubování dovedností 1,5 milionu lidí v nadcházejících letech. Pakt pro dovednosti dosud získal více než 500 členů, včetně odvětvových podnikatelských organizací, velkých a malých podniků, univerzit, poskytovatelů odborného vzdělávání a přípravy, sociálních partnerů, obchodních komor, regionálních a místních orgánů a veřejných a soukromých služeb zaměstnanosti.
- Přijetí tohoto návrhu doporučení usnadní provádění **doporučení Komise o účinné aktivní podpoře zaměstnanosti (EASE)**[30], které bylo přijato v březnu 2021. To členským státům pomůže „vypracovat soubory politických opatření k usnadnění přechodů pracovníků na trhu práce, zejména podporou příležitostí ke zvyšování kvalifikace a k rekvalifikaci a podpůrných opatření“.

2. PRÁVNÍ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

• Právní základ

Právním základem navrhovaného doporučení je článek 292 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) ve spojení s článkem 149 SFEU, protože hlavním účelem této iniciativy je podporovat členské státy při dosahování cílů politiky zaměstnanosti. Článek 149 SFEU umožňuje nezávazná opatření v oblasti zaměstnanosti, jejichž cílem je poskytovat srovnávací analýzy a poradenství a podporovat inovační přístupy. Doporučení přispěje k provádění článku 145 SFEU, který vyžaduje, aby členské státy a Unie pracovaly „*na rozvoji koordinované strategie zaměstnanosti, a zejména na podpoře kvalifikace, vzdělání a přizpůsobivosti pracovníků a schopnosti trhů práce reagovat na hospodářské změny*“.

• Subsidiarita (v případě nevýlučné pravomoci)

Tento návrh je v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v čl. 5 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii (SEU).

---

28 Pakt pro dovednosti.

29 Tato partnerství se vztahují na tyto průmyslové ekosystémy: automobilový průmysl, mikroelektroniku, letectví a obranu, stavbu lodí a energie z obnovitelných zdrojů na moři.

30 Doporučení Komise ze dne 4. března 2021 o účinné aktivní podpoře zaměstnanosti po krizi COVID-19 (COM(2021) 1372 final).

I když se očekává, že iniciativa podpoří a urychlí vnitrostátní úsilí, bude plně respektovat zásadu subsidiarity tím, že ponechá členským státům možnost rozhodnout o klíčových parametrech koncepce, zejména o zdrojích financování, úrovni nároků na odbornou přípravu, prioritních cílových skupinách (tj. jednotlivcích, kteří prohlubování dovedností a změnu kvalifikace potřebují nejvíce) a způsobilých příležitostech odborné přípravy. Zatímco členské státy mohou přijmout opatření ke zlepšení situace na vnitrostátní úrovni, iniciativa EU může podporovat, koordinovat a urychlovat vnitrostátní úsilí sdílením zkušeností a podporou inovačních přístupů. Může rovněž pomoci stanovit očekávání a vytvořit důvěru mezi členskými státy a zúčastněnými stranami, pokud jde o zvýšení veřejných a soukromých investic do dovedností, což signalizuje, že všechny tyto země přispějí ke sdílenému přínosu kvalifikované pracovní síly v EU a budou z něj těžit. Ve veřejné konzultaci 84 % respondentů[31] souhlasilo s tím, že by tato iniciativa mohla rovněž vést k účinnějšímu využívání finančních prostředků EU na rozvoj dovedností.

Iniciativa může usnadnit přístup k odborné přípravě rostoucímu počtu občanů EU, kteří žijí v jiném členském státě, a přispět tak k mobilitě pracovních sil v rámci EU a další integraci jednotného trhu. [32] Může rovněž pomoci vytvořit rovné podmínky pro společnosti na jednotném trhu tím, že zvýší kvalitu a transparentnost trhu v oblasti vzdělávání v celé EU.

- **Proporcionalita**

Tento návrh je v souladu se zásadou proporcionality stanovenou v čl. 5 odst. 4 SFEU.

Navrhovaná opatření jsou přiměřená sledovaným cílům vzhledem k naléhavosti této výzvy a vzhledem k vyjádřenému záměru členských států zvýšit do roku 2030 významně účast na vzdělávání dospělých nad úrovně, jejichž dosažení lze rozumně očekávat v rámci základního scénáře, posílit předpisy týkající se individuálních nároků v oblasti odborné přípravy a zajistit jejich převoditelnost během profesních přechodů.

Doporučení zřídit osobní účty pro nároky v oblasti odborné přípravy je přiměřené, protože tyto účty umožňují oddělit nároky na odbornou přípravu od jejich původního poskytovatele a poskytnout jednotlivcům plné vlastnictví nároků, což je nezbytné pro zajištění převoditelnosti nároků. Osobní účty rovněž usnadňují pružné modely financování se sdílením nákladů mezi různými poskytovateli nároků na odbornou přípravu a modulovanou podporu podle cílových skupin, což umožňuje širokou škálu možných vnitrostátních modelů financování a provádění. Provádění navrhovaného doporučení týkajícího se individuálních vzdělávacích účtů a podpůrného rámce může vycházet z ustanovení v členských státech, která již existují nebo jsou plánována v národních plánech pro oživení a odolnost. Umožňuje diferencované přístupy, které odrážejí různé hospodářské, finanční a sociální situace členských států a různorodé podmínky vzdělávání a odborné přípravy a podmínky na trhu práce.

---

[31] Tento údaj se pohybuje od 69 % u podniků po 93 % u nevládních organizací a dalších subjektů. Vyjádřený souhlas byl o 12 procentních bodů vyšší mezi respondenty z členských států s nízkou mírou účasti (89 %) ve srovnání s vysokou (77 %) mírou účasti.

[32] Viz Evropská komise (2020), Výroční zpráva o mobilitě pracovních sil v rámci EU, o trendech v mobilitě pracovních sil v EU a Dorn a Zweigmüller (2021), Migration and Labor Market Integration in Europe (Migrace a integrace trhu práce v Evropě) (Journal of Economic Perspectives), kde je uveden argument, že chybějící dovednosti omezují mobilitu pracovních sil v rámci EU.

Obsah tohoto navrhovaného doporučení tedy nepřekračuje meze toho, co je nezbytné pro dosažení jeho cílů.

- **Volba nástroje**

S ohledem na cíl (podpora reformy v členských státech) a plánovaný právní základ se zvažují pouze nezávazné nástroje. První možností je navrhnout revizi hlavních směrů politik zaměstnanosti s cílem podpořit reformy členských států prostřednictvím procesu evropského semestru a doporučení pro jednotlivé země. Nejnovější hlavní směry z října 2021[33] potvrzují znění z roku 2020, které již členské státy žádá, aby se snažily „*posílit předpisy týkající se individuálních nároků v oblasti odborné přípravy a zajistit jejich převoditelnost během profesních přechodů, a to případně i prostřednictvím individuálních vzdělávacích účtů*“. Jelikož jsou však hlavní směry politik zaměstnanosti svou povahou obecné, neposkytují další pokyny, jak toho dosáhnout.

Další možností je sdělení nebo doporučení Komise, které by mohlo členským státům poskytnout další pokyny a být podkladem pro provádění doporučení pro jednotlivé země. Nemělo by však politickou odpovědnost členských států, a proto by nepostačovalo k motivaci k potřebným reformám.

Upřednostňovaným nástrojem je návrh doporučení Rady. To členským státům poskytne společně dohodnutá doporučení ohledně konkrétního nástroje, který jim může pomoci splnit hlavní cíl EU pro rok 2030 týkající se účasti na odborné přípravě. Poskytuje rovněž společný rámec pro činnost, který by mohl sloužit jako základ pro následnou analýzu reforem a pokroku. I když návrh členským státům ponechává rozhodnutí o parametrech koncepce, jako jsou prioritní cílové skupiny, financování nebo způsobilé příležitosti odborné přípravy, poskytuje pokyny, jak řešit problémy uvedené v doporučeních pro jednotlivé země v rámci evropského semestru, která zohledňují konkrétní okolnosti každého členského státu.

Ve veřejné konzultaci 61 %[34] respondentů souhlasilo s tím, že právní předpisy EU, kterými se členské státy řídí na základě dobrovolnosti, jako je doporučení Rady, by byly vhodným prostředkem k dosažení cílů této iniciativy.

3. VÝSLEDKY KONZULTACÍ SE ZÚČASTNĚNÝMI STRANAMI A POSOUZENÍ DOPADŮ

- **Hodnocení ex post / kontroly účelnosti platných právních předpisů**

Nevztahuje se na tento návrh.

- **Konzultace se zúčastněnými stranami**

Počáteční posouzení dopadů bylo k dispozici online pro zpětnou vazbu veřejnosti od 23. března do 20. dubna 2021. Celkem bylo obdrženo 23 odpovědí, z nichž většina zdůraznila význam vytváření individuálních vzdělávacích účtů ve spolupráci se sociálními partnery,

[33] Rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512 ze dne 13. října 2020 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (Úř. věst. L 344/22) a opětovně potvrzené rozhodnutím Rady (EU) 2021/1868 ze dne 15. října 2021 (Úř. věst. L 379/1).

[34] Tento údaj se pohybuje od 49 % u podniků po 83 % u nevládních organizací a dalších respondentů.

potřebu zajistit vysokou kvalitu odborné přípravy, dostupnost poradenství a informací a věnování dostatečné pozornosti zranitelným skupinám.

V období od 23. dubna 2021 do 16. července uspořádala Komise **12týdenní veřejnou konzultaci**. Konzultace získala 216 odpovědí od 78 občanů, 26 veřejných orgánů, 46 podnikatelských sdružení a podniků, 26 odborových organizací a 40 nevládních organizací / dalších respondentů. Většina respondentů (35), z nichž 23 byly organizace na úrovni EU, se nachází v Belgii, následovaná Itálií (24). Kromě toho bylo získáno 38 písemných odpovědí.

Veřejná konzultace potvrdila definici problému a potenciální přidanou hodnotu EU. Široká podpora byla věnována politickému úsilí o usnadnění vzdělávání dospělých, ale podpora odborné přípravy nesouvisející s prací byla slabší. 84 % respondentů souhlasilo s tím, že individuální vzdělávací účty by mohly být účinné při řešení finančních omezení účasti na odborné přípravě. 82 % respondentů souhlasilo s tím, že motivaci k účasti na odborné přípravě lze zvýšit prostřednictvím individuálních vzdělávacích účtů, přičemž podobně vysoké hodnocení získalo kariérní poradenství, příležitosti pro validaci informálního a neformálního vzdělávání, veřejný registr příležitostí k odborné přípravě se zaručenou kvalitou, osvětové kampaně na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni a jednotná digitální platforma. Zazněl obecný požadavek vyhnout se složitosti a byrokracii a zajistit snadný přístup pro jednotlivce.

Uskutečnilo se jedenáct **cílených konzultací** s různými skupinami zúčastněných stran a sociálních partnerů, a to i na nejvyšší politické úrovni.[35] Během slyšení věnovaného sociálním partnerům[36] vyjádřili sociální partneři souhlas s obecnými cíli iniciativy, ale zdůraznili, že individuální vzdělávací účty by měly být považovány za „jeden z nástrojů v souboru nástrojů“ k dosažení těchto cílů.

Poradní výbor pro odborné vzdělávání (ACVT) ve svém stanovisku[37] souhlasil s tím, že iniciativa by mohla zlepšit motivaci dospělých a jejich účast na vzdělávání a odborné přípravě. Zároveň tvrdí, že individuální vzdělávací účty by měly spíše doplňovat než nahrazovat stávající odbornou přípravu financovanou vládou nebo poskytovanou sociálními partnery.

Většina zúčastněných stran a sociálních partnerů, zejména z členských států s dobře rozvinutými systémy odborné přípravy, např. ze severských zemí, zdůraznila význam integrace nových iniciativ do stávající vnitrostátní (nebo regionální) infrastruktury odborné přípravy při respektování již uzavřených kolektivních smluv o odborné přípravě, obvykle se zapojením zaměstnavatelů, odborových organizací a vlád. Panovala všeobecná shoda, že nová iniciativa týkající se nároků v oblasti odborné přípravy by se měla zaměřit na trh práce a že by

---

35 Patřilo k nim slyšení sociálních partnerů na vysoké politické úrovni, konzultace s Výborem pro zaměstnanost (EMCO), výměna názorů s členy Evropského hospodářského a sociálního výboru (EHSV) a Výboru regionů (VR), výměna názorů s Poradním výborem pro odborné vzdělávání (ACVT) a generálními řediteli pro odborné vzdělávání a cílené konzultace s dalšími příslušnými skupinami zúčastněných stran, včetně evropského rámce kvalifikací (EQF), poradních skupin Europassu a sítí politik a evropské sítě veřejných služeb zaměstnanosti.

36 Slyšení se sociálními partnery ze dne 15. dubna 2021.

37 Stanovisko ACVT k individuálním vzdělávacím účtům.

se dopady zvýšily, pokud by nároky na odbornou přípravu byly koordinovány s poradenstvím, systémy se zaručenou kvalitou a akreditovanou odbornou přípravou.

Evropský parlament ve svém stanovisku k evropské agendě dovedností[38] zdůrazňuje potenciál individuálních vzdělávacích účtů, což je mechanismus financování, který je považován za klíčový pro podporu prohlubování dovedností a změnu kvalifikace, zejména u nejzranitelnějších skupin.

Závěry Rady ze dne 8. června 2020 o změně kvalifikace a prohlubování dovedností[39] vyzývají členské státy, aby „prozkoumaly možné modely veřejného a soukromého financování celoživotního učení a rozvoje dovedností na individuální úrovni“, a vyzývají Komisi, aby v tomto úsilí podporovala členské státy.

Evropský hospodářský a sociální výbor[40] ve svém stanovisku ze dne 7. července 2021 o vzdělávání dospělých uvádí, že celoživotní učení by se mělo stát životním stylem pro všechny a realitou na pracovišti, a vyzývá Komisi a členské státy, aby splnily a překročily cíl 60% účasti na vzdělávání dospělých ročně. Doporučuje členským státům, aby posílily politiku, správu a financování vzdělávání dospělých a zajistily rovný přístup k celoživotnímu učení pro všechny dospělé.

Fóra na vysoké úrovni o individuálních vzdělávacích účtech se zúčastnilo téměř 800 účastníků ze 48 zemí a validační seminář pro podpůrnou studii posouzení dopadů (s přibližně 25 účastníky, většinou nevládními organizacemi a veřejnými orgány) se zaměřil na analýzu problémů a dopadů.

- **Sběr a využití výsledků odborných konzultací**

Důkazní základna, z níž iniciativa vychází, obsahuje:

- externí studii na podporu posouzení dopadů,
- relevantní údaje z průzkumů na úrovni EU, např. průzkum pracovních sil, průzkum vzdělávání dospělých, průzkum dalšího odborného vzdělávání, příslušné průzkumy prováděné nadací Eurofound a střediskem Cedefop o účasti dospělých na vzdělávání a jeho poskytování a o překážkách a pobídkách,
- příslušnou literaturu zahrnující hodnocení mezinárodních zkušeností,
- několik vzájemně propojených výstupů z nezávislé sítě odborníků na vzdělávání dospělých: zprávy o dostupných systémech finančních pobídek v jednotlivých zemích, analýza dostupných statistických údajů a analýza prostředí pro poskytování přímých finančních pobídek jednotlivcům k odborné přípravě,

---

38 Usnesení Evropského parlamentu ze dne 11. února 2021 o sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů, „Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost“ (2020/2818(RSP)).

39 Závěry Rady ze dne 8. června 2020 o změně kvalifikace a prohlubování dovedností jako základu pro zvýšení udržitelnosti a zaměstnatelnosti v souvislosti s podporou hospodářského oživení a sociální soudržnosti.

40 Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ze dne 7. července 2021 k tématu Vzdělávání dospělých.

- důkazy z konzultací o agendě dovedností a akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv a výsledky zasedání u kulatého stolu na vysoké úrovni o Paktu pro dovednosti[41].

- **Posouzení dopadů**

Komise provedla posouzení dopadů možností politiky. Tuto práci podpořila strukturovaná konzultace v rámci Komise prostřednictvím meziútvarové řídící skupiny[42]. Posouzení dopadů projednal Výbor pro kontrolu regulace dne 29. září 2021. Dne 1. října 2021 vydal Výbor pro kontrolu regulace kladné stanovisko s výhradami, které byly vyřešeny doplněním vysvětlení do oblasti působnosti iniciativy, základního scénáře, popisu očekávaných dopadů a výběru upřednostňované možnosti[43].

Možnosti politiky se lišily, pokud jde o způsob poskytování nároků na odbornou přípravu (poukázky na odbornou přípravu nebo osobní účty), velikost cílové skupiny a svobodu jednotlivců při výběru příležitostí odborné přípravy. Upřednostňovanou možností politiky je poskytnout všem dospělým v produktivním věku nároky na odbornou přípravu ve formě osobních účtů a zároveň upravit částky podle potřeb podpory a umožnit jednotlivcům svobodně si vybrat mezi příležitostmi odborné přípravy, jejichž kvalita, význam pro trh práce a uznání jsou zajištěny jejich zařazením do veřejného rejstříku. Tato možnost je nejúčinnější při dosahování cílů iniciativy, neboť komplexně snižuje rozdíly v podpoře a roztříštěnost a zároveň přizpůsobuje odbornou přípravu individuálním potřebám[44].

S ohledem na cíle iniciativy, právní základ a zásadu subsidiarity je upřednostňovaným legislativním nástrojem návrh doporučení Rady. Tento nástroj umožňuje doporučit kombinaci individuálních nároků na odbornou přípravu a rámcových podmínek, přičemž členským státům umožňuje provádět opatření v souladu s vnitrostátními okolnostmi.

Výhody upřednostňované možnosti: Analýzy scénářů naznačují, že provádění upřednostňované možnosti by v roce 2030 mohlo zvýšit účast na odborné přípravě na úroveň nad 60% cíl EU a snížit rozdíly v účasti mezi členskými státy. Hlavními očekávanými dopady jsou vyšší mzdy pro jednotlivce, vyšší produktivita pro podniky a vyšší HDP a sociální soudržnost.

Náklady upřednostňované možnosti: Analýzy scénářů odhadují přímé roční náklady na nároky na odbornou přípravu ve výši přibližně 17,6 až 24,5 miliardy EUR[45]. Dodatečné náklady vyplývají z většího čerpání placeného studijního volna a ze zřizovacích a administrativních nákladů, ale očekává se, že tyto náklady budou omezené vzhledem k významné příslušné infrastruktuře, která již existuje v mnoha členských státech. Pokud

41 Pakt pro dovednosti.

42 Včetně GŘ CNECT, EAC, ECFIN, ESTAT, GROW, JRC, JUST, LS, REFORM a SG.

43 Viz příloha 1 posouzení dopadů.

44 Podrobnější diskuse o tom, jak politická opatření doporučená v tomto návrhu řeší zjištěné překážky účasti, je k dispozici v oddílech 2.2 a 7 posouzení dopadů.

45 Tyto odhady jsou převzaty z analýz scénářů uvedených v oddíle 6.1 posouzení dopadů. Zakládají se na nároku na odbornou přípravu v hodnotě 30 hodin pro všechny dospělé v produktivním věku a 50 hodin pro jednotlivce, kteří prohlubování dovedností a změnu kvalifikace potřebují nejvíce. Peněžní náklady na příjemce závisí na nákladech členských států na odbornou přípravu, přičemž odhadované průměrné náklady EU jsou 381 EUR na 30 hodin a 631 EUR na 50 hodin odborné přípravy.

iniciativa bude prováděna dobře, výpočty nákladů a přínosů naznačují, že výše uvedené přínosy výrazně převažují nad náklady.

Dopad na společnosti (včetně malých a středních podniků): Očekává se, že společnosti budou těžit z kvalifikovanější a produktivnější pracovní síly a snížených rozdílů v dovednostech, což bude mít zvláštní přínos pro malé a střední podniky, jejichž zaměstnanci se v současné době účastní odborné přípravy méně.

Dopad na vnitrostátní rozpočty a správní orgány: Mechanismy financování jsou ponechány na členských státech. Výpočty nákladů a přínosů naznačují, že přínosy výrazně převažují nad náklady, takže vhodné mechanismy financování a sdílení nákladů mohou podpořit udržitelné veřejné finance.

- **Účelnost právních předpisů a zjednodušení**

Nevztahuje se na tento návrh.

- **Základní práva**

Podle čl. 14 odst. 1 Listiny základních práv EU má každý právo na vzdělání a přístup k odbornému a dalšímu vzdělávání: to se také odráží v zásadách 1, 4 a 5 evropského pilíře sociálních práv. Očekává se, že tato iniciativa bude mít pozitivní dopad na základní práva tím, že odstraní mezery v přístupu k dalšímu vzdělávání. Tento dopad je poměrně silný, protože iniciativa se vztahuje na všechny dospělé v produktivním věku a zároveň poskytuje zvláštní podporu lidem, kteří prohlubování dovedností a změnu kvalifikace potřebují nejvíce.

4. ROZPOČTOVÉ DŮSLEDKY

Tato iniciativa nevyžaduje další zdroje z rozpočtu EU. Důsledky pro vnitrostátní rozpočty budou záviset na modelu financování zvoleném dotyčným členským státem.

5. OSTATNÍ PRVKY

- **Plány provádění a způsoby monitorování, hodnocení a podávání zpráv**

Toto navrhované doporučení vyzývá členské státy, aby společně s Komisí pracovaly na jeho provedení. Doporučuje, aby členské státy co nejdříve provedly jeho zásady a předložily plán opatření, která mají být přijata na vnitrostátní úrovni. Pokrok dosažený při provádění plánů by měl být projednán ve Výboru pro zaměstnanost v souvislosti s mnohostranným dohledem v rámci evropského semestru se zaměřením na nástroje zavedené členskými státy, jakož i na výsledky (jako je účast na odborné přípravě a následné výsledky trhu práce).

Cílem Komise je vytvořit společně s Výborem pro zaměstnanost rámec pro monitorování s dohodnutými společnými kvantitativními a kvalitativními ukazateli jako základ pro hodnocení provádění tohoto doporučení a pro jeho přezkum. S cílem zefektivnit povinnosti členských států v oblasti podávání zpráv by tento rámec v nejvyšší možné míře využíval informace, které již byly shromážděny prostřednictvím jiných rámců pro monitorování, a zamezil by zdvojování monitorování a podávání zpráv (např. pro Nástroj pro oživení a odolnost, Evropský sociální fond plus a strategický rámec evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy směrem k Evropskému prostoru vzdělávání).

Cílem Komise je posoudit a vyhodnotit pokrok při provádění navrhovaného doporučení ve spolupráci s členskými státy a po konzultaci s dotčenými zúčastněnými stranami a podat Radě zprávu nejdříve pět let ode dne jeho přijetí.

- **Informativní dokumenty (u směrnic)**

Nevztahuje se na tento návrh.

- **Podrobné vysvětlení konkrétních ustanovení návrhu**

(Odstavce 1–2) Inovativním aspektem tohoto návrhu je, že **staví jednotlivce přímo do středu rozvoje dovedností**. Doporučuje, aby členské státy vypracovaly politiky a nástroje na podporu přístupu k odborné přípravě pro všechny dospělé osoby v produktivním věku, a to i pro účely profesních přechodů, bez ohledu na jejich postavení v rámci pracovní síly nebo postavení v zaměstnání, a ke zvýšení pobídek a motivace jednotlivců k vyhledání odborné přípravy. Individuální vzdělávací účty a podpůrný rámec, včetně možností poradenství a validace, mohou podpořit účinné využívání této odborné přípravy.

(Odstavec 3) **Cílovou skupinou** iniciativy jsou všichni dospělí v produktivním věku, kteří oprávněně pobývají v členském státě, bez ohledu na úroveň dosaženého vzdělání a současné postavení v zaměstnání nebo druh pracovního poměru, tedy včetně zaměstnaných osob, osob samostatně výdělečně činných a dalších osob v atypických formách práce, nezaměstnaných a osob mimo pracovní sílu. Návrh proto doporučuje zavést individuální vzdělávací účet pro každou dospělou osobu v produktivním věku v členském státě, kde oprávněně pobývá.

Pro příhraniční pracovníky EU a pro osoby samostatně výdělečně činné, které jsou občany EU a které pracují v jiném členském státě, než ve kterém mají bydliště, se však poskytuje výjimka. Jelikož individuální vzdělávací účty jsou primárně zaměřeny na rozvoj dovedností významných pro trh práce, nebylo by místo bydliště vhodným kritériem pro určení členského státu, v němž by měl být individuální vzdělávací účet pro tuto skupinu zřízen. Návrh proto doporučuje jako kritérium pro určení toho, kde by měl být individuální vzdělávací účet pro příhraniční pracovníky zřízen, místo zaměstnání či samostatně výdělečné činnosti. Toto zacházení by navíc bylo v souladu se zásadou nediskriminace státních příslušníků s ohledem na přístup k sociálním výhodám stanovenou v čl. 7 odst. 2 nařízení (EU) č. 492/2011[46].

(Odstavce 5–7) Návrh doporučuje, aby členské státy zaujaly **univerzální přístup** tím, že pro každého jednotlivce, na kterého se vztahuje oblast působnosti této iniciativy, zřídí individuální vzdělávací účet a zajistí odpovídající každoroční poskytování individuálních nároků v oblasti odborné přípravy. Zároveň vyzývá členské státy, aby **financování přizpůsobily potřebám jednotlivců**. Tento „univerzální, ale diferencovaný“ přístup podpořily zúčastněné strany ve veřejné konzultaci. Návrh doporučuje udělit dodatečné nároky na odbornou přípravu jednotlivcům, kteří prohlubování dovedností a změnu kvalifikace potřebují nejvíce. V závislosti na vnitrostátním kontextu by se mohlo jednat o jednotlivce, kteří se nacházejí ve zvláštních situacích v zaměstnání (např. atypické formy práce), v určitém postavení rámci pracovní síly (zaměstnaní, nezaměstnaní nebo mimo pracovní sílu), pracují

[46] Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie (Úř. věst. L 141, 27.5.2011, s. 1).

pro podniky v odvětvích, jichž se výrazně dotýká digitální nebo ekologická transformace, nebo pro zvláštní typy podniků (např. mikropodniky, malé a střední podniky), případně o osoby se zvláštními potřebami v oblasti dovedností (např. osoby s nízkou kvalifikací) nebo ve zvláštních věkových skupinách či zranitelných skupinách. Skupiny, které získávají dodatečné nároky na odbornou přípravu, se mohou s vývojem trhu práce měnit.

(Odstavce 8–9) Individuální vzdělávací účty podporují myšlenku **sdílení nákladů**, neboť umožňují, aby příspěvky z různých zdrojů, jako jsou veřejné orgány a zaměstnavatelé, byly sdruženy a spravovány na jednom účtu. To usnadňuje úpravu podpory podle potřeby prohlubování dovedností a změny kvalifikace (např. prostřednictvím veřejných služeb zaměstnanosti, které financují dodatečné individuální nároky na odbornou přípravu pro nezaměstnané), a navýšení ze strany zaměstnavatelů pro jejich zaměstnance, a to buď dobrovolně, nebo v důsledku kolektivních smluv.

(Odstavec 10) **Kumulace individuálních nároků na odbornou přípravu během stanoveného období** na osobním účtu umožňuje jednotlivcům ukládat nároky nezávisle na jejich postavení v rámci pracovní síly nebo postavení v zaměstnání, aby mohli zahájit delší nebo nákladnější odbornou přípravu, odborně se připravit na přechod mezi pracovními místy nebo reagovat na nové potřeby v oblasti dovedností, které vznikly v období krize a v kontextu s ekologickou a digitální transformací. Členské státy mohou stanovit pravidla týkající se stropů pro tuto kumulaci nebo vypršení nároků s cílem motivovat jednotlivce k jejich využívání.

(Odstavec 11) Návrh doporučuje, aby jednotlivci získávali nároky na odbornou přípravu v místě svého oprávněného pobytu, s výjimkou příhraničních pracovníků a osob samostatně výdělečně činných, kteří pracují v jiném členském státě, než ve kterém mají bydliště, a kteří by měli být pokryti v členském státě, v němž pracují. Vzhledem k tomu, že nároky nespadají do oblasti působnosti společných pravidel o ochraně práv na sociální zabezpečení osob pohybujících se v rámci EU[47], doporučuje, aby členské státy umožnily lidem zachovat si svůj individuální vzdělávací účet a nahromaděné nároky na odbornou přípravu během období strávených v jiném členském státě. To lidem umožňuje využít je při návratu nebo u nabídek distančního vzdělávání v souladu s platnými pravidly pro individuální vzdělávací účty v jejich domovském členském státě. Zároveň by lidé měli nárok na nový individuální vzdělávací účet v členském státě, v němž nyní mají bydliště. To usnadňuje přeshraniční mobilitu a zdůrazňuje zásadu, že jakmile jsou nároky na odbornou přípravu přiznány, náleží jednotlivcům. Převoditelnost nároků na odbornou přípravu mezi členskými státy bude dále prozkoumána, jakmile budou zřízeny vnitrostátní individuální vzdělávací účty, které budou zahrnuty do hodnocení provádění tohoto doporučení. EU může usnadnit diskusi o převoditelnosti individuálních nároků na odbornou přípravu mezi členskými státy.

(Odstavce 12–20) Je nezbytné vytvořit **podpůrný rámec** pro usnadnění využívání možností odborné přípravy, profesního poradenství a validace. Navrhuje se, aby zahrnoval profesní poradenství a možnosti validace, veřejný vnitrostátní rejstřík a jednotný vnitrostátní digitální

[47] Nároky na odbornou přípravu nespadají do oblasti působnosti nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (Úř. věst. L 166, 30.4.2004, s. 1).

portál podporující individuální vzdělávací účty tím, že umožní bezpečnou elektronickou autentizaci a připojení k rejstříku. Rámec bude hrát klíčovou úlohu při motivaci lidí, aby se rozhodli k účasti na odborné přípravě, neboť poskytne výběr důvěryhodných příležitostí k odborné přípravě se zaručenou kvalitou, a to spolu s kariérním poradenstvím a možnostmi validace. Spolupráce **zaměstnavatelů**, zejména **mikropodniků a malých a středních podniků**, bude mít pro úspěšné vytvoření rámce rovněž zásadní význam.

(Odstavec 12) Konzultace označily **služby profesního poradenství** za nejdůležitější prvek podpůrného rámce. Ačkoli jsou tyto služby k dispozici ve většině členských států, jejich dosah je často omezený. Aby se jednotlivci seznámili s možnostmi odborné přípravy, které nejlépe odpovídají jejich potřebám, doporučuje se, aby členské státy zlepšily přístup k osobnímu profesnímu poradenství pro všechny dospělé, jakož i přístup k poradenským službám prostřednictvím digitálních prostředků (zejména prostřednictvím uživatelsky vstřícného rejstříku uznaných příležitostí).

Validace předchozího vzdělávání umožňuje jednotlivcům prokázat, že získali určité dovednosti. Nedávné hodnocení doporučení Rady o uznávání neformálního a informálního učení[48] poukazuje na značný pokrok, ale rovněž identifikuje přetrvávající problémy a navrhovaná řešení. Zejména je nezbytné zajistit poskytování podpory jednotlivcům, užší koordinaci s poradenskými službami a účinné přizpůsobení iniciativ v oblasti uznávání pro znevýhodněné a zranitelné skupiny. Návrh usiluje o řešení zbývajících problémů s validací tím, že členským státům doporučuje, aby zajistily, že individuální vzdělávací účty budou moci být využity k přístupu k možnostem validace a že tyto příležitosti, včetně osobního nebo online posouzení dovedností, budou dostupné a přístupné. Doplňuje tak návrh na evropský přístup k mikrocertifikátům, který může rovněž usnadnit validaci a uznávání výsledků odborné přípravy.

(Odstavce 13–17) **Veřejný vnitrostátní rejstřík** uznávané odborné přípravy se zaručenou kvalitou, profesní poradenství a nabídky validace mohou zvýšit motivaci lidí k účasti na odborné přípravě tím, že představí dostupné příležitosti snadno dostupným způsobem a sníží nejistotu ohledně kvality a uznávání výsledků odborné přípravy. Podobné rejstříky již existují nebo se vyvíjejí nejméně ve dvanácti členských státech. Návrh doporučuje, aby všechny členské státy zřídily takový rejstřík a pravidelně jej aktualizovaly, a to spolu s modelem udržitelného řízení s transparentními pravidly pro zařazení nových nabídek odborné přípravy. Pouze nabídky odborné přípravy, profesního poradenství a validace uvedené v rejstříku by měly být způsobilé pro financování z individuálních nároků na odbornou přípravu. Do tohoto rejstříku by měly být zařazeny také služby profesního poradenství a možnosti validace, které jednotlivcům poskytují členské státy bezplatně. Kritéria pro zařazení příležitostí do rejstříků by měla být formulována na úrovni členských států na základě transparentních požadavků na kvalitu a ve spolupráci se sociálními partnery a příslušnými zúčastněnými stranami a měla by

[48] Evropská komise (2020), Studie na podporu hodnocení doporučení Rady ze dne 20. prosince 2012 o uznávání neformálního a informálního učení.

vycházet z poznatků o dovednostech a evropských rámců kompetencí[49]. Krátké kurzy odborné přípravy zahrnuté do rejstříku by měly být rozvíjeny v souladu s evropským přístupem k mikrocertifikátům s cílem podpořit transparentnost, pokud jde o kvalitu a uznávání výsledků odborné přípravy. Členské státy se vyzývají, aby otevřely vnitrostátní rejstřík transparentním způsobem vzdělávacím příležitostem nabízeným poskytovateli v jiných zemích za předpokladu, že mají důvěryhodnou kvalitu. Jak potvrdily konzultace, sociální partneři a příslušné zúčastněné strany jsou schopni a ochotni přispět ke správě těchto rejstříků.

(Odstavec 18) Návrh doporučuje, aby členské státy zřídily a udržovaly **jednotný vnitrostátní digitální portál**, který bude snadno přístupný prostřednictvím mobilních zařízení (např. prostřednictvím digitální aplikace), aby se zvýšila transparentnost dostupných možností odborné přípravy a podpory na vnitrostátní úrovni a aby uživatelé měli přístup ke svým individuálním účtům, mohli zkontrolovat své dostupné individuální nároky na odbornou přípravu a nahlédnout do vnitrostátního rejstříku.

(Odstavce 19–20) **Placené studijní volno** umožňuje pracovníkům ponechat si plat nebo náhradu příjmu během období odborné přípravy v rozmezí od několika dnů do několika měsíců. Tato ustanovení již existují ve 24 členských státech, z nichž dvanáct je signatáři úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP) o placeném studijním volnu[50]. Přístup k placenému studijnímu volnu je však často omezen zvláštními prvky pracovního poměru. Omezující kritéria způsobilosti a nedostatečná informovanost potenciálních příjemců znamenají, že stávající ustanovení využívá méně než 1 % zaměstnané populace[51]. Členské státy se proto také vyzývají, aby přijaly všeobecně dostupná ustanovení o placeném studijním volnu nebo přezkoumaly stávající ustanovení s cílem zajistit, aby se vztahovala na všechny zaměstnané osoby a zahrnovala finanční podporu zaměstnavatelům, jejichž zaměstnanci placené studijní volno využívají (zejména malé a střední podniky, které čelí větším výzvám). Návrh doporučuje posílit vazby mezi ustanoveními o placeném studijním volnu a dalšími dostupnými podpůrnými opatřeními a zároveň ponechat podrobná ujednání na členských státech.

(Odstavec 21) Návrh rovněž doporučuje, aby členské státy zorganizovaly rozsáhlé **informační činnosti a kampaně ke zvýšení povědomí**, zejména mezi těmi, kdo jsou trhu práce nejvíce vzdáleni. Ty jsou klíčem k zajištění vyšší míry účasti dospělých na vzdělávacích příležitostech, zejména u skupin s nízkou informovaností o potřebách a příležitostech v oblasti prohlubování dovedností a změny kvalifikace. Účinnost těchto činností může zvýšit spolupráce mezi veřejnými orgány, sociálními partnery, organizacemi občanské společnosti a dalšími zúčastněnými stranami.

---

49 Například evropské rámce kompetencí v oblasti digitálních kompetencí (DigiComp), osobních a sociálních kompetencí a kompetencí v oblasti učení (LifeComp), podnikatelských kompetencí (EntreComp) a kompetencí v oblasti udržitelnosti (GreenComp).

50 Od 1. února 2020 podle předběžné verze aktualizované databáze střediska Cedefop Financování vzdělávání dospělých (aktualizace se připravuje) uvedené v příloze 8.2. Poslední ratifikace úmluvy MOP o placeném studijním volnu ze strany členského státu proběhla v roce 1993.

51 Cedefop (2012), Training leave. Policies and practice in Europe (Studijní volno. Politiky a postupy v Evropě).

(Odstavec 22) S cílem podpořit provádění této iniciativy se doporučuje, aby členské státy zavedly **monitorovací opatření k zajištění průběžného zlepšování** individuálních vzdělávacích účtů a podpůrného rámce. Následné úpravy za účelem dosažení cílů tohoto doporučení co nejefektivnějším způsobem by se mohly týkat výše individuálních nároků na odbornou přípravu, určení jednotlivců, kteří prohlubování dovedností a změnu kvalifikace potřebují nejvíce, nebo uživatelsky vstřícné integrace různých prvků podpůrného rámce.

(Odstavce 23–26) Opatření pro zajištění přiměřeného a udržitelného **financování** individuálních vzdělávacích účtů mají být stanovena na vnitrostátní úrovni, a to v souladu s vnitrostátními podmínkami a se zvláštním zřetelem na malé a střední podniky. Zatímco odpovědnost za provádění doporučení zůstává na členských státech, návrh doporučuje usnadnit kombinaci různých veřejných a soukromých zdrojů financování, což může zahrnovat například dobrovolné navýšení ze strany zaměstnavatelů. Členské státy mohou rovněž využívat podporu z různých fondů EU, zejména z fondů politiky soudržnosti, včetně Evropského sociálního fondu plus[52], Evropského fondu pro regionální rozvoj[53] a Fondu pro spravedlivou transformaci[54], jakož i z Nástroje pro oživení a odolnost[55] v rámci nástroje Next Generation EU, pokud do svých plánů pro oživení a odolnost zahrnuly příslušné reformy a investice. Nástroj pro technickou podporu může poskytovat individuálně uzpůsobené odborné znalosti pro navrhování a provádění reforem, které podporují zřizování individuálních vzdělávacích účtů a jejich podpůrného rámce.

(Odstavec 27) Jak bylo vysvětleno výše, zaměří se **podpora EU** na využití nebývalého financování ze strany EU, které je k dispozici členským státům na rozvoj dovedností z nástroje Next Generation EU a z víceletého finančního rámce. EU bude rozvoj dovedností podporovat také prostřednictvím příslušných iniciativ, jako je Pakt pro dovednosti, plán pro odvětvovou spolupráci v oblasti dovedností, koalice pro digitální dovednosti a pracovní místa, elektronická platforma pro vzdělávání dospělých v Evropě (EPALE) a další vhodná opatření v rámci programu Erasmus+ a projekty spolupráce mezi sociálními partnery na úrovni EU. Může rovněž podporovat vzájemné učení a výměnu osvědčených postupů při provádění doporučení. Další práce na platformě Europass by se měla zaměřit na zajištění interoperability, tj. propojení s jednotnými vnitrostátními digitálními portály pro individuální vzdělávací účty.

(Odstavce 28–30) **Podávání zpráv a hodnocení** se bude zakládat na monitorování v rámci mnohostranného dohledu prováděného ve Výboru pro zaměstnanost v rámci cyklu evropského semestru, a to na základě dohodnutého rámce pro monitorování a monitorovacích opatření. Doporučuje se, aby členské státy vypracovaly plán provádění do dvanácti měsíců od přijetí doporučení. První hodnocení se navrhuje nejdříve pět let po jeho přijetí.

---

52 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1057 ze dne 24. června 2021, kterým se zřizuje Evropský sociální fond plus (ESF+) a zrušuje nařízení (EU) č. 1296/2013, Úř. věst. L 231, 30.6.2021, s. 21.

53 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1058 ze dne 24. června 2021 o Evropském fondu pro regionální rozvoj a o Fondu soudržnosti, Úř. věst. L 231, 30.6.2021, s. 60.

54 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1056 ze dne 24. června 2021, kterým se zřizuje Fond pro spravedlivou transformaci, Úř. věst. L 231, 30.6.2021, s. 1.

55 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/241 ze dne 12. února 2021, kterým se zřizuje Nástroj pro oživení a odolnost, Úř. věst. L 57, 18.2.2021, s. 17.

2021/0405 (NLE)

Návrh

DOPORUČENÍ RADY

o individuálních vzdělávacích účtech

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na článek 292 ve spojení s článkem 149 této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

vzhledem k těmto důvodům:

(1) Kvalifikovaná pracovní síla má zásadní význam pro posílení udržitelné konkurenceschopnosti EU, podporu oživení po pandemii COVID-19 s dostatkem pracovních míst a zajištění sociálně spravedlivé digitální a ekologické transformace. Lidé musí držet krok s vývojem na trhu práce zvyšováním svých dovedností. V souvislosti s demografickými změnami otevírají nové a lepší dovednosti více příležitostí a připravují lidi na to, aby hráli aktivní úlohu při řízení přechodů na trhu práce a plně se zapojili do společnosti. Prohlubování dovedností u dospělých může být navíc silným nástrojem při prosazování sociální spravedlnosti a začlenění pro spravedlivý přechod.

(2) Čl. 14 odst. 1 Listiny základních práv EU stanoví, že každý má právo na vzdělání a přístup k odbornému a dalšímu vzdělávání. První zásada evropského pilíře sociálních práv[56] stanoví, že každý má právo na kvalitní a inkluzivní všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení, aby si udržel a nabyl dovednosti, které mu umožní účastnit se plně života společnosti a úspěšně zvládat přechody na trhu práce. Čtvrtá zásada se dotýká aktivní podpory zaměstnanosti a podpory práva každého na včasnou a individuálně uzpůsobenou pomoc pro zlepšení vyhlídek na zaměstnání nebo na výkon samostatné výdělečné činnosti. Pátá zásada o bezpečném a adaptabilním zaměstnání zdůrazňuje, že bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru by se pracovníkům mělo dostávat spravedlivého a rovného zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě.

(3) Dne 25. června 2021 Evropská rada uvítala hlavní cíle EU akčního plánu pro evropský pilíř sociálních práv v souladu s Portským prohlášením[57], čímž podpořila snahu zajistit, aby se do roku 2030 každoročně účastnilo odborné přípravy alespoň 60 % všech dospělých. Účast na vzdělávání dospělých v EU však v posledním desetiletí stagnovala a 21 členských států nesplnilo cíl pro rok 2020 na úrovni EU. Pro mnoho dospělých, jako jsou osoby v atypických

56 Evropský pilíř sociálních práv.

57 Závěry Evropské rady, 24.–25. června 2021. Ty navazují na Portské prohlášení ze dne 8. května 2021.

formách práce, zaměstnanci malých a středních podniků, nezaměstnaní, neaktivní osoby a osoby s nízkou kvalifikací, jsou příležitosti k rozvoji dovedností příliš často nedostupné.

(4) Evropská agenda dovedností[58], přijatá v červenci 2020, vyzývá k zásadní změně v oblasti dovedností s cílem proměnit ekologickou a digitální transformaci v příležitosti k rychlému a spravedlivému oživení. Mimo jiné oznamuje, že Komise prozkoumá individuální vzdělávací účty jako nástroj na podporu prohlubování dovedností a změny kvalifikace dospělých v produktivním věku, čímž doplní další akce zaměřené na zaměstnavatele a poskytovatele vzdělávání a odborné přípravy.

(5) V souvislosti s přechodem na moderní, konkurenceschopné hospodářství účinně využívající zdroje, jak je stanoveno v Zelené dohodě pro Evropu[59] pro klimatickou neutralitu do roku 2050, budou zapotřebí dovednosti pro ekologickou transformaci a prohlubování dovedností a změna kvalifikace pracovních sil. Sdělení Komise s názvem „Fit for 55“[60] uznává, že ekologická transformace může být úspěšná pouze tehdy, pokud EU disponuje kvalifikovanou pracovní silou, kterou potřebuje, aby zůstala konkurenceschopná, a poukazuje na stěžejní opatření agendy dovedností, jejichž cílem je vybavit lidi dovednostmi potřebnými pro ekologickou a digitální transformaci.

(6) Evropská digitální dekáda[61] znovu potvrzuje cíl, aby do roku 2030 mělo nejméně 80 % obyvatel EU alespoň základní digitální dovednosti, a stanoví cíl 20 milionů specialistů zaměstnaných v oboru IKT do roku 2030, přičemž se sbližuje podíl žen a mužů. Návrh Komise o Cestě k digitální dekádě[62] navrhuje zřídit rámec pro další pokrok v této oblasti. Akční plán digitálního vzdělávání na období 2021–2027[63] zdůrazňuje, že je třeba využít technologické prostředky k usnadnění dostupnosti a posílení flexibility příležitostí ke vzdělávání, včetně prohlubování dovedností a změny kvalifikace.

(7) Sdělení Komise nazvané Nová průmyslová strategie pro Evropu[64] vyzývá k rozhodným krokům v zájmu toho, aby se celoživotní učení stalo realitou pro všechny, a bylo tak zajištěno, že vzdělávání a odborná příprava budou držet krok s dobou a přispějí k dosažení souběžné transformace.

---

58 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost (COM(2021) 274 final).

59 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Evropské radě, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Zelená dohoda pro Evropu (COM/2019/640 final).

60 Sdělení Evropské komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Fit for 55: plnění klimatického cíle EU pro rok 2030 na cestě ke klimatické neutralitě (COM(2021) 550 final).

61 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů; Digitální kompas 2030: Evropské pojetí digitální dekády (COM(2021) 118 final).

62 Návrh rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady, kterým se zavádí politický program 2030 „Cesta k digitální dekádě“ (COM(2021) 574).

63 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o akčním plánu digitálního vzdělávání (COM(2018) 022 final).

64 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Aktualizace nové průmyslové strategie 2020: budování silnějšího jednotného trhu pro oživení Evropy COM(2021) 350 final).

(8) Závěry Rady ze dne 8. června 2020[65] vyzývají členské státy, aby „prozkoumaly možné modely veřejného a soukromého financování celoživotního učení a rozvoje dovedností na individuální úrovni“, a vyzývají Komisi, aby v tomto úsilí podporovala členské státy.

(9) Nedostatečná finanční podpora jednotlivců je jednou z hlavních překážek ovlivňujících účast na vzdělávání. Veřejné a soukromé investice jsou celkově nedostatečné. Většina odborné přípravy související s prací v EU je financována zaměstnavateli. Mnoho podniků, zejména malých a středních podniků, však neposkytuje ani nefinancuje odbornou přípravu svých zaměstnanců a jednotlivci vykonávající atypickou práci mají k odborné přípravě sponzorované zaměstnavatelem omezený nebo žádný přístup. Tyto nerovnosti narušují blahobyt a zdraví jednotlivců, snižují hospodářskou konkurenceschopnost, vedou k promarněným příležitostem a překážkám v oblasti inovací a riskují, že při přechodu k udržitelnějším hospodářským činnostem budou lidé zaostávat.

(10) Kromě přímých nákladů jsou důležitým faktorem, který dospělým brání vyhledávat odbornou přípravu, časová omezení. Většina členských států je signatáři úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP) o placeném studijním volnu a úmluvu provedla do vnitrostátního práva. V mnoha členských státech jsou však informovanost o studijním volnu a jeho využívání na nízké úrovni a ustanovení se často nevztahují na atypické pracovníky nebo neumožňují dospělým vyhledávat vzdělávání a odbornou přípravu v období nezaměstnanosti či nízké ekonomické aktivity.

(11) Mnoho dospělých, zejména mezi osobami s nízkou kvalifikací a těmi, kdo jsou trhu práce nejvíce vzdáleni, není motivováno k účasti na odborné přípravě. Nemusí si být vědomi svých vlastních potřeb v oblasti dovedností, nemusí vědět, zda je podpora a odborná příprava k dispozici, zda jsou kvalitní a uznávané na trhu práce. Kromě toho lidé nemusí být motivováni k tomu, aby se zapojili do odborné přípravy, která byla vybrána bez konzultace s nimi a není přizpůsobena jejich potřebám.

(12) K prohlubování dovedností a změně kvalifikace v EU je třeba zaujmout nový přístup. Měl by doplňovat stávající nástroje a navazovat na politické závazky tím, že jednotlivce postaví do popředí a poskytne jim podporu a nástroje, které potřebují k prohlubování dovedností nebo změně kvalifikace, a to na všech úrovních dovedností.

(13) Poradní výbor pro odborné vzdělávání ve svém stanovisku ze srpna 2021[66] k iniciativě EU týkající se individuálních vzdělávacích účtů a posílení poskytování odborné přípravy v Evropě tvrdí, že taková iniciativa by měla zlepšit zapojení dospělých, jejich motivaci a účast na vzdělávání a odborné přípravě. Hlavním úkolem je zlepšit sladění dovedností a pracovních míst a zajistit přístup k diverzifikovaným možnostem kvalitní odborné přípravy prostřednictvím relevantnějšího a cílenějšího poskytování.

(14) Výše uvedené problémy lze řešit poskytnutím přímé finanční podpory lidem prostřednictvím nároků na odbornou přípravu na jednotlivých vzdělávacích

---

65 Závěry Rady ze dne 8. června 2020 o změně kvalifikace a prohlubování dovedností jako základu pro zvýšení udržitelnosti a zaměstnatelnosti v souvislosti s podporou hospodářského oživení a sociální soudržnosti.

66 Stanovisko ACVT k individuálním vzdělávacím účtům.

účtech a vytvořením širokého podpůrného rámce, který jim poskytne přístup k možnostem odborné přípravy, informacím, pokynům, placenému studijnímu volnu a uznávání výsledků odborné přípravy.

(15) Na vnitrostátní úrovni by měl být definován odpovídající nárok na odbornou přípravu v souladu s potřebami osob v oblasti odborné přípravy; například umožnění uznaných vzdělávacích činností v hodnotě 30 hodin ročně pro všechny jednotlivce a zvýšení na 50 hodin pro jednotlivce, kteří je potřebují nejvíce. Úprava financování podle potřeb může zvýšit účinnost iniciativy. Členské státy mohou stanovit dodatečné nároky na odbornou přípravu pro osoby, které je nejvíce potřebují, v závislosti na vnitrostátním kontextu a měnícím se trhu práce. Členské státy by například mohly doplnit individuální vzdělávací účty ve strategických odvětvích[67], aby podpořily ekologickou a digitální transformaci. Kromě finančních nároků jsou klíčovými faktory ovlivňujícími jejich využívání význam, užitečnost a uznávání odborné přípravy. Tyto otázky by měly být konzultovány se sociálními partnery a příslušnými zúčastněnými stranami.

(16) Individuální vzdělávací účty by měly lidem umožnit akumulovat a využívat nároky na odbornou přípravu během stanoveného období, aby mohli v reakci na nově vznikající potřeby v oblasti dovedností absolvovat delší nebo nákladnější odbornou přípravu nebo odbornou přípravu během hospodářských útlumů. Jednotlivci by měli mít možnost uchovávat své individuální nároky na odbornou přípravu nezávisle na svém postavení v rámci pracovní síly nebo postavení v zaměstnání a změně kariéry. Členské státy by měly stanovit pravidla pro vypršení nároků, která účastníky vzdělávání motivují k jejich plnému využívání.

(17) Jednotlivci by měli mít možnost využívat svých individuálních nároků na odbornou přípravu i ze zahraničí, pokud mají přístup k uznávané a kvalitní odborné přípravě z vnitrostátního registru svého vzdělávacího účtu. Převoditelnost nároků mezi členskými státy je v dlouhodobějším horizontu žádoucím rysem, který je třeba dále prozkoumat.

(18) Za účelem pomoci jednotlivcům určit vhodnou cestu odborné přípravy, a zvýšit tak jejich motivaci k učení, jakož i přístup k profesnímu poradenství a možnostem validace, by aktualizované veřejné rejstříky uznávané odborné přípravy měly být zpřístupněny prostřednictvím specializovaných jednotných vnitrostátních digitálních portálů přístupných všem, včetně osob se zdravotním postižením, a měly by být náležitě propojeny s platformou Europass.

(19) Individuální vzdělávací účty by mělo být možné využívat pro přístup k validaci, včetně příležitostí pro posouzení dovedností. Nedávné hodnocení doporučení Rady o uznávání neformálního a informálního učení[68] poukazuje na značný pokrok, ale rovněž identifikuje přetrvávající problémy a navrhovaná řešení. Zejména je nezbytné poskytovat jednotlivcům podporu na míru a

---

67 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Aktualizace nové průmyslové strategie 2020: budování silnějšího jednotného trhu pro oživení Evropy (COM(2021) 350 final) určuje 14 průmyslových ekosystémů pro účelovou podporu, mimo jiné pro rozvoj dovedností jejich současné a budoucí pracovní síly.

68 Evropská komise (2020), Studie na podporu hodnocení doporučení Rady ze dne 20. prosince 2012 o uznávání neformálního a informálního učení.

zajistit užší koordinaci s poradenskými službami a účinné přizpůsobení iniciativ v oblasti uznávání pro znevýhodněné a zranitelné skupiny. Členské státy by měly případně podporovat poskytování mikrocertifikátů na základě zjištěných potřeb a v souladu s evropským přístupem k mikrocertifikátům.

(20) Toto doporučení podporuje zavedení placeného studijního volna. Řádné poskytování placeného studijního volna v souladu s úmluvou MOP o placeném studijním volnu[69] (ratifikovanou dvanácti členskými státy) by pracovníkům umožnilo ponechat si plat nebo náhradu příjmu během období odborné přípravy v rozmezí od několika dnů do několika měsíců. Členské státy by měly být vybízeny k zahájení dialogu se sociálními partnery o opatřeních, která zaměstnancům umožní účastnit se odborné přípravy během pracovní doby s využitím jejich individuálních vzdělávacích účtů. V tomto ohledu by měla být zohledněna specifická situace malých a středních podniků, a zejména mikropodniků.

(21) K zajištění vysoké míry účasti dospělých na vzdělávacích příležitostech, zejména u skupin s nízkou informovaností o prohlubování dovedností a změně kvalifikace, jako jsou skupiny, které jsou trhu práce nejvíce vzdáleny, jsou klíčové činnosti a kampaně zaměřené na širší dosah a zvyšování informovanosti. Účinnost informačních a osvětových činností může zvýšit spolupráce mezi veřejnými orgány, sociálními partnery, organizacemi občanské společnosti a dalšími zúčastněnými stranami založená na společné shodě ohledně toho, že prohlubování dovedností a změna kvalifikace jsou investičními prostředky. Pozornost věnovaná přístupnosti by měla usnadnit účast dospělých se zdravotním postižením.

(22) Pro podporu provádění jsou klíčová monitorovací opatření a průběžné zlepšování individuálních vzdělávacích účtů a podpůrného rámce. Následné úpravy by se mohly týkat výše individuálních nároků na odbornou přípravu, prioritních skupin nebo uživatelsky vstřícné integrace různých prvků podpůrného rámce.

(23) Klíčovým rysem úspěšných programů pro individuální vzdělávací účty je přiměřené financování. Individuální vzdělávací účty by měly usnadnit sdílení nákladů mezi různými zdroji financování, jako jsou veřejné orgány a zaměstnavatelé, a to tím, že různým poskytovatelům finančních prostředků umožní přispívat na účet. Kombinace veřejných a soukromých zdrojů financování by měla zajistit udržitelnost iniciativy v členských státech, což je zásadní pro její úspěch. To usnadňuje úpravu podpory a navýšení ze strany zaměstnavatelů pro jejich zaměstnance, a to buď dobrovolně, nebo jako výsledek kolektivních smluv.

(24) Fondy EU, jako je Evropský sociální fond plus[70], Evropský fond pro regionální rozvoj, Fond pro spravedlivou transformaci a případně Nástroj pro oživení a

---

69 Od 1. února 2020 podle předběžné verze aktualizované databáze střediska Cedefop Financování vzdělávání dospělých (aktualizace se připravuje) uvedené v příloze 8.2. Poslední ratifikace úmluvy MOP o placeném studijním volnu ze strany členského státu proběhla v roce 1993.

70 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1057 ze dne 24. června 2021, kterým se zřizuje Evropský sociální fond plus (ESF+) a zrušuje nařízení (EU) č. 1296/2013, Úř. věst. L 231, 30.6.2021, s. 21.

odolnost v rámci nástroje Next Generation EU[71] a individuálně uzpůsobené odborné znalosti prostřednictvím Nástroje pro technickou podporu, mohou podporovat zřizování individuálních vzdělávacích účtů a jejich podpůrného rámce. Tento proces může podpořit i vzájemné učení, které usnadní Komise.

(25) Tímto doporučením by neměla být dotčena výlučná pravomoc členských států, pokud jde o organizaci a obsah jejich systémů vzdělávání / odborné přípravy dospělých. Nemělo by jim to bránit v tom, aby zachovaly nebo zavedly pokročilejší ustanovení o vzdělávání / odborné přípravě dospělých, než jaká jsou zde doporučena.

(26) Členské státy by měly do navrhování reforem zapojit sociální partnery a zúčastněné strany, včetně organizací občanské společnosti. Toto doporučení by nemělo omezovat samostatnost sociálních partnerů, pokud odpovídají za vytvoření a řízení systémů odborné přípravy.

(27) Opatření uvedená v tomto doporučení by neměla nahrazovat poskytování odborné přípravy zaměstnavateli, veřejnými a soukromými službami zaměstnanosti, veřejnou podporou vzdělávacích institucí a institucí odborné přípravy nebo jinými druhy podpory.

PŘIJALA TOTO DOPORUČENÍ:

Cíle

1. Cílem tohoto doporučení je podpořit reformy členských států s cílem umožnit dospělým zapojit se do odborné přípravy, aby se zvýšila míra účasti a snížily nedostatky v dovednostech. Přispívá proto k cíli EU, kterým je podpora vysoce konkurenceschopného sociálně tržního hospodářství s cílem dosáhnout plné zaměstnanosti a společenského pokroku. Jejím cílem je zejména:

   a) podporou přístupu k odborné přípravě pro všechny dospělé osoby v produktivním věku, a to i pro účely profesních přechodů a bez ohledu na jejich postavení v rámci pracovní síly nebo postavení v zaměstnání;

   b) zvýšení pobídek a motivace jednotlivců k vyhledání odborné přípravy.

2. Za tímto účelem se doporučuje, aby členské státy zřídily individuální vzdělávací účty jako prostředek, který jednotlivcům umožní účastnit se odborné přípravy relevantní pro trh práce, a podpůrný rámec, včetně možností vedení a validace, na podporu skutečného využívání odborné přípravy.

Oblast působnosti

3. Toto doporučení se vztahuje na dospělé osoby v produktivním věku, které oprávněně pobývají v členském státě, bez ohledu na jejich úroveň dosaženého vzdělání,

[71] Nástroj Next Generation EU je založen na plném využití potenciálu rozpočtu Unie a na pomoci při budování ekologičtější, digitálnější a odolnější Evropy.

postavení v rámci pracovní síly nebo postavení v zaměstnání. Členské státy by měly zřídit individuální vzdělávací účet pro každou osobu, která patří do této skupiny.

Výjimkou by měli být příhraniční pracovníci a osoby samostatně výdělečně činné, kteří pracují v jiném členském státě, než ve kterém mají bydliště, a kteří by měli být zahrnuti v členském státě, v němž pracují.

Definice

4. Pro účely tohoto doporučení se uplatňují tyto definice:

   a) „individuálním nárokem na odbornou přípravu“ se rozumí právo na přístup k osobnímu rozpočtu, který má jednotlivec k dispozici k pokrytí přímých nákladů na odbornou přípravu relevantní pro trh práce, vedení a poradenství, posouzení nebo validaci dovedností, které jsou způsobilé pro financování.

   b) „individuálním vzdělávacím účtem“ se rozumí způsob poskytování individuálních nároků na odbornou přípravu. Jedná se o osobní účet, který jednotlivcům umožňuje akumulovat a zachovávat si nároky v průběhu času, aby je mohli využívat pro jakoukoli způsobilou odbornou přípravu, včetně vedení nebo validace, kterou považují za nejužitečnější, a kdykoli chtějí, v souladu s vnitrostátními pravidly. Poskytuje jednotlivcům plné vlastnictví nároků bez ohledu na zdroj financování;

   c) „převoditelností“ individuálních nároků na odbornou přípravu se rozumí, že jakmile jsou tyto nároky přiznány, zůstávají v držení dotyčné osoby, a to i během přechodu mezi pracovními místy, mezi pracovním místem a vzděláváním, mezi zaměstnáním a nezaměstnaností a mezi činností a nečinností;

   d) „podpůrný rámec“ zahrnuje podporu, která prosazuje účinné využívání individuálních nároků na odbornou přípravu. Patří sem profesní poradenství a možnosti validace, vnitrostátní rejstřík příležitostí, které jsou způsobilé pro financování z individuálních nároků na odbornou přípravu, jednotný vnitrostátní digitální portál pro přístup k individuálnímu vzdělávacímu účtu a vnitrostátnímu rejstříku a placené studijní volno.

Individuální vzdělávací účet

5. Členské státy by měly zřídit individuální vzdělávací účet pro každého jednotlivce, na kterého se vztahuje oblast působnosti této iniciativy, po konzultaci se sociálními partnery a příslušnými zúčastněnými stranami.

6. Členské státy by měly zajistit odpovídající každoroční zajištění každého individuálního vzdělávacího účtu, který lze akumulovat a využívat během stanoveného období, aby bylo možné zajistit rozsáhlejší odbornou přípravu.

7. Členské státy by měly na základě konzultací se sociálními partnery a příslušnými zúčastněnými stranami stanovit dodatečné individuální nároky na odbornou přípravu pro jednotlivce, kteří prohlubování dovedností a změnu kvalifikace potřebují nejvíce, a to na základě vnitrostátních nebo odvětvových potřeb, postavení jednotlivce na trhu práce nebo na základě smlouvy nebo úrovně kvalifikace a také na základě jakýchkoli dalších relevantních okolností a podle jasných a transparentních kritérií.

8. Členské státy by měly vyzvat zaměstnavatele, aby poskytli dodatečné individuální nároky na odbornou přípravu na individuální vzdělávací účty svých pracovníků a

dalších osob pracujících v jejich průmyslovém hodnotovém řetězci, zejména těch, které pracují v malých a středních podnicích.

9. Členské státy by měly vyzvat veřejné a soukromé služby zaměstnanosti, aby poskytly dodatečné individuální nároky na odbornou přípravu individuálním vzdělávacím účtům jednotlivců, kteří prohlubování dovedností a změnu kvalifikace potřebují nejvíce.

10. Členské státy by měly stanovit podmínky, za nichž mohou být individuální nároky na odbornou přípravu kumulovány a ukládány, s cílem dosáhnout rovnováhy mezi tím, aby jednotlivci mohli akumulovat své nároky na financování delších vzdělávacích kurzů, a podněcováním je k pravidelnému využívání svých nároků během celého pracovního života.

11. Členské státy by měly zajistit, aby individuální nároky na odbornou přípravu nashromážděné na účtu v členském státě byly uloženy nebo mohly být využity pro způsobilou odbornou přípravu, profesní poradenství a možnosti validace v tomto členském státě, a to i během období, kdy daná osoba žije v jiném členském státě.

Podpůrný rámec

Doporučuje se, aby členské státy začlenily individuální vzdělávací účty do podpůrného rámce, do nějž spadá:

– **Poradenství pro volbu povolání a validace**

12. Členské státy by měly zajistit, aby služby profesního poradenství a možnosti validace[72], včetně možností posouzení dovedností, byly osobně nebo online dostupné a přístupné každému vlastníkovi individuálního vzdělávacího účtu, a to bezplatně nebo s využitím jejich individuálních nároků na odbornou přípravu.

– **Vnitrostátní rejstřík způsobilých možností kvalitní odborné přípravy, profesního poradenství a validace**

13. Členské státy by měly zřídit a aktualizovat veřejný rejstřík s možnostmi odborné přípravy, profesního poradenství a validace, které jsou způsobilé pro financování z individuálních nároků na odbornou přípravu a jsou slučitelné s evropským modelem vzdělávání. Do tohoto rejstříku by měly být zařazeny také služby profesního poradenství a možnosti validace, které jednotlivcům poskytují členské státy bezplatně.

14. Členské státy by měly na základě transparentních požadavků na kvalitu a poznatků o dovednostech a ve spolupráci se sociálními partnery a příslušnými zúčastněnými stranami stanovit a zveřejnit jasná pravidla pro začlenění různých forem odborné přípravy relevantní pro trh práce, profesního poradenství a možností validace do rejstříku. Měly by je pravidelně přezkoumávat, aby zajistily schopnost reagovat na potřeby trhu práce.

15. Členské státy by měly podněcovat poskytovatele příležitostí formálního a neformálního učení, aby rozvíjeli a rozšiřovali svou nabídku na základě zjištěných

[72] V souladu s doporučením Rady ze dne 20. prosince 2012 o uznávání neformálního a informálního učení. Úř. věst. C 398, 22.12.2012, s. 1–5.

potřeb, případně i poskytováním mikrocertifikátů v souladu s přístupem EU[73] a využíváním unijních a vnitrostátních rámců kompetencí.

16. Členské státy by měly vyzvat sociální partnery a příslušné zúčastněné strany, aby se zapojili do procesu vymezování kritérií způsobilosti pro odbornou přípravu zařazenou do rejstříku.

17. Členské státy by měly otevřít svůj vnitrostátní rejstřík transparentním způsobem vzdělávacím příležitostem nabízeným poskytovateli v jiných zemích.

– **Jednotný vnitrostátní digitální portál podporující individuální vzdělávací účty**

18. Členské státy by měly umožnit a podporovat přístup jednotlivců k jejich individuálnímu vzdělávacímu účtu a snadnou navigaci v rejstříku prostřednictvím zabezpečené elektronické autentizace na přístupném[74] jednotném vnitrostátním digitálním portálu[75], který je snadno přístupný z mobilních zařízení a měl by být propojen s platformou Europass.

– **Placené studijní volno**

19. Členské státy by měly zahájit dialog se sociálními partnery o opatřeních, která zaměstnancům umožní účastnit se odborné přípravy během pracovní doby s využitím jejich individuálních vzdělávacích účtů.

20. Členské státy by měly zavést ustanovení o placeném studijním volnu nebo přezkoumat přiměřenost stávajících ustanovení v souladu s úmluvou MOP o placeném studijním volnu a vzít přitom v úvahu:

a) jejich pokrytí všech druhů pracovního poměru a osob samostatně výdělečně činných;

b) finanční a nefinanční podporu zaměstnavatelům (zejména malým a středním podnikům), jejichž zaměstnanci využívají placené studijní volno;

c) potřebu zajistit účinné provádění těchto ustanovení.

<u>Dosah a zvyšování informovanosti</u>

21. Členské státy by měly společně se sociálními partnery, organizacemi občanské společnosti, regionálními a místními organizacemi a dalšími příslušnými aktéry provádět rozsáhlé informační a osvětové činnosti a kampaně přizpůsobené potřebám potenciálních příjemců systému pro individuální vzdělávací účty, zejména těch, kteří prohlubování dovedností a změnu kvalifikace potřebují nejvíce, jak je stanoveno na vnitrostátní úrovni, s cílem informovat a motivovat způsobilé jednotlivce o jejich právech a výhodách, pokud jde o individuální vzdělávací účty a podpůrný rámec. Činnosti zaměřené na zvyšování povědomí by se měly týkat zejména pracovníků v malých a středních podnicích.

---

73 V souladu s doporučením Rady o mikrocertifikátech pro celoživotní učení a zaměstnatelnost.

74 V souladu s požadavky na přístupnost směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/882 ze dne 17. dubna 2019 o požadavcích na přístupnost výrobků a služeb, Úř. věst. L 151, 7.6.2019, s. 70.

75 Portály by měly být zřízeny v souladu se zásadami sdělení Komise o Evropském rámci interoperability, COM(2017) 134 final.

Monitorování a soustavné zlepšování

22. Členské státy by měly systematicky sledovat a hodnotit fungování individuálních vzdělávacích účtů a podpůrného rámce a podle potřeby provádět úpravy za účelem dosažení cíle tohoto doporučení co nejefektivnějším způsobem, například s ohledem na výši nároků na odbornou přípravu, určení jednotlivců, kteří prohlubování dovedností a změnu kvalifikace potřebují nejvíce, a uživatelsky vstřícnou integraci různých prvků podpůrného rámce. Tento proces by měl být konzultován se sociálními partnery a příslušnými zúčastněnými stranami.

Financování

23. Členské státy by měly zajistit přiměřené a udržitelné financování individuálních vzdělávacích účtů, a to s přihlédnutím k vnitrostátním podmínkám, se zvláštním zřetelem na malé a střední podniky.

24. Členské státy by měly usnadnit kombinaci různých veřejných a soukromých zdrojů financování s cílem přispět k individuálním nárokům na odbornou přípravu, a to i jako výsledek vyjednávání sociálních partnerů.

25. Členské státy by měly zajistit přiměřené a udržitelné financování podpůrného rámce a informačních a osvětových činností uvedených výše.

26. Členské státy by měly maximálně a co nejúčinněji využívat fondy a nástroje EU, zejména Evropský sociální fond plus, Evropský fond pro regionální rozvoj a Fond pro spravedlivou transformaci, Nástroj pro oživení a odolnost a Nástroj pro technickou podporu, s cílem:

a) zřídit vnitrostátní individuální vzdělávací účty zasazené do podpůrného rámce, mimo jiné vytvořením jednotného vnitrostátního digitálního portálu pro individuální vzdělávací účty a související uznávané služby a vytvořením vnitrostátních rejstříků uznávané odborné přípravy;

b) poskytnout dodatečné individuální nároky na odbornou přípravu do účtu těch, kteří prohlubování dovedností a změnu kvalifikace potřebují nejvíce, a to s přihlédnutím k prioritám EU, včetně ekologické a digitální transformace;

c) vytvořit a poskytovat profesní poradenství a možnosti validace;

d) organizovat informační a osvětové činnosti.

Podpora Unie

27. Rada vítá záměr Komise podpořit provádění tohoto doporučení s využitím odborných znalostí Evropského střediska pro rozvoj odborného vzdělávání (Cedefop), Evropské nadace odborného vzdělávání (ETF), Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound) a Evropského orgánu pro pracovní záležitosti (ELA):

a) usnadněním vzájemného učení mezi členskými státy s cílem podpořit navrhování a provádění vhodných reforem pro provádění tohoto doporučení;

b) rozšířením znalostní základny o individuálních vzdělávacích účtech a souvisejících otázkách a vypracováním příslušných pokynů;

c) zkoumáním dalšího vývoje v rámci platformy Europass, zejména s cílem zajistit interoperabilitu s jednotnými vnitrostátními digitálními portály pro individuální vzdělávací účty, a zviditelněním možností vzdělávání, profesního poradenství a validace, pro něž lze použít různé vnitrostátní individuální nároky na odbornou přípravu.

Podávání zpráv a hodnocení

28. Členské státy by měly co nejdříve uplatňovat zásady stanovené v tomto doporučení a do *(vložte datum 12 měsíců od přijetí Radou)* předložit plán, který stanoví odpovídající opatření, jež mají být přijata na vnitrostátní úrovni. Pokrok při provádění plánů by měl být sledován v souvislosti s mnohostranným dohledem ve Výboru pro zaměstnanost v rámci cyklu evropského semestru. Rámec pro monitorování v případě potřeby použije informace, které již byly shromážděny prostřednictvím jiných rámců pro monitorování, a zamezí zdvojování.

29. Do *(vložte datum 12 měsíců po přijetí Radou*) by Komise a Výbor pro zaměstnanost měly společně vytvořit rámec pro monitorování s dohodnutými společnými kvantitativními a kvalitativními ukazateli pro hodnocení provádění tohoto doporučení a jeho výsledků a pro monitorovací opatření umožňující jeho přezkum. Komise by měla zajistit, aby rámec pro monitorování využíval důkazy z jiných rámců EU pro monitorování a aby nevytvářel nepřiměřenou administrativní zátěž.

30. Komise by měla posoudit a vyhodnotit pokrok při provádění tohoto doporučení ve spolupráci s členskými státy a po konzultaci se sociálními partnery a příslušnými zúčastněnými stranami a předložit Radě zprávu do pěti let ode dne jeho přijetí. Při posuzování významu iniciativy by se toto hodnocení mohlo zabývat také převoditelností individuálních nároků na odbornou přípravu mezi členskými státy.

V Bruselu dne

Za Radu
předseda