

Brüssel, 15. detsember 2021
(OR. en)

15076/21

Institutsioonidevaheline
dokument:
2021/0405(NLE)

EMPL 560
SOC 746
EDUC 421
ECOFIN 1249

SAATEMÄRKUSED

Saatja:	Euroopa Komisjoni peasekretär, allkirjastanud Martine DEPREZ, direktor
Kättesaamise kuupäev:	10. detsember 2021
Saaja:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Euroopa Liidu Nõukogu peasekretär
Komisjoni dok nr:	COM(2021) 773 final
Teema:	Ettepanek: NÕUKOGU SOOVITUS isiklike õppekontode kohta

Käesolevaga edastatakse delegatsioonidele dokument COM(2021) 773 final.

Lisatud: COM(2021) 773 final



EUROOPA
KOMISJON

Brüssel, 10.12.2021
COM(2021) 773 final

2021/0405 (NLE)

Ettepanek:

NÕUKOGU SOOVITUS

isiklike õppekontode kohta

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

SELETUSKIRI

1. ETTEPANEKU TAUST

- **Ettepaneku põhjused ja eesmärgid**

Nii digi- kui ka rohepöörde edu sõltub õigete oskustega töötajatest ning vajadus kiiresti tegutseda esitab liikmesriikide pidevõppe tugisüsteemidele suuri nõudmisi. Lisaks sellele tähendavad Euroopas toimuvad demograafilised muutused, et kestliku majanduskasvu tagamiseks tuleb kõigi inimeste potentsiaali täielikult ära kasutada. COVID-19 pandeemia sotsiaal-majanduslikust mõjust taastumiseks on vaja tõhusamat oskuste poliitikat, et vajaduse korral toetada edukat töökohavahetust.

Nende probleemide lahendamisel on esmatähtis osa oskuste arendamisel. Oskused on Euroopa eluviisi keskmes, kuna need on kiiresti muutuval tööturul inimeste edu peamine tõukejõud. Tugevad oskused avavad võimalusi, pakuvad ebakindlal ajal turvatunnet ning edendavad kaasatust ja sotsiaalset arengut. Ometi osaleb kogu Euroopas liiga vähe inimesi pärast formaalõppe lõpetamist korrapärases täiendõppes. Paljud neist on täiendus- või ümberõppe võimalustest ilma jäetud tööhõivestaatus või isiklike asjaolude, näiteks koolitusel osalemiseks vajaliku raha, aja või motivatsiooni puudumise tõttu. Kui rahalise toetuse saamise võimalused on piiratud, võivad inimeste koolituses osalemise motivatsiooni vähendada vähene teadlikkus oma vajadustest oskuste järele, koolituspakkumiste piiratud läbipaistvus, ebakindlus koolitusprogrammi kvaliteedi ja tunnustamise suhtes ning olemasolevate pakkumiste ebapiisav kohandamine individuaalsetele vajadustele¹.

Seetõttu osales asjaomase neljanädalase ajavahemiku² jooksul Euroopas koolitusel ainult iga kümnes täiskasvanu ning 12 kuu jooksul osales formaal- või mitteformaalses õppes või koolitusel alla poole kõigist täiskasvanutest. Lisaks ei pruugi õppijad või koolitusel osalejad tingimata olla need, kes seda kõige rohkem vajavad. Näiteks osalevad alalised töötajad suurema tõenäosusega õppes kui teised täiskasvanud (45 % võrreldes 29 %ga) ning need sektorid, ametid ja töökohad, kus madalama kvalifikatsiooniga töötajate osakaal on suurem, on täiendusõppe puhul pingerea lõpus³. Üldiselt osalevad naised täiskasvanuhariduses veidi rohkem kui mehed (38,4 % võrreldes 36,4 %ga). Samas osalevad mehed õppes tööga seotud põhjustel veidi tõenäolisemalt kui naised⁴.

Kvalifitseeritud tööjõud on ka igas suuruses ettevõtete, eelkõige väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete (VKEde) tootlikkuse, jätkusuutlikkuse ja innovatsiooni otsustav tegur. See võimaldab neil kasvada ning soodustada edukat rohe- ja digipööret, luues seeläbi

¹ Vähest ja ebahühtlast koolituses osalemist põhjustavate probleemide analüüsi kohta vt mõjuhinna punkti 2.2.

² 2020. aasta tööjõu-uuring, muutuja [TRNG_LFSE_01](#).

³ [2016. aasta täiskasvanuhariduse uuring](#), 25–64-aastased, v.a juhendatud töökohasisene täienduskoolitus. See on viimane aasta, mille kohta on kättesaadavad andmed täiskasvanuhariduses osalemise kohta viimase 12 kuu jooksul.

⁴ 79 % meeste mitteformaalsest õppes oli seotud tööga, samas kui naiste puhul oli see 71 %. Formaalse õppe kohta need andmed puuduvad.

kvaliteetseid töökohti. Inimeste varustamine õigete oskustega võimaldab ka ettevõtetel kasutada ära kõrgtehnoloogiat.

Samas püsib ja kasvab oskuste mittevastavus tööturu vajadustele ja nende nappus⁵. See takistab näiteks juba üleminekut keskkonnahoidlikumale majandusele, mis toob esile, kui tähtis on oskustesse investeerimine, et saavutada ELi kaugeleulatuvad Euroopa rohelise kokkuleppe eesmärgid, sealhulgas heite vähendamise eesmärgid⁶. Samuti pidurdab see digipööret, sest rohkem kui 70 % ettevõtjatest on nimetanud investeerimise takistusena piisavate digioskustega töötajate puudust⁷. Töötajate oskuste arendamise toetamisel on eelkõige VKEd sageli ebasoodsamas olukorras võrreldes suuremate ettevõtetega. Suurettevõtete töötajad osalevad koolitusel tõenäolisemalt (55 %) kui VKEde töötajad (42 %). VKEde hulka kuuluvad vähem kui kümne töötajaga mikroettevõtted, kelle töötajad osalevad koolitusel üldiselt kõige vähem (36 %)⁸.

2020. aasta juulis, kui COVID-19 pandeemia oli haripunktis, avaldati komisjoni teatis jätkusuutlikku konkurentsivõimet, sotsiaalset õiglust ja vastupanuvõimet toetava Euroopa oskuste tegevuskava kohta⁹. Teatistes kutsuti üles korraldama oskuste revolutsiooni ja muutma oskuste poliitika paradigmat ning teatati 12 meetmest selle elluviimiseks. Ühe meetme raames teatati isiklike õppekontosid käsitlevast algatusest, mis võimaldab inimestel koguda ja säilitada koolitusõigusi, et kasutada neid koolituseks, nõustamiseks või valideerimiseks.

See oskuste poliitika paradigma muutus kujundab ka paljusid komisjoni peamisi algatusi.

- *Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava* sisaldas kaugeleulatuvat peamist eesmärki oskuste valdkonnas: 2030. aastaks peaks 60 % ELi tööealistest täiskasvanutest osalema igal aastal koolitusel. ELi juhid toetasid seda 8. mai 2021. aasta Porto deklaratsioonis ja Euroopa Ülemkogu 25. juuni 2021. aasta järeldustes¹⁰.
- *Euroopa rohelises kokkuleppes*¹¹ tunnistatakse, et oskused on oluline tegur, mis võimaldab roheüleminekut tänapäevasele, ressursitõhusale ja konkurentsivõimelisele majandusele. Komisjoni 14. juuli 2021. aasta teatistes „Eesmärk 55“¹² tunnistatakse,

⁵ [Euroopa Investeerimispanka investeerimisuuringu](#) kohaselt suurenes nende ELi tööandjate osakaal, kes pidasid investeerimise takistuseks raskusi sobivate oskustega töötajate leidmisel, 66 %-lt 2016. aastal 76 %-le 2019. aastal, kusjuures 2020. aastal vähenes see näitaja COVID-19 pandeemia tingimustes vaid veidi (73 %-le).

⁶ ILO (2019), „[Skills for a greener future: A global view based on 32 country studies](#)“.

⁷ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Digikompass 2030: Euroopa tee digikümnendil“ ([COM\(2021\) 118 final](#)).

⁸ [2016. aasta täiskasvanuhariduse uuring](#), 25–64-aastased, v.a juhendatud töökohasisene täienduskoolitus.

⁹ Komisjoni teatis jätkusuutlikku konkurentsivõimet, sotsiaalset õiglust ja vastupanuvõimet toetava Euroopa oskuste tegevuskava kohta ([COM\(2020\) 274 final](#)).

¹⁰ [Porto deklaratsioon – nõukogu \(europa.eu\)](#) ja [2425-06-21-euco-conclusions-en.pdf \(europa.eu\)](#).

¹¹ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Euroopa Ülemkogule, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Euroopa roheline kokkulepe“ ([COM\(2019\) 640 final](#)).

¹² Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Eesmärk 55“: ELi 2030. aasta kliimaeesmärgi saavutamine teel kliimaneutraalsuseni“ ([COM\(2021\) 550 final](#)).

et rohepööre saab olla edukas ainult siis, kui ELil on konkurentsivõime säilitamiseks vajalik kvalifitseeritud tööjõud.

- President von der Leyen rõhutas oma 2021. aasta kõnes olukorrast Euroopa Liidus digioskustesse investeerimise olulisust ja vajadust juhtida sellele ELi juhtide tähelepanu. *Euroopa digikümnen*¹³ käsitlevas teatistes kinnitatakse veel kord eesmärki, mille kohaselt peavad vähemalt 80 %-l ELi elanikkonnast olema vähemalt elementaarsed digioskused, ning seatakse eesmärk võtta 2030. aastaks tööle 20 miljonit IKT-spetsialisti, pidades silmas naiste ja meeste osakaalu ühtlustamist. Raamistik selle edendamiseks on sätestatud hiljuti vastu võetud ettepanekus, mis käsitleb poliitikaprogrammi „Tee digikümnen
- Komisjoni teatistes „*Euroopa uus tööstusstrateegia*“¹⁵ kutsutakse üles võtma otsustavaid meetmeid, et muuta elukestev õpe kõigi jaoks reaalsuseks ning tagada, et haridus ja koolitus peaksid kaksikülemineku sammuga sammu ja aitaksid seda ellu viia.
- *Taaste ja vastupidavusraha*¹⁶, mis on taasterahastu „NextGenerationEU“ osa, ning mitmeaastane finantsraamistik pakuvad liikmesriikidele enneolematut ELi toetust oskustesse investeerimiseks. Kõik komisjoni poolt siiani vastu võetud riiklikud taaste- ja vastupidavuskavad sisaldavad täiskasvanute täiendus- ja ümberõppe meetmeid.

See algatus on vajalik, sest varasemad algatused on osutunud ebapiisavaks, et oluliselt suurendada täiskasvanute osalemist koolitusel ja kõrvaldada lüngad koolituse kättesaadavuse toetamisel. Kuigi olukord on liikmesriigiti erinev, seisavad kõik silmitsi sarnaste probleemidega, mis kajastuvad Euroopa poolaasta analüüsis ja riigipõhistes soovitus

Mõjuhinna analüüsist¹⁸ ilmneb **kaks peamist probleemiallikat**: üksikisikud saavad ebapiisavat rahalist toetust koolitusel osalemiseks, sealhulgas selleks, et ületada takistused, mis ei lase koolitusele aega pühendada, ning ebapiisav motivatsioon koolitusel osalemiseks.

Probleemil on mitmesugused tagajärjed alates suuremast töötuse riskist, madalamatest palkadest ja üksikisiku väiksemast rahulolust tööga kuni tootlikkuse vähenemiseni ettevõtetes,

¹³ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Digikompass 2030: Euroopa tee digikümnen

¹⁴ Poliitikaprogramm „Tee digikümnen

¹⁵ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „2020. aasta uue tööstusstrateegia ajakohastamine: ehitame üles tugevama ühtse turu, et Euroopa saaks taastuda“ (COM(2021) 350 final).

¹⁶ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 12. veebruari 2021. aasta määrus (EL) 2021/241, millega luuakse taaste- ja vastupidavusraha (ELT L 57, 18.2.2021, lk 17–75).

¹⁷ Vt mõjuhinna lisa 6.3, kus on esitatud üksikasjalikum teave ebavõrdsuse kohta täiskasvanuhariduses osalemises, ja lisa 6.4, mis sisaldab oskusi käsitlevate riigipõhiste soovitude ülevaadet.

¹⁸ Vt mõjuhinna 2. jagu.

eelkõige VKEdes, ning sellest tulenevalt väiksema SKPni ja majanduse kui terviku väiksema vastupanuvõimeni¹⁹.

Kui otsustavaid meetmeid ei võeta, peaks täiskasvanuhariduses osalemise määr ulatuma 2030. aastaks vaid ligikaudu 49 %ni, jäädes seega 60 % eesmärgist kaugemale maha. Seepärast teeb komisjon kooskõlas oskuste tegevuskavaga ettepaneku uue lähenemisviisi kohta täiendus- ja ümberõppe toetamiseks ELis, mis annab inimestele sõnaõiguse ning varustab neid toetuse ja vahenditega, mida nad korrapäraseks õppimiseks vajavad.

Algatuse üldeesmärk on toetada liikmesriikides täiskasvanutel koolitusel osaleda võimaldavaid reforme, et suurendada osalemismäära ja vähendada oskuste nappust. Ettepanek hõlmab kõiki tööealisi täiskasvanuid olenemata nende tööhõive- või tööalasest staatusest²⁰. Seega on tegemist täiesti uue lähenemisviisiga elukestvate õppele, mille kohaselt lahutatakse koolitusõigused algsest rahastajast ja antakse üksikisikutele koolitusõigustega seoses täielik otsustusõigus. Seega aitab algatus saavutada ELi üldist eesmärki edendada kõrge konkurentsivõimega sotsiaalset turumajandust, et saavutada täielik tööhõive ja sotsiaalne progress. Stsenaariumianalüüsist ilmneb, et kavandatud lähenemisviis suurendaks 2030. aastaks koolitusel osalemise tasemeni, mis ületab ELi 60 % eesmärki²¹.

Konkreetselt soovitatakse käesolevas ettepanekus liikmesriikidel võimaldada täiskasvanutel osaleda koolitusel, et suurendada osalemismäära ja vähendada oskuste nappust järgmiselt:

- (a) toetada kõigi tööealiste täiskasvanute juurdepääsu koolitusele, sealhulgas töökohavahetuseks, olenemata nende tööhõive- või tööalasest staatusest;
- (b) suurendada üksikisikutele pakutavaid stiimuleid ja nende motivatsiooni koolituse otsimiseks.

Nende eesmärkide saavutamiseks kutsutakse kavandatud soovitusel liikmesriike üles looma isiklike õppekontosid. See tähendab õigust elukestvate õppele isiklike õppekontode kaudu, mis võimaldavad inimestel osaleda tööturuga seotud koolitusel, ning tugiraamistikku, mis hõlmab nõustamis- ja valideerimisvõimalusi, et soodustada koolitusel tegelikult osalemist. See vastab nõukogu 2021. aasta otsuse (liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta)²² (edaspidi „tööhõivesuunised“) (millega kinnitati 2020. aasta versiooni²³) suunisele 6, milles rõhutatakse juurdepääsu tööhõivele ja oskustele ning kutsutakse liikmesriike üles „tugevda[ma] individuaalsete koolitusõiguste pakkumist ja tagama nende ülekantavuse töökoha vahetamise käigus“.

¹⁹ Vt mõjuhindangu punkt 2.3.

²⁰ Mõiste „tööhõivestaatuse“ hõlmab kõiki palgatöötajaid, töötuid ja tööjõu hulka mittekuuluvaid isikuid. Mõiste „tööalane staatus“ hõlmab kõiki töötajaid olenemata nende lepingulisest staatusest, sealhulgas füüsilisest isikust ettevõtjaid ja teisi ebatüüpilises töösuhtes olevaid inimesi.

²¹ Vt mõjuhindangu punkt 6.1.

²² [Nõukogu otsus \(EL\) 2021/1868](#) liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta (ELT L 379, 26.10.2021, lk 1–5).

²³ [Nõukogu 13. oktoobri 2020. aasta otsus \(EL\) 2020/1512 liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta](#), lk 22.

- **Kooskõla poliitikavaldkonnas praegu kehtivate õigusnormidega**

Ettepanek on kooskõlas olemasolevate ELi poliitikaalgatustega ja täiendab neid, kuid enamik algatusi keskendub täiskasvanuhariduse pakkumise kavandamisele (pakkumine), mitte eesmärgile teha see täiskasvanutele kättesaadavaks ja julgustada neid seda ära kasutama (nõudlus).

Pealegi on olemasolevate algatuste ulatus sageli piiratud, keskendudes ainult teatavatele rühmadele, mitte kõigile tööealistele täiskasvanutele. Näiteks leppisid liikmesriigid nõukogu 2016. aasta soovitus oskuste täiendamise meetmete kohta²⁴ (viimane oluline ELi õigusakt täiskasvanuhariduse poliitika kohta) vastu võttes kokku strateegilises ja koordineeritud lähenemisviisis, et pakkuda õppimisvõimalusi 58 miljonile madala kvalifikatsiooniga täiskasvanule ELis²⁵. Eesmärk on aidata neil parandada oma põhioskusi (st kirja- ja arvutusoskust ning digioskusi) ja/või omandada kõrgema kvalifikatsiooni kaudu rohkem oskusi. Soovituse rakendamist käsitlevas 2019. aasta aruandes on kirjeldatud mitmesuguseid riiklikke poliitikameetmeid. Samuti rõhutatakse selles, et madala kvalifikatsiooniga inimeste oskuste omandamise probleemi lahendamine nõuab pikaajalist süsteemset lähenemisviisi, millega kaasnevad asjakohane rahastamine, teavitustegevus ja nõustamine, kuid sageli see nii ei ole. Soovitusel on käesolevast ettepanekust kitsam sihtrühm ja kohaldamisala, kuna selles keskendutakse peamiselt madala kvalifikatsiooniga inimestele ega soovitata üksikute õppijate rahalist toetamist.

See algatus täiendab mitut vahendit, mida on nimetatud 2021. aasta märtsi **Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskavas**,²⁶ milles kutsutakse ELi ja liikmesriike üles oskuste poliitikat ja investeringuid laiendama.

- Koos käesoleva ettepanekuga esitatakse komisjoni ettepanek võtta vastu **nõukogu soovitus mikrokvalifikatsioonitunnistuste kohta**, mis on oskuste tegevuskava meede ja peamine vahend Euroopa haridusruumi saavutamiseks 2025. aastaks²⁷. Edendades lühikoolituse programmide kvaliteeti, läbipaistvust ja tunnustamist, on selle eesmärk on aidata inimestel kohaneda tööturu muutuvate vajadustega. Mikrokvalifikatsioonitunnistused võivad aidata tagada, et isiklike õppekontosid kasutavad isikud saavad olla kindlad koolituse kvaliteedis ja oma jõupingutuste hilisemas tunnustamises, sealhulgas praeguste ja tulevaste tööandjate poolt. Need kaks algatust koos stimuleerivad koolitusel osalemist, andes täiskasvanutele selleks vajalikud vahendid ja tagades, et koolitus tasub end ära.
- 2020. aasta novembris algatatud **oskuste pakti**²⁸ eesmärk on mobiliseerida avaliku ja erasektori sidusrühmad, et nad võtaksid konkreetseid meetmeid tööturul olevate inimeste täiendus- ja ümberõppeks ning moodustaksid vajaduse korral jõupingutuste

²⁴ [Nõukogu 19. detsembri 2016. aasta soovitus „Oskuste täiendamise meetmed](#): uued võimalused täiskasvanutele“ (ELT C 484, 24.12.2016, lk 1–6).

²⁵ 2020. aasta tööjõu-uuring, muutuja [edat_lfs_9901](#).

²⁶ Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava ([COM\(2021\) 102 final](#)).

²⁷ Komisjoni teatis „Euroopa haridusruumi loomine 2025. aastaks“ ([COM\(2020\) 625 final](#)).

²⁸ [Oskuste pakt](#).

tegemiseks partnerlused. Komisjon on sellest ajast alates korraldanud kõrgetasemelisi ümarlauakohtumisi tööstuse esindajate, sotsiaalpartnerite ning kutsehariduse pakkujatega, et käivitada laiaulatuslikud partnerlused ELi tööstusstrateegias nimetatud 14 tööstusharus. 2021. aasta novembri lõpuks oli loodud viis sellist partnerlust,²⁹ mis võtsid kohustuse pakkuda lähiaastatel täiendus- ja ümberõpet 1,5 miljonile inimesele. Oskuste paktiga on seni ühinenud rohkem kui 500 liiget, sealhulgas valdkondlikud ettevõtlusorganisatsioonid, suur- ja väikeettevõtjad, ülikoolid, kutsehariduse pakkujad, sotsiaalpartnerid, kaubanduskojad, piirkondlikud ja kohalikud ametiasutused ning avaliku ja erasektori tööturuasutused.

- Käesoleva soovitusel ettepaneku vastuvõtmine hõlbustab 2021. aasta märtsis vastu võetud **komisjoni soovitusel (toimivate tööhõive aktiivse toetamise meetmete (EASE) kohta)**³⁰ rakendamist. See aitab liikmesriikidel „töötada välja poliitikapaketid, mis hõlbustavad töötajatel tööturustaatuste vahelist liikumist, eelkõige edendades täiendus- ja ümberõppe võimalusi ning toetusmeetmeid“.

2. ÕIGUSLIK ALUS, SUBSIDIAARSUS JA PROPORTSIONAALSUS

• Õiguslik alus

Kavandatud soovitusel õiguslik alus on Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELi toimimise leping) artikkel 292 koostoimes artikliga 149, sest käesoleva algatuse peamine eesmärk on toetada liikmesriike tööhõivepoliitika eesmärkide saavutamisel. ELi toimimise lepingu artikkel 149 võimaldab võtta tööhõive valdkonnas mittesiduvaid meetmeid, mille eesmärk on pakkuda võrdlevat analüüsi ja nõuandeid ning edendada uuenduslikke lähenemisviise. Soovitus aitab rakendada ELi toimimise lepingu artiklit 145, milles nõutakse, et liikmesriigid ja liit püüaksid „välja arendada kooskõlastatud tööhõivestrategiat, eelkõige edendada kvalifitseeritud, koolitatud ja kohanemisvõimelist tööjõudu ning majanduslikele muutustele reageerivaid tööturges“.

• Subsidiaarsus (ainupädevusse mittekuuluva valdkonna puhul)

Käesolev ettepanek on kooskõlas Euroopa Liidu lepingu (ELi leping) artikli 5 lõikes 3 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega.

Kuigi eeldatakse, et algatus toetab ja kiirendab riikide jõupingutusi, järgib see täielikult subsidiaarsuse põhimõtet ning jätab peamised kavandamisparameetrid, eelkõige

²⁹ Need hõlmavad järgmisi tööstusharusid: autotööstus, mikroelektroonika, lennundus- ja kaitsetööstus, laevaehtus ning avamere taastuenergia.

³⁰ Komisjoni 4. märtsi 2021. aasta soovitus toimivate tööhõive aktiivse toetamise meetmete (EASE) kohta pärast COVID-19 kriisi ([COM\(2021\) 1372 final](#)).

rahastamisallikad, koolitusõiguste taseme, prioriteetsed sihtrühmad (st isikud, kes vajavad täiendus- ja ümberõpet kõige rohkem) ja rahastamiskõlblikud koolitusvõimalused, liikmesriikide otsustada. Samal ajal kui liikmesriigid võivad võtta olukorra parandamiseks meetmeid riigi tasandil, saab ELi algatus riiklikke jõupingutusi kogemuste jagamise ja uuenduslike lähenemisviiside edendamise kaudu toetada, koordineerida ja kiirendada. Samuti võib see aidata luua ootusi ning tekitada liikmesriikide ja sidusrühmade seas usaldust suuremate avaliku ja erasektori investeeringute tegemiseks oskustesse, andes märku, et nad kõik suurendavad ühist vara ehk ELi kvalifitseeritud tööjõudu ja saavad sellest kasu. Avaliku konsultatsiooni käigus nõustus 84 % vastajatest,³¹ et algatus võib ka edendada oskuste arendamiseks ette nähtud ELi rahaliste vahendite tõhusamat kasutamist.

Algatus võib hõlbustada üha suurema arvu teises liikmesriigis elavate ELi kodanike juurdepääsu koolitusele, edendades seega tööjõu liikuvust ELis ja ühtse turu edasist lõimimist.³² Samuti võib see aidata luua ühtsel turul ettevõtjatele võrdsed tingimused, parandades koolitusturu kvaliteeti ja läbipaistvust kogu ELis.

- **Proportsionaalsus**

Käesolev ettepanek on kooskõlas ELi lepingu artikli 5 lõikes 4 sätestatud proportsionaalsuse põhimõttega.

Võttes arvesse probleemi kiireloomulisust ja liikmesriikide väljendatud püüdlust suurendada täiskasvanuhariduses osalemist 2030. aastaks märkimisväärselt kõrgemale tasemest, mille saavutamist võib lähtestsenaariumi kohaselt mõistlikult eeldada, ning tugevdada isiklikke koolitusõigusi käsitlevaid sätteid ja tagada nende ülekantavus töökohavahetuse korral, on kavandatud meetmed taotletavate eesmärkidega proportsionaalsed.

Soovitus luua koolitusõiguste jaoks isiklikud kontod on proportsionaalne, sest sellised kontod võimaldavad lahutada koolitusõigused nende algsest rahastajast ja anda üksikisikutele koolitusõiguste suhtes täieliku otsustusõiguse, mis on oluline nende õiguste ülekantavuse tagamiseks. Isiklikud õppekontod soodustavad ka paindlikke rahastamismudeleid, mille puhul kulud jagatakse koolitusõiguste eri rahastajate vahel ja sihtrühmadele antakse erinevat toetust, võttes arvesse mitmesuguseid võimalikke riiklikke rahastamis- ja rakendusmudeleid. Isiklikke õppekontosid ja tugiraamistikku käsitleva kavandatud soovitusel rakendamisel võib tugineda liikmesriikides juba olemasolevatele või riiklikes taaste- ja vastupidavuskavades kavandatud sätetele. See võimaldab rakendada diferentseeritud lähenemisviise, mis kajastavad liikmesriikide erinevat majanduslikku, rahalist ja sotsiaalset olukorda ning erinevaid haridus-, koolitus- ja tööturutingimusi.

³¹ Alates 69 %st ettevõtete puhul kuni 93 %ni valitsusväliste organisatsioonide ja muude organisatsioonide puhul. Nõustumine oli madala osalemismääraga liikmesriikide vastajate hulgas 12 protsendipunkti võrra suurem (89 %) kui kõrge osalemismääraga liikmesriikide vastajate hulgas (77 %).

³² Vt Euroopa Komisjoni [2020. aasta aruanne ELi-sisese tööjõu liikuvuse kohta](#), mis käsitleb ELi tööjõu liikuvuse suundumusi, ning Dorn ja Zweigmüller (2021), „[Migration and Labor Market Integration in Europe](#)“, *Journal of Economic Perspectives*, milles väidetakse, et puuduvad oskused piiravad ELi-sisest tööjõu liikuvust.

Seega ei lähe käesoleva kavandatud soovitusel sisu kaugemale sellest, mis on vajalik selle eesmärkide saavutamiseks.

- **Vahendi valik**

Pidades silmas eesmärki (liikmesriikides reformi toetamine) ja kavandatavat õiguslikku alust, kaalutakse üksnes mittesiduvaid vahendeid. Esimene võimalus on teha tööhõivesuuniste läbivaatamise ettepanek, et toetada liikmesriikide reforme Euroopa poolaasta protsessi ja riigipõhiste soovitusel kaudu. Viimastes 2021. aasta oktoobri suunistes³³ kinnitatakse 2020. aasta versiooni, milles juba märgitakse, et liikmesriigid peaksid püüdma „*tugevdada individuaalsete koolitusõiguste pakkumist ja tagama nende ülekantavuse töökoha vahetamise käigus, sealhulgas vajaduse korral isiklike õppekontode kaudu*“. Kuna aga tööhõivesuunised on üldist laadi, ei anna need täiendavaid tegevusjuhiseid.

Teine võimalus on komisjoni teatis või soovitus, milles võiks anda liikmesriikidele täiendavaid juhiseid ja teavet riigipõhiste soovitusel rakendamiseks. Siiski ei paneks see liikmesriikidele poliitilist vastutust ja seetõttu ei oleks see vajalike reformide stimuleerimiseks piisav.

Eelistatud vahend on ettepanek nõukogu soovitusel kohta. Selles antakse liikmesriikidele ühiselt kokkulepitud soovitusel konkreetse vahendi kohta, mis võib aidata neil saavutada ELi 2030. aasta peamist eesmärki koolitusel osalemise valdkonnas. Samuti loob see ühise tegevusraamistiku, mis võiks olla reformide ja edusammude edasise analüüsi alus. Jättes sellised kavandamisparameetrid nagu prioriteetsed sihtrühmad, rahastamine või rahastamiskõlblikud koolitusvõimalused liikmesriikide otsustada, pakub ettepanek juhiseid nende probleemide lahendamiseks, mis on kindlaks tehtud Euroopa poolaasta raames antud riigipõhistes soovitusel, milles võetakse arvesse iga liikmesriigi konkreetset olukorda.

Avaliku konsultatsiooni käigus nõustus 61 % vastajatest,³⁴ et käesoleva algatuse eesmärkide saavutamiseks oleks sobiv vahend ELi õigusakt, mida liikmesriigid järgivad vabatahtlikult, näiteks nõukogu soovitusel.

3. SIDUSRÜHMADEGA KONSULTEERIMISE JA MÕJU HINDAMISE TULEMUSED

- **Praegu kehtivate õigusaktide järelhindamine või toimivuse kontroll**

Ei kohaldata.

- **Konsulteerimine sidusrühmadega**

Esialgne mõjuhindang oli üldsuse tagasiside saamiseks internetis kättesaadav 23. märtsist kuni 20. aprillini 2021. Kokku saadi 23 vastust, milles rõhutati eeskätt, et tähtis on töötada isiklikud õppekontod välja koostöös sotsiaalpartneritega ning on vaja tagada koolituse

³³ Nõukogu 13. oktoobri 2020. aasta [otsus \(EL\) 2020/1512](#) liikmesriikide tööhõivepoliitika suunistel kohta (ELT L 344, lk 22), mida on kinnitatud nõukogu 15. oktoobri 2021. aasta [otsusega \(EL\) 2021/1868](#) (ELT L 379, lk 1).

³⁴ Alates 49 %st ettevõtete puhul kuni 83 %ni valitsusväliste organisatsioonide ja muude vastajate puhul.

kvaliteet, juhiste ja teabe kättesaadavus ning haavatavatele rühmadele piisava tähelepanu pööramine.

Komisjon korraldas ajavahemikus 2021. aasta 23. aprillist kuni 16. juulini **12 nädalat kestnud avaliku konsultatsiooni**. Selle käigus saadi 216 vastust: 78 kodanikelt, 26 avaliku sektori asutustelt, 46 ettevõtjate ühendustelt ja ettevõtetelt, 26 ametiühingutelt ning 40 valitsusvälistelt organisatsioonidelt / muudelt vastajatelt. Enamik vastajaid (35), kellest 23 olid ELi tasandi organisatsioonid, asusid Belgias, millele järgnes Itaalia (24). Lisaks saadi 38 kirjalikku vastust.

Avalik konsultatsioon kinnitas probleemi sõnastust ja võimalikku ELi lisaväärtust. Poliitilisi jõupingutusi, mille eesmärk on hõlbustada õppimist täiskasvanute hulgas, toetati laialdaselt, kuid tööga mitteseotud koolitust toetati vähem. 84 % vastajatest nõustus, et isiklikud õppekontod võiksid aidata tõhusalt kõrvaldada koolitusel osalemise rahalisi piiranguid. 82 % vastajatest nõustus, et isiklike õppekontode abil saab suurendada koolitusel osalemise motivatsiooni, kusjuures karjäärinõustamise, informaalse ja mitteformaalse õppe valideerimise võimaluste, tagatud kvaliteediga koolitusvõimaluste avaliku registri, ELi ja liikmesriikide tasandil teadlikkuse suurendamise kampaaniate ning ühtse digitaalse platvormi puhul saadi sama kõrged tulemused. Üldiselt väljendati soovi vältida keerukust ja bürokraatiat ning tagada üksikisikutele lihtne juurdepääs.

Eri sidusrühmade ja sotsiaalpartneritega korraldati 11 **sihtotstarbelist konsultatsiooniüritust**, sealhulgas kõrgeimal poliitilisel tasandil³⁵. Sotsiaalpartnerite spetsiaalsel ärakuulamisel³⁶ väljendasid sotsiaalpartnerid oma nõusolekut algatuse üldeesmärkidega, kuid rõhutasid, et isiklike õppekontosid tuleks käsitada ühe vahendina nende eesmärkide saavutamiseks.

Kutseõppe nõuandekomitee (ACVT) nõustus oma arvamuses,³⁷ et see algatus võib parandada täiskasvanute motivatsiooni ning osalemist hariduses ja koolitusel. Samal ajal väidab ta, et isiklikud õppekontod peaksid pigem täiendama kui asendama olemasolevat valitsuse rahastatavat ja/või sotsiaalpartneritest lähtuvat koolitust.

Enamik sidusrühmi ja sotsiaalpartnereid (eelkõige väljakujunenud koolitussüsteemidega liikmesriikidest, näiteks Põhjamaadest) rõhutasid seda, kui oluline on lõimida uued algatused olemasoleva riikliku (või piirkondliku) koolitustaristuga, järgides juba kehtivaid koolituselaseid kollektiivlepinguid, millesse on tavaliselt kaasatud tööandjad, ametiühingud ja valitsus. Üldiselt oldi ühel meelel, et uue koolitusõiguse algatuse raames peaks koolitus olema suunatud tööturule ning et mõju oleks suurem, kui koolitusõigusi koordineeritakse nõustamise, kvaliteedisüsteemide ja akrediteeritud koolitusega.

³⁵ See hõlmas sotsiaalpartnerite kõrgetasemelist ärakuulamist, konsulteerimist tööhõivekomiteega, arvamuste vahetust Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee ning Regioonide Komitee liikmetega, arvamuste vahetust kutseõppe nõuandekomitee ja kutseõppe peadirektoritega ning sihipäraseid konsultatsioone teiste asjaomaste sidusrühmadega, sealhulgas Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku, Europassi nõuanderühmade ja poliitikavõrgustikega ning Euroopa avalike tööturuasutuste võrgustikuga.

³⁶ Sotsiaalpartnerite 15. aprilli 2021. aasta ärakuulamine.

³⁷ [Kutseõppe nõuandekomitee arvamus „Isiklikud õppekontod“](#).

Euroopa Parlament rõhutab oma arvamuses Euroopa oskuste tegevuskava kohta³⁸ isiklike õppekontode potentsiaali ning peab seda rahastamismehhanismi eelkõige kõige haavatavamate rühmade täiendus- ja ümberõppe toetamiseks väga oluliseks.

Nõukogu 8. juuni 2020. aasta järeldustes ümber- ja täiendusõppe kohta³⁹ kutsutakse liikmesriike üles „uurima võimalikke mudeleid, mida kasutada üksikisikute elukestva õppe ja oskuste arendamise rahastamiseks riiklikest ja erasektori vahenditest“ ning kutsutakse komisjoni üles liikmesriike nendes jõupingutustes toetama.

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee on oma 7. juuli 2021. aasta arvamuses täiskasvanuhariduse kohta⁴⁰ seisukohal, et elukestev õpe peaks muutuma kõigi eluviisiks ja tegelikkuseks töökohal, ning kutsub komisjoni ja liikmesriike üles saavutama ja suurendama eesmärki, mille kohaselt osaleks täiskasvanuhariduses 60 % täiskasvanutest aastas. Ta soovib liikmesriikidel tugevdada täiskasvanuhariduse poliitikat, juhtimist ja rahastamist ning tagada kõigile täiskasvanutele võrdne juurdepääs elukestvale õppele.

Isiklike õppekontosid käsitleval kõrgetasemelisel foorumil oli ligi 800 osalejat 48 riigist ning mõjuhinnaangut toetava uuringu valideerimisseminaril (umbes 25 osalejat, peamiselt valitsusvälistest organisatsioonidest ja riigiasutustest) keskenduti probleemi- ja mõjuanalüüsile.

- **Eksperdiarvamuste kogumine ja kasutamine**

Algatuse aluseks olevad tõendid hõlmavad järgmist:

- mõjuhinnaangut toetav välisuuring;
- asjakohased andmed sellistest ELi tasandi uuringutest nagu tööjõu-uuring, täiskasvanuhariduse uuring, kutsealase jätkukoolituse uuring, Eurofoundi ja Cedefopi asjakohased uuringud täiskasvanuhariduses osalemise ja selle pakkumise ning takistuste ja stiimulite kohta;
- rahvusvaheliste kogemuste hindamist käsitlev asjakohane kirjandus;
- sõltumatu täiskasvanuhariduse ekspertide võrgustiku mitu omavahel seotud väljundit: riigiaruanded olemasolevate rahaliste stiimulite kavade kohta, olemasolevate statistiliste tõendite analüüs ja üksikisikutele koolituseks otseste rahaliste stiimulite pakkumise keskkonna analüüs;

³⁸ [Euroopa Parlamendi 11. veebruari 2021. aasta resolutsioon komisjoni teatise kohta Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele jätkusuutlikku konkurentsivõimet, sotsiaalset õiglust ja vastupanuvõimet toetava Euroopa oskuste tegevuskava kohta \(2020/2818\(RSP\)\).](#)

³⁹ [Nõukogu 8. juuni 2020. aasta järeldused „Ümberõpe ja täiendusõpe kui kestlikkuse ja tööalase konkurentsivõime suurendamise alus majanduse elavdamise ja sotsiaalse ühtekuuluvuse toetamise kontekstis“.](#)

⁴⁰ [Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee 7. juuli 2021. aasta arvamus „Täiskasvanuharidus“.](#)

- oskuste tegevuskava ja Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava käsitlevate konsultatsioonide tulemused ning oskuste pakti⁴¹ käsitlevate kõrgetasemeliste ümarlauakohtumiste tulemused.
- **Mõjuhindang**

Komisjon hindas poliitikavariantide mõju. Seda tööd toetas komisjoni talituste vaheline struktureeritud konsultatsioon talitustevahelise juhtrühma⁴² kaudu. Mõjuhindangut arutati õiguskontrollikomiteega 29. septembril 2021. Õiguskontrollikomitee esitas 1. oktoobril 2021 reservatsioonidega positiivse arvamuse, millele vastuseks on lisatud selgitused algatuse kohaldamisala, lähtestsenaariumi, eeldatava mõju kirjelduse ja eelistatud variandi valiku kohta⁴³.

Poliitikavariandid erinesid koolitusõiguste andmise viisi (koolituskupongid või isiklikud kontod) ja sihtrühma suuruse ning selle poolest, kui vabad on üksikisikud koolitusvõimaluste valimisel. Eelistatud poliitikavariant on anda kõigile tööealistele täiskasvanutele koolitusõigused isiklike õppekontode kujul ning kohandada ühtlasi summasid vastavalt toetusvajadustele ja võimaldada üksikisikutel vabalt valida koolitusvõimaluste vahel, mille kvaliteet, vastavus tööturu vajadustele ja tunnustamine on tagatud nende kandmisega avalikku registrisse. See variant on algatuse eesmärkide saavutamiseks kõige tõhusam, sest see vähendab igakülgset toetuse puudujääki ja killustatust ning kohandab koolitust vastavalt individuaalsetele vajadustele⁴⁴.

Algatuse eesmärgi, õiguslikku alust ja subsidiaarsuse põhimõtet silmas pidades on eelistatud õigusakt nõukogu soovitusel ettepanek. See vahend võimaldab soovitada isiklike koolitusõiguste ja soodustavate raamtingimuste kombinatsiooni, võimaldades samal ajal liikmesriikidel rakendada meetmeid vastavalt riigi oludele.

Eelistatud variandi eelised. Stsenaariumianalüüsist ilmneb, et eelistatud variandi rakendamine võib 2030. aastaks suurendada koolitusel osalemist tasemeni, mis ületab ELi 60 % eesmärgi, ning vähendada liikmesriikides puudujääke osalemises. Peamine oodatav mõju on inimeste suuremad palgad, ettevõtete suurem tootlikkus ning suurem SKP ja sotsiaalne ühtekuuluvus.

Eelistatud variandiga kaasnevad kulud. Stsenaariumianalüüside kohaselt on koolitusõiguste otsesed aastased kulud ligikaudu 17,6–24,5 miljardit eurot⁴⁵. Lisakulud tulenevad tasustatud

⁴¹ [Oskuste pakt](#).

⁴² Sealhulgas sidevõrkude, sisu ja tehnoloogia peadirektoraat, hariduse, noorte, spordi ja kultuuri peadirektoraat, majandus- ja rahandusküsimuste peadirektoraat, Eurostat, siseturu, tööstuse, ettevõtluse ja VKEd peadirektoraat, Teadusuuringute Ühiskeskus, õigus- ja tarbijaküsimuste peadirektoraat, õigusteenistus, struktuurireformide toe peadirektoraat ja peasekretariaat.

⁴³ Vt mõjuhindangu 1. lisa.

⁴⁴ Vt mõjuhindangu punktid 2.2 ja 7, kus on esitatud üksikasjalikum arutelu selle kohta, kuidas käesolevas ettepanekus soovitatud poliitikameetmed kõrvaldavad kindlakstehtud osalemistõkked.

⁴⁵ Need hinnangud on võetud mõjuhindangu punktis 6.1 esitatud stsenaariumianalüüsist. Need põhinevad koolitusõigusel, mille kestus on 30 tundi kõigi tööealiste täiskasvanute puhul ja 50 tundi nende isikute puhul, kes vajavad täiendus- ja ümberõpet kõige rohkem. Rahalised kulud abisaaja kohta sõltuvad liikmesriikide koolituskuludest, kusjuures ELi keskmine on hinnanguliselt 381 eurot 30 koolitustunni kohta ja 631 eurot 50 koolitustunni kohta.

õppepuhkuse suuremast kasutamisest ning alustamis- ja halduskuludest, kuid need kulud on eeldatavasti piiratud, võttes arvesse, et paljudes liikmesriikides on oluline asjakohane taristu juba olemas. Kulude ja tulude arvutustest selgub, et kui algatust rakendatakse hästi, on eespool nimetatud kasu kuludest märkimisväärselt suurem.

Mõju ettevõtetele (sh VKEdele). Eeldatakse, et ettevõtted saavad kasu kvalifitseeritumast ja tootlikumast tööjõust ning oskuste nappuse vähenemisest, kusjuures eriti suurt kasu saavad VKEd, kelle töötajad osalevad praegu koolitusel vähem.

Mõju liikmesriikide eelarvetele ja haldusasutustele. Rahastamiskord jäetakse liikmesriikide otsustada. Kulude ja tulude arvutused näitavad, et kasu on kuludest märkimisväärselt suurem, nii et sobivad rahastamis- ja kulude jagamise kokkulepped võivad suurendada riigi rahanduse kestlikkust.

- **Õigusnormide toimivus ja lihtsustamine**

Ei kohaldata.

- **Põhiõigused**

Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 14 lõikes 1 on sätestatud, et „[i]gaühel on õigus haridusele ning õigus saada kutse- ja täiendusõpet“; see kajastub ka Euroopa sotsiaalõiguste samba esimeses, neljandas ja viiendas põhimõttes. Eeldatakse, et algatusel on põhiõigustele positiivne mõju, kuna see kõrvaldab lüngad juurdepääsul täiendusõppele. See mõju on üsna tugev, sest algatus hõlmab kõiki tööealisi täiskasvanuid, pakkudes samal ajal spetsiaalset tuge inimestele, kes vajavad täiendus- ja ümberõpet kõige rohkem.

4. MÕJU EELARVELE

Selle algatuse jaoks ei ole vaja ELi eelarvest lisavahendeid. Riikide eelarvetele avalduv finantsmõju sõltub asjaomase liikmesriigi valitud rahastamismudelist.

5. MUU TEAVE

- **Rakenduskavad ning järelevalve, hindamise ja aruandluse kord**

Käesolevas soovitusel kutsutakse liikmesriike üles tegema komisjoniga soovitusel rakendamisel koostööd. Liikmesriikidel soovitatakse rakendada oma põhimõtteid võimalikult kiiresti ja esitada kava, milles sätestatakse riiklikul tasandil võetavad meetmed. Kavade rakendamisel tehtud edusamme tuleks arutada tööhõivekomitees Euroopa poolaasta mitmepoolse järelevalve raames, keskendudes liikmesriikide kehtestatud vahenditele ja tulemustele (nt koolituses osalemine ja sellele järgnevad võimalused tööturul).

Komisjoni eesmärk on luua koos tööhõivekomiteega ühiste kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete näitajatega järelevalveraamistik, mille alusel käesoleva soovitusel rakendamist hinnata ja läbi vaadata. Liikmesriikide aruandekohustuste ühtlustamiseks aitab see raamistik kasutada võimalikult palju teavet, mida on juba kogutud muude järelevalveraamistike (nt taaste- ja vastupidavusraha, Euroopa Sotsiaalfond+ ning strateegiline raamistik üleeuroopaliseks

koostööks hariduse ja koolituse alal, et liikuda Euroopa haridusruumi loomise suunas) kaudu, ning vältida järelevalve ja aruandluse dubleerimist.

Koostöös liikmesriikidega ja pärast asjaomaste sidusrühmadega konsulteerimist on komisjonil kavas hinnata kavandatava soovitusel tehtud edusamme ning esitada nõukogule sellekohane aruanne mitte varem kui viis aastat pärast soovitusel vastuvõtmist.

- **Selgitavad dokumendid (direktiivide puhul)**

Ei kohaldata.

- **Ettepaneku sätete üksikasjalik selgitus**

(Punktid 1–2) Käesoleva ettepaneku uuenduslikkus seisneb selles, et see **asetab üksikisiku otse oskuste arendamise keskmesse**. Liikmesriikidel soovitatakse töötada välja poliitika ja vahendid, millega tagada kõigile tööealistele täiskasvanutele koolituse kättesaadavus, sealhulgas võimalus töökohta vahetada, olenemata nende tööhõive- või tööalasest staatusest, ning suurendada üksikisikute stiimuleid ja motivatsiooni koolituse otsimiseks. Isiklikud õppekontod ja tugiraamistik, sealhulgas nõustamis- ja valideerimisvõimalused, võivad edendada sellise koolituse tõhusat kasutamist.

(Punkt 3) Algatuse **sihtrühma** kuuluvad kõik tööealsed täiskasvanud, kes elavad seaduslikult liikmesriigis, olenemata nende haridustasemest ja praegusest tööhõivestaatusest või töösuhte liigist, seega hõlmab see järgmisi isikuid: töötajad, füüsilisest isikust ettevõtjad ja teised ebatüüpilises töösuhtes olevad töötajad, töötud ja tööjõu hulka mittekuuluvad inimesed. Seepärast soovitatakse ettepanekus luua iga tööealise täiskasvanu jaoks isiklik õppekonto liikmesriigis, kus ta seaduslikult elab.

ELi piirialatöötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate puhul, kes on ELi kodanikud ja töötavad muus liikmesriigis kui see riik, kus nad elavad, on siiski lubatud teha erand. Kuna isiklike õppekontode eesmärk on eelkõige arendada tööturu jaoks olulisi oskusi, ei ole elukoht sobiv kriteerium, mille alusel määrata kindlaks, millises liikmesriigis tuleks sellele rühmale isiklik õppekonto luua. Seepärast soovitatakse ettepanekus, et (füüsilisest isikust ettevõtja) töökoht oleks kriteerium, mille alusel määratakse kindlaks, kus tuleks piirialatöötajate isiklik õppekonto luua. See oleks kooskõlas kodanike mittediskrimineerimise põhimõttega seoses juurdepääsuga määruse (EL) nr 492/2011⁴⁶ artikli 7 lõikes 2 kehtestatud sotsiaalsetele soodustustele.

(Punktid 5–7) Ettepanekus soovitatakse liikmesriikidel kasutada **üldist lähenemisviisi**, luues igale käesoleva algatusega hõlmatud isikule isikliku õppekonto ja tagades, et igal aastal antakse piisavalt isiklike koolitusõigusi. Samal ajal kutsutakse liikmesriike üles **kohandama rahastamist vastavalt üksikisikute vajadustele**. Üldist, kuid diferentseeritud lähenemisviisi toetasid avalikus konsultatsioonis ka sidusrühmad. Ettepanekus soovitatakse anda täiendavad koolitusõigused isikutele, kes vajavad täiendus- ja ümberõpet kõige rohkem. Olenevalt riigi olukorrast võivad need olla isikud, kes on mingis kindlas tööhõiveolukorras (nt ebatüüpilises

⁴⁶ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. aprilli 2011. aasta määrus (EL) nr 492/2011 töötajate liikumisvabaduse kohta liidu piires (ELT L 141, 27.5.2011, lk 1–12).

töösuhtes), asjakohase tööhõivestaatusega (töötajad, töötud või tööjõu hulka mittekuuluvad), töötavad ettevõtete heaks sektorites, mida mõjutab märkimisväärselt digi- või rohepööre, või teatavat liiki ettevõtetes (nt mikroettevõtjad, VKEd) või kes vajavad konkreetseid oskusi (nt madala kvalifikatsiooniga isikud) või kuuluvad teatavasse vanuserühma või haavatavate isikute rühma. Täiendavaid koolitusõigusi saavad rühmad võivad tööturu arenedes muutuda.

(Punktid 8–9) Isiklikud õppekontod toetavad **kulude jagamise** ideed, kuna need võimaldavad eri allikate, näiteks riigiasutuste ja tööandjate panuseid koondada ja hallata konto abil. See hõlbustab toetuse kohandamist vastavalt täiendus- ja ümberõppe vajadusele (nt avalikud tööturuasutused rahastavad täiendavaid isiklikke koolitusõigusi töötutele) ning tööandjad annavad lisatoetusi oma töötajatele kas vabatahtlikult või kollektiivlepingute tulemusena.

(Punkt 10) **Isiklike koolitusõiguste kogumine teatava aja jooksul** isiklikule kontole võimaldab isikul koguda õigusi sõltumata nende tööhõive- või tööalasest staatusest, osaleda pikemal või kulukamal koolitusel, saada koolitust üleminekuks teisele töökohale või reageerida tekkivatele oskuste vajadustele kriisiperioodidel ning rohe- ja digipöördel kontekstis. Liikmesriigid võivad kehtestada eeskirjad sellise kogumise piirmäärade kohta või õiguste aegumise kohta, et ergutada isikuid neid kasutama.

(Punkt 11) Ettepanekus soovitatakse, et isikud saaksid koolitusõigusi oma seaduslikus elukohas, v.a piirialatöötajad ja füüsilisest isikust ettevõtjad, kes töötavad muus liikmesriigis kui see riik, kus nad elavad, ja kes peaksid olema hõlmatud liikmesriigis, kus nad töötavad. Kuna kõnealused õigused ei kuulu ELi piires liikuvate isikute sotsiaalkindlustusõiguste kaitset käsitlevate ühiste eeskirjade kohaldamisalasse,⁴⁷ soovitatakse liikmesriikidel lubada inimestel säilitada oma isiklikku õppekontot ja kogutud koolitusõigusi teises liikmesriigis elatud perioodidel. See võimaldab inimestel kulutada neid õigusi naasmise korral või distantsõppes osalemisele kooskõlas nende päritoluliikmesriigis kehtivate isiklike õppekontosid käsitlevate eeskirjadega. Samal ajal oleks inimestel õigus uuele isiklikule õppekontole liikmesriigis, kus nad praegu elavad. See hõlbustab piiriülest liikuvust ja rõhutab põhimõtet, et pärast koolitusõiguste andmist kuuluvad need üksikisikutele. Koolitusõiguste ülekantavust liikmesriikide vahel uuritakse täiendavalt, kui riiklikud isiklikud õppekontod on loodud ja need on hõlmatud käesoleva soovitusel rakendamise hindamisega. EL saab hõlbustada arutelu isiklike koolitusõiguste ülekantavuse üle liikmesriikide vahel.

(Punktid 12–20) On oluline luua **tugiraamistik**, et hõlbustada koolitus-, karjäärinõustamis- ja valideerimisvõimaluste kasutamist. Ettepaneku kohaselt peaks see hõlmama karjäärinõustamis- ja valideerimisvõimalusi, riiklikku avalikku registrit ja ühtset riiklikku digiportaali, millega toetatakse isiklike õppekontosid, võimaldades turvalist elektroonilist autentimist ja registriga ühendamist. Sellel raamistikul on oluline roll, et motiveerida inimesi otsustama koolitusel osaleda, kuna see pakub usaldusväärseid ja kvaliteetseid koolitusvõimalusi koos karjäärinõustamis- ja valideerimisvõimalustega. **Tööandjate**, eelkõige **mikroettevõtjate ja VKEd** koostöö on raamistiku edukaks loomiseks samuti väga oluline.

⁴⁷ Koolitusõigused jäävad [Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. aasta määruse \(EL\) nr 883/2004 \(sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta\) \(ELT L 166, 30.4.2004, lk 1–123\)](#) kohaldamisalast välja.

(Punkt 12) Konsultatsioonide käigus jõuti järeldusele, et **karjäärinõustamisteenused** on tugiraamistiku kõige olulisem element. Kuigi sellised teenused on enamikus liikmesriikides kättesaadavad, on nende ulatus sageli piiratud. Selleks et suunata üksikisikuid kasutama koolitusvõimalusi, mis vastavad kõige paremini nende vajadustele, on soovitatav, et liikmesriigid parandaksid kõigi täiskasvanute individuaalset nõustamist ja nõustamisteenuste kättesaadavust digitaalsete vahendite abil (eelkõige kasutajasõbraliku tunnustatud võimaluste registri kaudu).

Varasemate õpingute valideerimine võimaldab isikutel tõendada, et nad on omandanud teatavad oskused. Mitteformaalse ja informaalse õppe valideerimist käsitleva nõukogu soovitus⁴⁸ hiljutine hindamine osutab olulistele edusammudele, kuid toob esile ka püsivad probleemid ja kavandatud reageerimise. Eelkõige on vaja tagada, et toetatakse üksikisikuid, toimub nõustamisteenuste tihedam kooskõlastamine ning valideerimisalgatuste tõhus kohandamine ebasoodsas olukorras olevatele ja haavatavatele rühmadele. Ettepanekuga püütakse lahendada ülejäänud valideerimisprobleeme, soovitades liikmesriikidel tagada, et isiklike õppekontosid saab kasutada valideerimisvõimaluste jaoks ning et sellised võimalused, sealhulgas individuaalne või veebipõhine oskuste hindamine, on olemas ja kättesaadavad. Seeläbi täiendab see ettepanekut, mis käsitleb Euroopa lähenemisviisi mikrokvalifikatsioonitunnistustele, mis võib samuti hõlbustada koolitustulemuste valideerimist.

(Punktid 13–17) **Riiklik avalik register** kvaliteetsete ja tunnustatud koolitus-, karjäärinõustamis- ja valideerimisvõimaluste kohta võib suurendada inimeste motivatsiooni osaleda koolitusel, pakkudes olemasolevaid võimalusi kergesti kättesaadaval viisil ning vähendades ebakindlust seoses koolitustulemuste kvaliteedi ja tunnustamisega. Vähemalt 12 liikmesriigis on sarnased registrid juba olemas või väljatöötamisel. Ettepanekus soovitatakse kõigil liikmesriikidel luua selline register ja seda ajakohastada ning et neil oleks uute koolitusvõimaluste lisamiseks läbipaistvate reeglitega jätkusuutlik juhtimismudel. Isiklike koolitusõiguste raames võiks rahastada üksnes registrisse kantud koolitus-, karjäärinõustamis- ja valideerimisvõimalusi. Registrisse tuleks kanda ka karjäärinõustamisteenused ja valideerimisvõimalused, mida liikmesriigid pakuvad isikutele tasuta. Kriteeriumid võimaluste lisamiseks registritesse tuleks koostada liikmesriikide tasandil, võttes aluseks läbipaistvad kvaliteedinõuded, tehes koostööd sotsiaalpartnerite ja asjaomaste sidusrühmadega ning kasutades oskuste prognoosimist ja Euroopa pädevusraamistikke⁴⁹. Registris sisalduvad lühikesed koolituskursused tuleks välja töötada kooskõlas Euroopa lähenemisviisiga mikrokvalifikatsioonitunnistustele, et edendada koolitustulemuste kvaliteedi ja tunnustamise läbipaistvust. Liikmesriike julgustatakse avama riiklikku registrit läbipaistval viisil koolitusvõimalustele, mida pakuvad teiste riikide teenuseosutajad, tingimusel et need on usaldusväärse kvaliteediga. Nagu konsultatsioonid

⁴⁸ Euroopa Komisjon (2020), [uuring, mis toetab hinnangut nõukogu 20. detsembri 2012. aasta soovitusel mitteformaalse ja informaalse õppe valideerimise kohta](#).

⁴⁹ Näiteks Euroopa digipädevuse raamistik (DigiCom), isikliku, sotsiaalse ja õpipädevuste raamistik (LifeComp), ettevõtluspädevuste raamistik (EntreComp) ja kehtlikkusega seotud pädevuste raamistik (GreenComp).

kinnitasid, on asjaomased sidusrühmad võimelised ja valmis andma selliste registrite haldamisele lisaväärtust.

(Punkt 18) Ettepanekus soovitatakse liikmesriikidel luua mobiilseadmete (nt digirakenduse) kaudu kergesti juurdepääsetav **ühtne riiklik digiportaal** ja seda hallata, et suurendada riiklikul tasandil olemasolevate koolitus- ja toetusvõimaluste läbipaistvust ning anda kasutajatele võimalus isiklikele kontodele juurdepääsuks, oma isiklike koolitusõiguste läbivaatamiseks ja riikliku registriga tutvumiseks.

(Punktid 19–20) **Tasustatud õppepuhkus** võimaldab töötajatel säilitada palk või asendussissetulek koolitusperioodidel, mis kestavad mõnest päevast mitme kuuni. Sellised sätted on juba olemas 24 liikmesriigis, kellest 12 on kirjutanud alla Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) tasustatud õppepuhkuse konventsioonile⁵⁰. Tasustatud õppepuhkuse võimaluse saamist piiravad siiski sageli töösuhte eripärad. Võimalike kasusaajatega seotud piiravad kõlblikuskriteeriumid ja teabe puudumine tähendavad, et olemasolevaid sätteid kasutab vähem kui 1 % töötavast elanikkonnast⁵¹. Seepärast kutsutakse liikmesriike samuti üles võtma vastu üldiselt kättesaadava tasustatud õppepuhkuse sätted või vaatama läbi olemasolevad sätted, tagamaks et need hõlmavad kõiki töötavaid isikuid, ja lisama rahalise toetuse tööandjatele, kelle töötajad kasutavad tasustatud õppepuhkust (eelkõige VKEd, kellel on suuremad probleemid). Ettepanekus soovitatakse tugevdada seoseid tasustatud õppepuhkuse sätete ja muude olemasolevate toetusmeetmete vahel, jättes üksikasjaliku korra liikmesriikide otsustada.

(Punkt 21) Ettepanekus soovitatakse liikmesriikidel korraldada ulatuslikke **teavitus- ja teadlikkuse suurendamise** kampaaniaid, eelkõige nende hulgas, kes on tööturult kõige rohkem kõrvale jäänud. Need kampaaniad on olulised, et õppimisvõimalusi kasutaks rohkem täiskasvanuid, eelkõige nende hulgas, kes teavad vähe täiendus- ja ümberõppevajadustest ning -võimalustest. Avaliku sektori asutuste, sotsiaalpartnerite, kodanikuühiskonna organisatsioonide ja muude sidusrühmade vaheline koostöö võib suurendada sellise tegevuse tulemuslikkust.

(Punkt 22) Algatuse rakendamise toetamiseks soovitatakse liikmesriikidel kehtestada **järelevalvekord, et tagada** isiklike õppekontode ja tugiraamistiku **pidev täiustamine**. Edasised kohandused käesoleva soovitusel eesmärkide saavutamiseks kõige tõhusamal viisil võiksid puudutada isiklike koolitusõiguste hulka, täiendus- ja ümberõpet kõige rohkem vajavate isikute määratlust või tugiraamistiku erinevate elementide kasutajasõbralikku integreerimist.

(Punktid 23–26) Riiklikul tasandil tuleb kooskõlas riigi oludega ja VKEdele erilist tähelepanu pöörates kindlaks määrata isiklike õppekontode piisava ja jätkusuutliku **rahastamise** kord. Kuigi soovitusel rakendamise eest vastutab liikmesriik, soovitatakse ettepanekus hõlbustada erinevate avaliku ja erasektori rahastamisallikate kombineerimist, mis võib hõlmata näiteks

⁵⁰ Alates 1. veebruarist 2020 vastavalt Cedefopi uuendatud andmebaasi „[Täiskasvanuhariduse rahastamine](#)“ esialgsele versioonile (järgmine versioon tulekul), mis on esitatud lisas 8.2. ILO [tasustatud õppepuhkuse konventsiooni](#) ratifitseeris liikmesriik viimati 1993. aastal.

⁵¹ Cedefop (2012), „[Training leave. Policies and practice in Europe](#)“.

tööandjate vabatahtlikke lisatoetusi. Liikmesriigid võivad saada toetust ka mitmesugustest ELi fondidest, eelkõige ühtekuuluvuspoliitika fondidest, sealhulgas Euroopa Sotsiaalfond+ist,⁵² Euroopa Regionaalarengu Fondist⁵³ ja õiglase ülemineku fondist,⁵⁴ samuti taasterahastu „NextGenerationEU“ alla kuuluvast taaste- ja vastupidavusrahasust,⁵⁵ kui nad on lisanud oma riiklikesse taaste- ja vastupidavuskavadesse asjakohased reformid ja investeeringud. Tehnilise toe instrumendiga on võimalik pakkuda vajaduspõhist oskusteavet, et kavandada ja rakendada reforme, millega toetada isiklike õppekontode ja nende tugiraamistiku loomist.

(Punkt 27) Nagu on selgitatud eespool, keskendub **ELi toetus** sellele, et kasutataks täielikult ära ELi enneolematud rahalised vahendid, mida liikmesriikidele eraldatakse oskuste arendamiseks taasterahastu „NextGenerationEU“ ja mitmeaastase finantsraamistiku raames. EL toetab oskuste arendamist ka selliste asjakohaste algatuste kaudu nagu oskuste pakt, oskustealase valdkondliku koostöö kava, digioskuste ja töökohtade koalitsioon, Euroopa täiskasvanuõppe elektrooniline platvorm (EPAL) ja muud programmi „Erasmus+“ sobivad meetmed, ning ELi tasandi sotsiaalpartnerite koostööprojektide kaudu. Samuti võib see toetada vastastikust õppimist ja heade tavade vahetamist soovituse rakendamisel. Edasine Europassi platvormiga seotud töö peaks keskenduma koostalitlusvõime tagamisele, st luuakse ühendus isiklike õppekontode jaoks ettenähtud keskkete riiklike digiportaalidega.

(Punktid 28–30) **Aruandlus ja hindamine** põhinevad järelevalvel, mida tööhõivekomitee teeb mitmepoolse järelevalve raames Euroopa poolaasta tsükli osana, lähtudes kokkulepitud järelevalveraamistikust ja -korrast. Liikmesriikidel soovitatakse koostada rakenduskava 12 kuu jooksul pärast soovituse vastuvõtmist. Esimene hinnang esitatakse mitte varem kui viis aastat pärast vastuvõtmist.

⁵² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. juuni 2021. aasta [määrus \(EL\) 2021/1057](#), millega luuakse Euroopa Sotsiaalfond+ (ESF+) ja tunnistatakse kehtetuks määrus (EL) nr 1296/2013 (ELT L 231, 30.6.2021, lk 21–59).

⁵³ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. juuni 2021. aasta [määrus \(EL\) 2021/1058](#), mis käsitleb Euroopa Regionaalarengu Fondi ja Ühtekuuluvusfondi (ELT L 231, 30.6.2021, lk 60–93).

⁵⁴ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. juuni 2021. aasta määrus (EL) 2021/1056, millega luuakse Õiglase Ülemineku Fond (ELT L 231, 30.6.2021, lk 1–20).

⁵⁵ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 12. veebruari 2021. aasta [määrus \(EL\) 2021/241](#), millega luuakse taaste- ja vastupidavusrahasust (ELT L 57, 18.2.2021, lk 17–75);

Ettepanek:

NÕUKOGU SOOVITUS

isiklike õppekontode kohta

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artiklit 292 koostoimes artikliga 149,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut

ning arvestades järgmist:

- (1) Kvalifitseeritud tööjõud on ülioluline, et tugevdada ELi jätkusuutlikku konkurentsivõimet, toetada töövõimalusterohket taastumist COVID-19 pandeemiast ning tagada sotsiaalselt õiglane digi- ja rohepööre. Tööturu arenedes peavad inimesed oma oskuste täiustamisel selle arenguga sammu pidama. Uued ja paremad oskused avavad rohkem võimalusi ning inimesed saavad tänu oma oskustele osaleda aktiivselt tööturul toimuvates üleminekutes ning täiel määral ühiskonnaelus, pidades silmas demograafilisi muutusi. Lisaks võib täiskasvanute täiendusõpe olla võimas vahend, millega edendada õiglase ülemineku jaoks vajalikku sotsiaalset õiglust ja kaasatust.
- (2) ELi põhiõiguste harta artikli 14 lõikes 1 on sätestatud, et igaühel on õigus haridusele ning õigus saada kutse- ja täiendusõpet. Euroopa sotsiaalõiguste samba⁵⁶ esimese põhimõttega on ette nähtud, et igaühel on õigus kvaliteetsele ja kaasavale haridusele, koolitusele ja elukestvale õppele, et säilitada ja omandada oskusi, mis võimaldavad täiel määral ühiskonnaelus osaleda ning tööturul toimuvate üleminekutega edukalt toime tulla. Neljas põhimõte käsitleb tööhõive aktiivset toetamist, et säilitada igaühe õigust saada õigel ajal ja vajadustele vastavat abi, mis aitaks suurendada tööhõivevõimalusi või väljavaateid töötamaks füüsilisest isikust ettevõtjana. Viiendas põhimõttes kindla ja paindliku tööhõive kohta rõhutatakse, et töösuhte liigist ja kestusest hoolimata on töötajatel õigus õiglasele ja võrdsele kohtlemisele seoses töötingimustega ning juurdepääsuga sotsiaalkaitsele ja koolitusele.
- (3) 25. juunil 2021 väljendas Euroopa Ülemkogu heameelt Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskavas ELi seatud peamiste eesmärkide üle kooskõlas Porto

56

[Euroopa sotsiaalõiguste samm.](#)

deklaratsiooniga⁵⁷ ning toetas soovi tagada, et alates 2030. aastast osaleks igal aastal koolitustel 60 % kõigist täiskasvanutest. Osalemine täiskasvanuõppes on ELis viimase kümne aasta jooksul siiski jäänud muutumatuks ja 21 liikmesriigis ei vastanud see 2020. aasta ELi tasandi eesmärgile. Paljude täiskasvanute, näiteks ebatüüpilises töösuhtes olevate töötajate, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete (VKEd) töötajate, töötute, mitteaktiivsete ja madala kvalifikatsiooniga inimeste jaoks on oskuste arendamise võimalused väga sageli kättesaamatud.

- (4) Et rohe- ja digipöördest saaks kiire ja õiglase taastumise võimalus, on 2020. aasta juulis vastu võetud Euroopa oskuste tegevuskava⁵⁸ kohaselt vaja oskuste revolutsiooni. Muu hulgas märgitakse selles, et komisjon uurib isiklike õppekontosid kui vahendit, millega toetatakse tööealiste täiskasvanute täiendus- ja ümberõpet ning täiendatakse muid tööandjatele ning haridus- ja koolitusteenuse osutajatele suunatud meetmeid.
- (5) Tänapäevasele ressursitõhusale ja konkurentsivõimelisele majandusele üleminekuks on tarvis rohepöörde jaoks vajalikke oskusi ning töötajate täiendus- ja ümberõpet, nagu on sätestatud Euroopa rohelises kokkuleppes⁵⁹ kliimaneutraalsuse saavutamiseks 2050. aastaks. Komisjoni teatises „Eesmärk 55“⁶⁰ tunnistatakse, et rohepööre saab olla edukas ainult siis, kui ELil on kvalifitseeritud tööjõud, mida ta vajab konkurentsivõime säilitamiseks, ning juhitakse tähelepanu oskuste tegevuskava juhtalgatustele, mille eesmärk on anda inimestele rohe- ja digipöördeks vajalikud oskused.
- (6) Euroopa digikümnendit⁶¹ käsitlevas teatises kinnitatakse veel kord eesmärki tagada, et 2030. aastaks oleksid vähemalt 80 %-l ELi elanikkonnast elementaarsed digioskused ning tööle oleks võetud 20 miljonit IKT-spetsialisti, pidades silmas naiste ja meeste osakaalu ühtlustamist. Komisjoni ettepanekus „Tee digikümnendisse“⁶² soovitatakse luua selle saavutamiseks raamistik. Digiõppe tegevuskavas (2021–2027)⁶³ rõhutatakse, et õppimisvõimaluste, sealhulgas täiendus- ja ümberõppe kättesaadavuse lihtsustamiseks ja paindlikkuse suurendamiseks tuleks kasutada tehnoloogilisi vahendeid.

⁵⁷ [Euroopa Ülemkogu järelused](#), 24.–25. juuni 2021. See on jätkuks 8. mai 2021. aasta [Porto deklaratsioonile](#).

⁵⁸ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele jätkusuutlikku konkurentsivõimet, sotsiaalset õiglust ja vastupanuvõimet toetava Euroopa oskuste tegevuskava kohta ([COM\(2021\) 274 final](#)).

⁵⁹ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Euroopa Ülemkogule, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Euroopa roheline kokkulepe“ ([COM\(2019\) 640 final](#)).

⁶⁰ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Eesmärk 55“: ELi 2030. aasta kliimaeesmärgi saavutamine teel kliimaneutraalsuseni“ ([COM\(2021\) 550 final](#)).

⁶¹ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Digikompass 2030: Euroopa tee digikümnendil“ ([COM\(2021\)118 final](#)).

⁶² Euroopa Parlamendi ja nõukogu otsus, millega luuakse 2030. aasta poliitikaprogramm „Tee digikümnendisse“ ([COM\(2021\)574](#)).

⁶³ [Komisjoni teatis](#) Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele digiõppe tegevuskava kohta (COM(2018) 22 final).

- (7) Komisjoni teatistes „Euroopa uus tööstusstrateegia“⁶⁴ kutsutakse üles võtma otsustavaid meetmeid, et muuta elukestev õpe kõigi jaoks reaalsuseks ning tagada, et haridus ja koolitus peaksid kaksiküleminekuga sammu ning aitaksid seda ellu viia.
- (8) Nõukogu 8. juuni 2020. aasta järeldustes⁶⁵ kutsutakse liikmesriike üles „uurima võimalikke mudeleid, mida kasutada üksikisikute elukestva õppe ja oskuste arendamise rahastamiseks riiklikest ja erasektori vahenditest“ ning kutsutakse komisjoni üles liikmesriike nendes jõupingutustes toetama.
- (9) Ebapiisav rahaline toetus üksikisikutele on üks peamisi takistusi, mis mõjutab õppimises osalemist. Avaliku ja erasektori investeeringud on üldiselt ebapiisavad. Enamik tööga seotud koolitusi ELis on tööandjate rahastatud. Paljud ettevõtjad, eriti VKEd, ei paku oma töötajatele koolitust ega rahasta seda; ning ebatüüpilist tööd tegevate isikute jaoks on tööandjate rahastatud koolituste kättesaadavus piiratud või puudub üldse. Selline ebavõrdsus kahjustab isikute heaolu ja tervist, vähendab majanduslikku konkurentsivõimet, toob kaasa kasutamata võimalused ja innovatsiooni pidurdavad takistused ning ohu, et inimesed jäetakse kestlikumale majandustegevusele üle minnes kõrvale.
- (10) Lisaks otsestele kuludele on oluline tegur ajapiirang, mis takistab täiskasvanutel koolitusi otsimast. Enamik liikmesriike on alla kirjutanud Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) tasustatud õppepuhkuse konventsioonile ja on selle oma siseriiklikku õigusesse üle võtnud. Paljudes liikmesriikides ei teata õppepuhkusest eriti palju ja seda kasutatakse vähe ning sageli ei hõlma sätted ebatüüpilist tööd tegevaid inimesi või ei võimalda täiskasvanutel otsida haridus- ja koolitusvõimalusi ajal, mil nad on töötud või mil majandustegevus on vähenenud.
- (11) Paljudel täiskasvanutel, eriti madala kvalifikatsiooniga ja tööturult kõige rohkem kõrvale jäänud inimestel puudub motivatsioon koolitusele minna. Nad ei pruugi olla teadlikud oma oskuste vajadusest ning sellest, kas toetused ja koolitused on kättesaadavad, kvaliteetsed ja tööturul tunnustatud. Lisaks ei pruugi inimesed olla motiveeritud osalema koolitusel, mis on välja valitud ilma nendega konsulteerimata ja mis ei ole kohandatud nende vajadustele.
- (12) ELis on täiendus- ja ümberõppeks vaja uut lähenemisviisi. See peaks täiendama olemasolevaid vahendeid ja järgima poliitilisi kohustusi, seades esikohale üksikisikud ning tagades neile kõigil oskuste tasemetel täiendus- või ümberõppeks vajaliku toetuse ja vahendid.
- (13) Kutseõppe nõuandekomitee märkis oma 2021. aasta augusti arvamuses⁶⁶ ELi algatuse kohta, mis käsitleb isiklike õppekontosid ja koolitusvõimaluste

⁶⁴ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „2020. aasta uue tööstusstrateegia ajakohastamine: ehitame üles tugevama ühtse turu, et Euroopa saaks taastuda“ ([COM\(2021\) 350 final](#)).

⁶⁵ [Nõukogu 8. juuni 2020. aasta järeldused](#) „Ümberõpe ja täiendusõpe kui kestlikkuse ja tööalase konkurentsivõime suurendamise alus majanduse elavdamise ja sotsiaalse ühtekuuluvuse toetamise kontekstis“.

⁶⁶ [Kutseõppe nõuandekomitee arvamus isiklike õppekontode kohta](#).

parandamist Euroopas, et selline algatus peaks parandama täiskasvanute kaasatust ja osalemist hariduses ja koolituses ning sellega seotud motivatsiooni. Peamine ülesanne on parandada oskuste ja töökohtade vastavusse viimist ning tagada asjakohasema ja sihipärasema pakkumise kaudu mitmekesisemate ja kvaliteetsete koolitusvõimaluste olemasolu.

- (14) Eespool kirjeldatud probleeme saab lahendada, pakkudes inimestele otsest rahalist toetust koolitusõiguste kandmisega nende isiklikele õppekontodele ning luues ulatusliku tugiraamistiku, mis tagab neile koolitusvõimaluste, teabe, nõustamise ja tasustatud õppepuhkuse kättesaadavuse ning koolitustulemuste tunnustamise.
- (15) Riiklikul tasandil tuleks kindlaks määrata isikute koolitusvajadustele vastavad piisavad koolitusõigused; näiteks võimaldatakse seeläbi aastas 30 tundi tunnustatud koolitust kõigile isikutele ja 50 tundi nendele, kes seda kõige rohkem vajavad. Rahastamise kohandamine vastavalt vajadustele võib suurendada algatuse tõhusust. Liikmesriigid võivad kehtestada täiendavad koolitusõigused isikutele, kes neid kõige rohkem vajavad, sõltuvalt riiklikust kontekstist ja muutuvast tööturust. Näiteks võiksid liikmesriigid täiendada isiklike õppekontosid strateegilistes sektorites,⁶⁷ et toetada rohe- ja digipööret. Lisaks rahalistele õigustele mõjutavad koolitusel osalemist selle asjakohasus, kasulikkus ja tunnustamine. Nendes küsimustes tuleks konsulteerida sotsiaalpartnerite ja asjaomaste sidusrühmadega.
- (16) Isiklikud õppekontod peaksid võimaldama inimestel koguda ja kasutada koolitusõigusi kindlaksmääratud ajavahemiku jooksul, et osaleda pikemal või lühemal koolitusel või teha seda majanduslanguse ajal, et reageerida uutele vajadustele, mis seoses oskustega tekivad. Isikutel peaks olema võimalik säilitada oma isiklikud koolitusõigused sõltumata nende tööhõive- või tööalasest staatusest ning ka karjäärimuutuste ajal. Liikmesriigid peaksid kehtestama eeskirjad kõnealuste õiguste lõppemise kohta, et julgustada õppijaid neid õigusi täielikult ära kasutama.
- (17) Isikutel peaks olema lubatud kasutada oma isiklike koolitusõigusi isikliku õppekonto riiklikust registrist isegi välisriigis, kui neil on juurdepääs tunnustatud ja kvaliteetsele koolitusele. Õiguste ülekantavus liikmesriikide vahel on pikemas perspektiivis soovitud omadus, mida tuleb täiendavalt uurida.
- (18) Selleks et aidata isikutel leida sobiv koolitus ning suurendada seeläbi nende motivatsiooni õppida ja parandada karjäärinõustamis- ja valideerimisvõimalusi, tuleks kasutusele võtta ajakohastatud avalikud registrid, millele on spetsiaalsete ühtsete riiklike digiportaalide kaudu juurdepääs kõigil, sealhulgas puuetega inimestel, ja mis on nõuetekohaselt ühendatud Europassi platvormiga.
- (19) Isiklike õppekontosid peaks olema võimalik kasutada juurdepääsuks valideerimisvõimalustele, sealhulgas oskuste hindamise võimalustele.

⁶⁷

Komisjoni teatistes Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „2020. aasta uue tööstusstrateegia ajakohastamine: ehitame üles tugevama ühtse turu, et Euroopa saaks taastuda“ ([COM\(2021\) 350 final](#)) on esitatud 14 tööstuslikku ökosüsteemi sihtotstarbeliseks toetuseks, sealhulgas nende praeguste ja tulevaste töötajate oskuste arendamiseks.

Mitteformaalse ja informaalse õppe valideerimist käsitleva nõukogu soovitus⁶⁸ hiljutine hindamine osutab olulistele edusammudele, kuid toob esile ka püsivad probleemid ja kavandatud reageerimise. Eelkõige on vaja pakkuda isikutele kohandatud tuge ja tagada nõustamisteenuste tihedam kooskõlastamine ning valideerimisalgatuste tõhus kohandamine ebasoodsas olukorras olevatele ja haavatavatele rühmadele. Liikmesriigid peaksid vajaduse korral soodustama mikrokvalifikatsioonitunnistuste pakkumist vastavalt kindlaksmääratud vajadustele ja kooskõlas Euroopa lähenemisviisiga mikrokvalifikatsioonitunnistustele.

- (20) Käesoleva soovitusena toetatakse tasustatud õppepuhkuse kasutamist. Tasustatud õppepuhkuse nõuetekohane andmine kooskõlas ILO tasustatud õppepuhkuse konventsiooniga⁶⁹ (mille on ratifitseerinud 12 liikmesriiki) võimaldaks töötajatel säilitada palk või asendussissetulek koolitusperioodidel, mis kestavad mõnest päevast mitme kuuni. Liikmesriike tuleks innustada alustama dialoogi sotsiaalpartneritega sellise korra üle, mis võimaldab töötajatel osaleda tööajal koolitustel, kasutades oma isiklike õppekontosid. Sellega seoses tuleks arvesse võtta VKEde ja eelkõige mikroettevõtjate eriomast olukorda.
- (21) Ulatuslikumad teavitus- ja teadlikkuse suurendamise tegevused ja kampaaniad on olulised, et õppimisvõimalusi kasutaks rohkem täiskasvanuid, eelkõige nende hulgas, kes teavad täiendus- ja ümberõppest vähe, näiteks need, kes on tööturult kõige rohkem kõrvale jäänud. Avaliku sektori asutuste, sotsiaalpartnerite, kodanikuühiskonna organisatsioonide ja muude sidusrühmade vaheline koostöö, mis põhineb ühisel arusaamal, et täiendus- ja ümberõpe on investering, võib suurendada teavitus- ja teadlikkuse suurendamise tegevuste tulemuslikkust. Kättesaadavusele pööratav tähelepanu peaks hõlbustama puuetega täiskasvanute osalemist.
- (22) Rakendamise toetamisel on olulised järelevalvekord ning isiklike õppekontode ja tugiraamistiku pidev täiustamine. Edasised kohandused võivad puudutada isiklike koolitusõiguste hulka, prioriteetseid rühmi või tugiraamistiku erinevate elementide kasutajasõbralikku integreerimist.
- (23) Piisav rahastamine on isiklike õppekontode süsteemi edukuse põhitegur. Isiklikud õppekontod peaksid hõlbustama kulude jagamist eri rahastamisallikate, näiteks riigiasutuste ja tööandjate vahel, võimaldades eri rahastajatel panustada õppekontole. Avaliku ja erasektori rahastamisallikate kombineerimine peaks tagama algatuse jätkusuutlikkuse liikmesriikides, mis on selle edukuse jaoks väga oluline. See aitab kohandada toetusi ja tööandjate makstavaid lisatoetusi oma töötajatele kas vabatahtlikult või kollektiivlepingute tulemusena.

⁶⁸ Euroopa Komisjon (2020), [uuring, mis toetab hinnangut nõukogu 20. detsembri 2012. aasta soovitusel mitteformaalse ja informaalse õppe valideerimise kohta](#).

⁶⁹ Alates 1. veebruarist 2020 vastavalt Cedefopi uuendatud andmebaasi „[Täiskasvanuhariduse rahastamine](#)“ esialgsele versioonile (järgmine versioon tulekul), mis on esitatud lisas 8.2. ILO [tasustatud õppepuhkuse konventsiooni](#) ratifitseeris liikmesriik viimati 1993. aastal.

- (24) Isiklike õppekontode ja nende tugiraamistiku loomist saab toetada sellistest ELi fondidest nagu Euroopa Sotsiaalfond+,⁷⁰ Euroopa Regionaalarengu Fond, õiglase ülemineku fond ning vajaduse korral taaste- ja vastupidavusrahastust „NextGenerationEU“⁷¹ ja vajaduspõhise oskusteabega tehnilise toe instrumendi kaudu. Protsessi võib toetada ka komisjoni toetatud vastastikuse õppimisega.
- (25) Käesolev soovitus ei tohiks piirata liikmesriikide ainupädevust seoses nende täiskasvanuõppe-/koolitussüsteemide korralduse ja sisuga. See ei tohiks takistada neil säilitamast või kehtestamast täiskasvanuõpet-/koolitust käsitlevaid sätteid, mis ulatuvad siin soovitatutest kaugemale.
- (26) Liikmesriigid peaksid reformide kavandamisse kaasama sotsiaalpartnerid ja sidusrühmad, sealhulgas kodanikuühiskonna organisatsioonid. Käesolev soovitus ei tohiks piirata sotsiaalpartnerite sõltumatust juhtudel, kus nad vastutavad koolituskavade koostamise ja haldamise eest.
- (27) Käesolevas soovitus esitatud meetmed ei tohiks asendada tööandjate ja avalike või eraõiguslike tööturuasutuste koolituspakkumisi, haridus- ja koolitusasutustele antavat avaliku sektori toetust või muud liiki toetust,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA SOOVITUSE:

Eesmärgid

1. Käesoleva soovituse eesmärk on toetada liikmesriikide reforme, mis võimaldavad suuremal osal täiskasvanutel võtta osa koolitustest, mis omakorda suurendab osalemismäära ja vähendab oskuste nappust. Seeläbi aitab soovitus saavutada ELi eesmärki edendada suure konkurentsivõimega sotsiaalset turumajandust, mille abil saavutada täielik tööhõive ja sotsiaalne progress. Konkreetselt soovitakse sellega:
 - (a) tagada kõigile tööealistele täiskasvanutele koolituse kättesaadavus, sealhulgas võimalus töökohta vahetada, olenemata nende tööhõive- või tööalasest staatusest;
 - (b) suurendada üksikisikute stiimuleid ja motivatsiooni koolitust otsida.
2. Seetõttu soovitatakse liikmesriikidel luua isiklikud õppekontod, mis võimaldavad isikutel osaleda tööturu jaoks olulises koolituses, ning tugiraamistik, sealhulgas

⁷⁰ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. juuni 2021. aasta [määrus \(EL\) 2021/1057](#), millega luuakse Euroopa Sotsiaalfond+ (ESF+) ja tunnistatakse kehtetuks määrus (EL) nr 1296/2013 (ELT L 231, 30.6.2021, lk 21–59).

⁷¹ [Next Generation EU](#) kasutab ära liidu eelarve kogu potentsiaali ning aitab taastada rohelisema, digitaalsema ja vastupidavama Euroopa.

nõustamis- ja valideerimisvõimalused, et edendada selle koolituse tõhusat kasutamist.

Kohaldamisala

3. Käesolev soovitus hõlmab tööelisi täiskasvanuid, kes elavad seaduslikult liikmesriigis, olenemata nende haridustasemest ja praegusest tööhõive- või tööalasest staatusest. Liikmesriigid peaksid looma iga sellesse rühma kuuluva isiku jaoks isikliku õppekonto.

Erandina peaksid piirialatöötajad ja füüsilisest isikust ettevõtjad, kes töötavad muus liikmesriigis kui see riik, kus nad elavad, olema hõlmatud liikmesriigis, kus nad töötavad.

Mõisted

4. Käesolevas soovituses kasutatakse järgmisi mõisteid:
- (a) „isiklik koolitusõigus“ – õigus saada isiklik eelarve, mis on isiku käsutuses ja millest kaetakse tööturu jaoks olulise koolituse, juhendamise ja nõustamise, oskuste hindamise või valideerimise otsesed kulud, mis on rahastamiskõlblikud;
 - (b) „isiklik õppekonto“ – isiklike koolitusõiguste andmise viis. Isiklik õppekonto võimaldab inimestel aja jooksul oma õigusi koguda ja säilitada, et kasutada neid vastavalt riiklikele eeskirjadele endale sobival ajal sellise rahastamiskõlbliku koolitus-, nõustamis- või valideerimisvõimaluse jaoks, mida nad peavad kõige kasulikumaks. See annab üksikisikule olenemata rahastamisallikast täieliku omandiõiguse tema õiguste üle;
 - (c) isiklike koolitusõiguste „ülekantavus“ – pärast kõnealuste õiguste andmist kuuluvad need asjaomasele üksikisikule, sealhulgas liikudes ühelt töökohalt teisele, töökohalt õpingutele, tööhõivest töötusesse ja aktiivsest elust mitteaktiivsesse;
 - (d) „tugiraamistik“ – tugi, millega edendatakse isiklike koolitusõiguste tõhusat kasutamist. See hõlmab karjäärinõustamis- ja valideerimisvõimalusi, selliste võimaluste riiklikku registrit, mida võib rahastada isiklike koolitusõiguste raames, ühtset riiklikku digiportaali juurdepääsuks isiklikule õppekontole ja riiklikule registrile ning tasustatud õppepuhkust.

Isiklik õppekonto

5. Liikmesriigid peaksid pärast sotsiaalpartnerite ja asjaomaste sidusrühmadega konsulteerimist looma igale käesoleva algatusega hõlmatud isikule isikliku õppekonto.

6. Liikmesriigid peaksid tagama, et igal aastal antakse piisavalt isiklikke koolitusõigusi, mida saab koguda ja kasutada kindlaksmääratud ajavahemikul, et võimaldada põhjalikumat koolitust.
7. Liikmesriigid peaksid pärast sotsiaalpartnerite ja asjaomaste sidusrühmadega konsulteerimist kandma täiendavad isiklikud koolitusõigused nende isikute õppekontodele, kes vajavad täiendus- ja ümberõpet kõige rohkem, lähtudes riiklikest või valdkondlikest vajadustest, inimese tööhõive- või lepingulisest staatusest või kvalifikatsioonitasemest, muudest asjakohastest asjaoludest ning selgetest ja läbipaistvatest kriteeriumidest.
8. Liikmesriigid peaksid kutsuma tööandjaid üles kandma täiendavaid isiklikke koolitusõigusi oma töötajate ja tööstusharu väärtusahelas, eelkõige VKEdes töötavate teiste inimeste isiklikele õppekontodele.
9. Liikmesriigid peaksid kutsuma avaliku ja erasektori tööturuasutusi üles kandma täiendavad isiklikud koolitusõigused nende isikute õppekontodele, kes vajavad täiendus- ja ümberõpet kõige rohkem.
10. Liikmesriigid peaksid kehtestama tingimused, mille alusel isiklikke koolitusõigusi koguda ja säilitada, nii et isikutel oleks võimalus koguda neid õigusi pikemate koolituskursuste rahastamiseks ja nad saaksid oma õigusi regulaarselt kogu tööelu jooksul kasutada.
11. Liikmesriigid peaksid tagama, et liikmesriigis õppekontole kogutud isiklikud koolitusõigused säilitatakse või neid saab kasutada rahastamiskõlblike koolitus-, karjäärinõustamis- ja valideerimisvõimaluste jaoks selles liikmesriigis, seda isegi ajal, mil isik elab teises liikmesriigis.

Tugiraamistik

Liikmesriikidel soovitatakse kanda isiklikud õppekontod tugiraamistikku, mis hõlmab järgmist.

– **Karjäärinõustamine ja valideerimine**

12. Liikmesriigid peaksid tagama, et karjäärinõustamisteenused ja valideerimisvõimalused,⁷² sealhulgas individuaalne või veebipõhine oskuste hindamine, on olemas ja igale isikliku õppekonto omanikule kättesaadav tasuta või kasutades nende isiklikke koolitusõigusi.

– **Rahastamiskõlblike kvaliteetsete koolitus-, karjäärinõustamis- ja valideerimisvõimaluste riiklik register**

⁷² Kooskõlas nõukogu 20. detsembri 2012. aasta soovitusega mitteformaalse ja informaalse õppe valideerimise kohta (ELT C 398, 22.12.2012, lk 1–5).

13. Liikmesriigid peaksid looma Euroopa õppemudeliga kooskõlas oleva avaliku registri selliste koolitus-, karjäärinõustamis- ja valideerimisvõimaluste jaoks, mida võib rahastada isiklike koolitusõiguste raames, ning seda ajakohastama. Registrisse tuleks kanda ka karjäärinõustamisteenused ja valideerimisvõimalused, mida liikmesriigid pakuvad isikutele tasuta.
14. Liikmesriigid peaksid kehtestama ja avaldama selged eeskirjad mitmesuguste tööturu jaoks oluliste koolitus-, karjäärinõustamis- ja valideerimisvõimaluste kandmiseks registrisse, tuginedes läbipaistvatele kvaliteedinõuetele ja oskuste prognoosimisele ning tehes koostööd sotsiaalpartnerite ja asjaomaste sidusrühmadega. Liikmesriigid peaksid need eeskirjad korrapäraselt läbi vaatama, et tagada vastavus tööturu vajadustele.
15. Liikmesriigid peaksid julgustama formaalsete ja mitteformaalsete õppimisvõimaluste pakkujaid arendama ja laiendama oma pakkumisi kindlaksmääratud vajaduste alusel, sealhulgas pakkuma vajaduse korral mikrokvalifikatsioonitunnistusi, järgides ELi lähenemisviisi⁷³ ning kasutades ELi ja riiklikke pädevusraamistikke.
16. Liikmesriigid peaksid kutsuma sotsiaalpartnereid ja asjaomaseid sidusrühmi üles osalema registrisse kantud koolitustega seotud kõlblikkuskriteeriumide kindlaksmääramise protsessis.
17. Liikmesriigid peaksid näitama oma registris läbipaistval viisil koolitusvõimalusi, mida pakuvad teiste riikide teenuseosutajad.

– **Ühtne riiklik digiportaal, millega toetatakse isiklikke õppekontosid**

18. Liikmesriigid peaksid võimaldama ja toetama isikute juurdepääsu isiklikule õppekontole ja aitama neil registris hõlpsalt navigeerida turvalise elektroonilise autentimise abil ligipääsetavas⁷⁴ ühtses riiklikus digiportaalis,⁷⁵ mis on mobiilseadmete kaudu kergesti kättesaadav ja ühendatud Europassi platvormiga.

– **Tasustatud õppepuhkus**

19. Liikmesriigid peaksid alustama dialoogi sotsiaalpartneritega sellise korra üle, mis võimaldab töötajatel osaleda tööajal koolitustel, kasutades oma isiklikke õppekontosid.

⁷³ Kooskõlas nõukogu soovitusega elukestva õppe ja tööalase konkurentsivõime mikrokvalifikatsioonitunnistuste kohta.

⁷⁴ Kooskõlas ligipääsetavusnõuetega, mis on sätestatud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 17. aprilli 2019. aasta direktiivis (EL) 2019/882 toodete ja teenuste ligipääsetavusnõuete kohta (ELT L 151, 7.6.2019, lk 70–115).

⁷⁵ Kooskõlas Euroopa koostalitlusvõime raamistikku käsitlevas komisjoni teatises ([COM\(2017\) 134 final](#)) sätestatud põhimõtetega tuleks luua portaalid.

20. Liikmesriigid peaksid kehtestama tasustatud õppepuhkust käsitlevad sätted või vaatama läbi kehtivate sätete piisavuse kooskõlas ILO tasustatud õppepuhkuse konventsiooniga, võttes arvesse:
- (a) et need hõlmaksid kõiki töösuhte liike ja füüsilisest isikust ettevõtjaid;
 - (b) rahalist ja mitterahalist toetust tööandjatele (eelkõige VKEd), kelle töötajad kasutavad tasustatud õppepuhkust;
 - (c) vajadust tagada selliste sätete tõhus rakendamine.

Teavitustegevus ja teadlikkuse suurendamine

21. Liikmesriigid peaksid koos sotsiaalpartnerite, kodanikuühiskonna organisatsioonide, piirkondlike ja kohalike organisatsioonide ning teiste asjaomaste osalejatega korraldama ulatuslikke teavitus- ja teadlikkuse suurendamise tegevusi ja kampaaniaid, mis on kohandatud tõenäoliselt isiklike õppekontode süsteemist kasu saavate isikute (eelkõige need, kes vajavad riiklikul tasandil täiendus- ja ümberõpet kõige rohkem) vajadustele, et teavitada tingimustele vastavaid isikuid nende õigustest ja hüvedest seoses isiklike õppekontodega ja tugiraamistikuga ning neid motiveerida. Teadlikkuse suurendamise meetmed peaksid olema suunatud ka eelkõige VKEde töötajatele.

Järelevalve ja pidev täiustamine

22. Liikmesriigid peaksid süstemaatiliselt jälgima ja hindama isiklike õppekontode ja tugiraamistiku toimimist ning tegema vajaduse korral käesoleva soovitus eesmärgi kõige tõhusamaks saavutamiseks kohandusi, mis võiksid näiteks puudutada isiklike koolitusõiguste hulka, täiendus- ja ümberõpet kõige rohkem vajavate isikute määratlust või tugiraamistiku erinevate elementide kasutajasõbralikku integreerimist. Selle protsessi käigus tuleks konsulteerida sotsiaalpartnerite ja asjaomaste sidusrühmadega.

Rahastamine

23. Liikmesriigid peaksid tagama isiklike õppekontode piisava ja jätkusuutliku rahastamise, võttes arvesse riigi olusid ja pöörates erilist tähelepanu VKEdele.
24. Liikmesriigid peaksid hõlbustama avaliku ja erasektori eri rahastamisallikate kombineerimist, et panustada isiklikesse koolitusõigustesse, sealhulgas sotsiaalpartnerite vaheliste läbirääkimiste tulemusena.
25. Liikmesriigid peaksid tagama eespool osutatud tugiraamistiku ning teavitus- ja teadlikkuse suurendamise tegevuste piisava ja jätkusuutliku rahastamise.
26. Liikmesriigid peaksid maksimaalselt ja kõige tõhusamal viisil kasutama ELi fonde ja vahendeid, eelkõige Euroopa Sotsiaalfond+-i, Euroopa Regionaalarengu Fondi ja

õiglase ülemineku fondi, taaste- ja vastupidavusrahastut ning tehnilise toe instrumenti, et:

- (a) luua tugiraamistikku integreeritud riiklikud isiklikud õppekontod, arendades õppekontode ja nendega seotud tunnustatud teenuste jaoks välja ühtse riikliku digiportaali ning luues tunnustatud koolituse riiklikud registrid;
- (b) kanda täiendavad isiklikud koolitusõigused nende isikute õppekontodele, kes vajavad täiendus- ja ümberõpet kõige rohkem, võttes arvesse ELi prioriteete, sealhulgas neid, mis on seotud rohe- ja digipöördega;
- (c) luua ja pakkuda karjäärinõustamis- ja valideerimisvõimalusi;
- (d) korraldada teavitus- ja teadlikkuse suurendamise tegevusi.

Liidu toetus

27. Nõukogu tervitab komisjoni kavatsust toetada käesoleva soovitusel rakendamist, kasutades Euroopa Kutseõppe Arenduskeskuse (Cedefop), Euroopa Koolitusfondi (ETF), Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Sihtasutuse (Eurofound) ning Euroopa Tööjõuameti (ELA) eksperditeadmisi:
- (a) hõlbustades vastastikust õppimist liikmesriikides, et toetada käesoleva soovitusel rakendamiseks vajalike asjakohaste reformide kavandamist ja elluviimist;
 - (b) laiendades isiklike õppekontode ja nendega seotud küsimuste teadmistebaasi ning töötades välja asjakohased juhendmaterjalid;
 - (c) uurides Europassi platvormi edasist arengut, eelkõige selleks, et tagada koostalitlusvõime isiklike õppekontode jaoks ettenähtud ühtsete riiklike digiportaalidega, ning muutes nähtavaks õppimis-, karjäärinõustamis- ja valideerimisvõimalused, mille puhul saab kasutada erinevaid riiklikke isiklike koolitusõigusi.

Aruandlus ja hindamine

28. Liikmesriigid peaksid rakendama käesolevas soovitusel esitatud põhimõtteid esimesel võimalusel ja esitama komisjonile riigi tasandil võetavaid meetmeid sisaldavad kavad (*lisada kuupäev: 12 kuud pärast vastuvõtmist nõukogu poolt*). Tööhõivekomitee peaks Euroopa poolaasta tsükli osana tehtava mitmepoolse järelevalve raames jälgima kavade rakendamisel tehtud edusamme. Järelevalveraamistiku puhul kasutatakse asjakohasel juhul teavet, mida on juba kogutud muude järelevalveraamistike kaudu, ning välditakse dubleerimist.
29. Komisjon ja tööhõivekomitee peaksid (*lisada kuupäev: 12 kuud pärast vastuvõtmist nõukogu poolt*) looma ühiste kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete näitajatega järelevalveraamistiku, et hinnata käesoleva soovitusel rakendamist ja selle tulemusi, ning järelevalvekorra selle läbivaatamiseks. Komisjon peaks tagama, et

järelevalveraamistikus kasutatakse muudest ELi järelevalveraamistikest pärit tõendeid ning et see ei tekita põhjendamatut halduskoormust.

30. Komisjon peaks hindama koostöös liikmesriikidega ning pärast sotsiaalpartnerite ja asjaomaste sidusrühmadega konsulteerimist käesoleva soovitusel rakendamisel tehtud edusamme ning esitama nõukogule aruande viie aasta jooksul pärast soovitusel vastuvõtmist. Algatuse asjakohasuse hindamisel võiks käsitleda ka isiklike koolitusõiguste ülekantavust liikmesriikide vahel.

Brüssel,

*Nõukogu nimel
eesistuja*