

Bruxelles, 15 decembrie 2021
(OR. en)

15076/21

**Dosar interinstituțional:
2021/0405(NLE)**

**EMPL 560
SOC 746
EDUC 421
ECOFIN 1249**

NOTĂ DE ÎNSOȚIRE

Sursă:	Secretara Generală a Comisiei Europene, sub semnătura dnei Martine DEPREZ, Directoare
Data primirii:	10 decembrie 2021
Destinatar:	DI Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Secretarul General al Consiliului Uniunii Europene
Nr. doc. Csie:	COM(2021) 773 final
Subiect:	Propunere de RECOMANDARE A CONSILIULUI privind conturile personale de învățare

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor documentul COM(2021) 773 final.

Anexă: COM(2021) 773 final



COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 10.12.2021
COM(2021) 773 final

2021/0405 (NLE)

Propunere de

RECOMANDARE A CONSILIULUI

privind conturile personale de învățare

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

EXPUNERE DE MOTIVE

1. CONTEXTUL PROPUNERII

- **Temeiurile și obiectivele propunerii**

Succesul atât al tranziției digitale, cât și al tranziției verzi depinde de lucrătorii care dispun de competențele adecvate, iar necesitatea de a acționa rapid impune cerințe ridicate sistemelor de sprijin ale statelor membre pentru învățarea continuă. În plus, schimbările demografice din Europa înseamnă că trebuie să activăm întregul potențial al tuturor, pentru a asigura o creștere durabilă. În cele din urmă, redresarea în urma impactului socioeconomic al pandemiei de COVID-19 necesită o politică consolidată în materie de competențe pentru a sprijini tranzițiile profesionale de succes acolo unde este necesar.

Dezvoltarea competențelor reprezintă o parte fundamentală a răspunsului la aceste provocări. Competențele reprezintă un element central al modului de viață european, deoarece ele sunt un factor-cheie pentru succesul cetățenilor pe o piață a forței de muncă aflată în schimbare rapidă. Un set solid de competențe deschide calea spre noi oportunități, oferă o plasă de siguranță în vremuri nesigure și promovează incluziunea și ascensiunea socială. Cu toate acestea, în întreaga Europă, un număr prea mic de persoane participă la programe periodice de învățare după finalizarea studiilor inițiale. Multe dintre aceste persoane sunt excluse de la oportunitățile de a se perfecționa sau de a se recalifica din cauza statutului lor pe piața forței de muncă sau a situației lor personale, cum ar fi lipsa de finanțare, timpul sau motivația de a se forma. Nivelul scăzut de conștientizare a oamenilor cu privire la propriile nevoi în materie de competențe, transparența limitată a ofertelor de formare, incertitudinea cu privire la calitatea și recunoașterea unui program de formare și adaptarea insuficientă a ofertelor disponibile la nevoile individuale contribuie la o motivație scăzută de a urma cursuri de formare în contextul unor oportunități limitate de sprijin financiar¹.

Prin urmare, în prezent, doar 1 din 10 adulți din Europa urmează cursuri de formare într-o perioadă dată de 4 săptămâni² și mai puțin de jumătate din totalul adulților raportează activități formale sau nonformale de educație sau formare pe o perioadă de 12 luni. În plus, deseori, cei care participă la programe de educație sau formare nu sunt neapărat cei care ar avea cea mai mare nevoie de ele. De exemplu, angajații permanenți sunt mai susceptibili decât alți adulți să participe la activități de învățare (45 % față de 29 %), iar sectoarele, ocupațiile și tipurile de locuri de muncă cu proporții mai mari de lucrători mai slab calificați se află în partea inferioară a clasamentului de actualizare a competențelor³. În general, femeile au un grad ușor mai ridicat de participare la învățarea în rândul adulților decât bărbații

¹ A se vedea secțiunea 2.2 din evaluarea impactului pentru o analiză a cauzelor problemelor care conduc la o participare scăzută și inegală la activități de formare profesională.

² Ancheta privind forța de muncă 2020, variabila [TRNG_LFSE_01](#).

³ [Ancheta privind educația adulților din 2016](#), vârste cuprinse între 25 și 64 de ani, excluzând formarea la locul de muncă. Acesta este cel mai recent an pentru care sunt disponibile date privind participarea adulților la învățare în ultimele 12 luni.

(38,4 % față de 36,4 %). Cu toate acestea, bărbații sunt oarecum mai susceptibili decât femeile să raporteze participarea la activități de învățare din motive legate de locul de muncă⁴.

O forță de muncă calificată este, de asemenea, un factor-cheie pentru productivitatea, durabilitatea și inovarea întreprinderilor de toate dimensiunile, în special a întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri). Aceasta le permite să se dezvolte și să contribuie la o tranziție verde și digitală de succes, creând astfel locuri de muncă de înaltă calitate. Dotarea persoanelor cu competențele adecvate permite întreprinderilor să profite de tehnologiile avansate.

Cu toate acestea, decalajele între competențe și cererea pieței și lacunele de pe piața forței de muncă persistă și sunt în creștere⁵. De exemplu, acestea limitează deja tranziția către o economie mai verde, ceea ce evidențiază importanța investițiilor în competențe pentru a atinge obiectivele ambițioase ale UE enunțate în Pactul verde european, inclusiv obiectivele de reducere a emisiilor⁶. De asemenea, acestea frânează tranziția digitală, peste 70 % din întreprinderi declarând că lipsa de personal cu competențe digitale adecvate reprezintă un obstacol în calea investițiilor⁷. În special, IMM-urile se află adesea în dezavantaj în comparație cu întreprinderile mai mari în ceea ce privește sprijinirea dezvoltării competențelor personalului lor. Este mai probabil ca angajații din întreprinderile mari să participe la activități de formare profesională (55 %) decât angajații IMM-urilor (42 %). Printre IMM-uri se numără microîntreprinderi cu mai puțin de 10 angajați, care tind să participe cel mai puțin (36 %) la activități de formare profesională⁸.

Comunicarea Comisiei privind Agenda europeană pentru competențe⁹ în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței a fost publicată în iulie 2020, în momentul culminant al pandemiei de COVID-19. Aceasta a făcut apel la o revoluție a competențelor și la o schimbare de paradigmă în ceea ce privește politicile în materie de competențe și a anunțat o serie de 12 acțiuni pentru ca aceste deziderate să devină realitate. Una dintre acțiunile sale a anunțat o inițiativă privind conturile personale de învățare, care le permite oamenilor să acumuleze și să mențină drepturi de formare pentru a le utiliza pentru formare, orientare sau validare.

⁴ Un procent de 79 % din învățarea nonformală în rândul bărbaților a fost legat de locul de muncă, comparativ cu 71 % în rândul femeilor. Nu sunt disponibile date corespunzătoare pentru învățarea formală.

⁵ În cadrul [sondajului BEI privind investițiile](#), ponderea angajatorilor din UE care consideră că dificultățile în găsirea unor lucrători cu competențele adecvate reprezintă un obstacol în calea investițiilor a crescut de la 66 % în 2016 la 76 % în 2019, cu doar o ușoară scădere la 73 % în anul COVID-19, 2020.

⁶ OIM (2019), [Skills for a greener future: A global view based on 32 country studies](#) (Competențe pentru un viitor mai verde: o perspectivă globală bazată pe 32 de studii de țară).

⁷ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Busola pentru dimensiunea digitală 2030: modelul european pentru deceniul digital ([COM/2021/118 final](#)).

⁸ [Ancheta privind educația adulților din 2016](#), vârste cuprinse între 25 și 64 de ani, excluzând formarea la locul de muncă.

⁹ Comunicare a Comisiei privind Agenda europeană pentru competențe în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței [[COM\(2020\) 274 final](#)].

Această schimbare de paradigmă privind politicile în materie de competențe modelează, de asemenea, numeroase inițiative-cheie ale Comisiei:

- *Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale* a inclus un obiectiv principal ambițios privind competențele: până în 2030, 60 % dintre adulții în vârstă de muncă din UE ar trebui să participe la activități de formare profesională în fiecare an. Liderii UE au salutat acest obiectiv în Declarația de la Porto din 8 mai 2021 și în concluziile Consiliului European din 25 iunie 2021¹⁰.
- *Pactul verde european*¹¹ recunoaște competențele ca fiind un factor esențial pentru tranziția verde către o economie modernă, competitivă și eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor. Comunicarea Comisiei din 14 iulie 2021 intitulată „Pregătiți pentru 55”¹² recunoaște că tranziția verde poate avea succes numai dacă UE dispune de forța de muncă calificată de care are nevoie pentru a rămâne competitivă.
- În discursul său din 2021 privind starea Uniunii, președinta von der Leyen a subliniat importanța investițiilor în competențe digitale și necesitatea de a atrage atenția liderilor UE asupra acestui aspect. *Deceniul digital european*¹³ reiterează obiectivul ca cel puțin 80 % din populația UE să aibă cel puțin competențe digitale de bază și stabilește obiectivul de a avea 20 de milioane de specialiști TIC angajați, cu asigurarea parității între femei și bărbați, până în 2030. Propunerea recent adoptată privind *Calea către deceniul digital*¹⁴ stabilește un cadru pentru a evolua în această direcție.
- Comunicarea Comisiei privind *O nouă strategie industrială pentru Europa*¹⁵ solicită luarea de măsuri decisive pentru ca învățarea pe tot parcursul vieții să devină o realitate pentru toți și pentru a se asigura faptul că educația și formarea țin pasul cu dubla tranziție și contribuie la realizarea acesteia.
- *Mecanismul de redresare și reziliență*¹⁶, care face parte din Next Generation EU, și cadrul financiar multianual oferă o finanțare fără precedent din partea UE pentru ca

¹⁰ [Declarația de la Porto – Consiliu \(europa.eu\)](#) și [2425-06-21-euco-conclusions-ro.pdf \(europa.eu\)](#).

¹¹ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Pactul verde european ([COM/2019/640 final](#)).

¹² Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Pregătiți pentru 55: îndeplinirea obiectivului climatic al UE pentru 2030 pe calea spre atingerea obiectivului de neutralitate climatică [[COM\(2021\) 550 final](#)].

¹³ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor; Busola pentru dimensiunea digitală 2030: modelul european pentru deceniul digital [[COM\(2021\) 118 final](#)].

¹⁴ Calea către Deceniul digital [[COM\(2021\) 574](#)].

¹⁵ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Actualizarea noii Strategii industriale 2020: construirea unei piețe unice mai puternice pentru a sprijini redresarea Europei [[COM\(2021\) 350 final](#)].

¹⁶ [Regulamentul \(UE\) 2021/241](#) al Parlamentului European și al Consiliului din 12 februarie 2021 de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență, JO L 57, 18.2.2021, p. 17.

statele membre să investească în competențe. Toate planurile naționale de redresare și reziliență adoptate de Comisie până în prezent includ măsuri pentru perfecționarea și recalificarea adulților.

Această inițiativă este necesară deoarece inițiativele anterioare s-au dovedit insuficiente pentru a spori în mod substanțial participarea adulților la activități de formare profesională și pentru a elimina lacunele în materie de sprijin în ceea ce privește accesul la formare. Deși situația variază de la un stat membru la altul, toate statele membre se confruntă cu provocări similare, astfel cum se reflectă în analiza semestrului european și în recomandările specifice fiecărei țări¹⁷.

Analiza din evaluarea impactului¹⁸ arată că există **două cauze importante ale problemelor**: persoanele primesc un **sprijin financiar insuficient pentru formare, inclusiv pentru a depăși barierele în ceea ce privește alocarea timpului necesar formării**, iar **motivația de a urma cursuri de formare este insuficientă**.

Consecințele problemei sunt multiple, variind de la un risc mai ridicat de șomaj, salarii mai mici și o satisfacție profesională mai scăzută pe plan individual, la scăderea productivității întreprinderilor, în special a IMM-urilor și, în consecință, la scăderea PIB-ului și a rezilienței economiei în ansamblu¹⁹.

Dacă nu se adoptă măsuri ferme, se preconizează că participarea adulților la învățare va atinge doar aproximativ 49 % până în 2030, situându-se astfel cu mult sub obiectivul de 60 %. Acesta este motivul pentru care Comisia propune o nouă abordare pentru sprijinirea perfecționării și a recalificării în UE, în conformitate cu Agenda pentru competențe, care oferă persoanelor controlul, punându-le la dispoziție sprijinul și instrumentele de care au nevoie pentru a se implica în mod regulat în activități de învățare.

Obiectivul general al inițiativei este de a sprijini statele membre prin reforme menite să permită adulților să participe la activități de formare profesională, în vederea creșterii ratelor de participare și a reducerii lacunelor în materie de competențe. Propunerea vizează toți adulții în vârstă de muncă, indiferent de statutul lor pe piața forței de muncă sau de statutul lor profesional²⁰. Astfel, aceasta adoptă o abordare complet nouă în ceea ce privește învățarea pe tot parcursul vieții, decuplând drepturile de formare de finanțatorul inițial și oferind persoanelor dreptul deplin de proprietate asupra drepturilor respective. Inițiativa contribuie astfel la obiectivul general al UE de a promova o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate, în vederea ocupării integrale a forței de muncă și a progresului social.

¹⁷ A se vedea anexa 6.3 la evaluarea impactului pentru detalii privind inegalitățile în ceea ce privește participarea adulților la învățare și anexa 6.4 pentru o prezentare generală a recomandărilor specifice fiecărei țări privind competențele.

¹⁸ A se vedea secțiunea 2 din evaluarea impactului.

¹⁹ A se vedea secțiunea 2.3 din evaluarea impactului.

²⁰ Termenul „statutul pe piața forței de muncă” include toate persoanele încadrate în muncă, șomerii și persoanele inactive pe piața forței de muncă. Termenul „statut profesional” include toate persoanele angajate, indiferent de statutul lor contractual, adică inclusiv persoanele care desfășoară o activitate independentă și alte persoane cu forme atipice de muncă.

Analizele scenariilor sugerează că abordarea propusă ar crește participarea la activități de formare profesională în 2030 la niveluri care depășesc ținta UE de 60 %²¹.

În termeni concreți, prezenta propunere recomandă ca statele membre să permită adulților să participe la activități de formare profesională pentru a crește ratele de participare și a reduce lacunele în materie de competențe prin:

- (a) sprijinirea tuturor adulților în vârstă de muncă să aibă acces la formare, inclusiv pentru tranzițiile profesionale și indiferent de statutul lor pe piața forței de muncă sau de statutul lor profesional;
- (b) sporirea stimulentei și a motivației persoanelor de a căuta posibilități de formare.

Pentru a atinge aceste obiective, prezenta propunere de recomandare invită statele membre să creeze conturi personale de învățare. Acestea vor cuprinde dreptul la învățare pe tot parcursul vieții, prin intermediul conturilor personale de învățare ca mijloc de a permite persoanelor să participe la cursuri de formare relevante pentru piața forței de muncă, precum și al unui cadru de susținere care să includă oportunități de orientare și validare, pentru a sprijini adoptarea efectivă a formării. Aceasta corespunde orientării 6 din Decizia Consiliului din 2021 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre²² („orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă”) care confirmă versiunea din 2020²³. Aceasta din urmă subliniază accesul la locuri de muncă și aptitudini și invită statele membre „să depună eforturi pentru a consolida dispozițiile privind drepturile la formare individuală și pentru a asigura transferabilitatea acestora în perioadele de tranziție profesională”.

- **Coerența cu dispozițiile deja existente în domeniul de politică vizat**

Propunerea este în concordanță cu inițiativele de politică existente ale UE și le completează, cea mai mare parte a acestora concentrându-se mai degrabă pe conceperea activității de furnizare a educației și formării adulților („partea de ofertă”), decât pe asigurarea accesibilității acesteia pentru adulți și încurajarea acestora să o utilizeze („partea de cerere”).

În plus, inițiativele existente au adesea un domeniu de aplicare limitat, concentrându-se mai degrabă doar asupra anumitor grupuri, decât asupra tuturor adulților în vârstă de muncă. De exemplu, prin adoptarea Recomandării Consiliului din 2016 privind parcursurile de actualizare a competențelor²⁴ (cel mai recent act legislativ major al UE privind politica în domeniul învățării în rândul adulților), statele membre au convenit să adopte o abordare strategică și coordonată pentru a oferi oportunități de învățare celor 58 de milioane de adulți slab calificați din UE²⁵. Scopul este de a-i ajuta să își îmbunătățească competențele de bază (și anume alfabetizarea, competențele numerice și competențele digitale) și/sau să dobândească

²¹ A se vedea secțiunea 6.1 din evaluarea impactului.

²² [Decizia \(UE\) 2021/1868 a Consiliului](#) privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre, JO L 379, 26.10.2021, p. 1.

²³ [Decizia \(UE\) 2020/1512 a Consiliului din 13 octombrie 2020 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre](#), p. 22.

²⁴ [Recomandarea Consiliului din 19 decembrie 2016 privind parcursurile de actualizare a competențelor](#): noi oportunități pentru adulți, JO C 484, 24.12.2016, p. 1.

²⁵ Ancheta privind forța de muncă 2020, variabila [edat_lfs_9901](#).

un set mai larg de competențe prin trecerea la calificări superioare. Raportul din 2019 privind punerea în aplicare a recomandării prezintă o serie de reacții la nivel de politici naționale. Acesta subliniază, de asemenea, că abordarea provocării reprezentate de calificarea persoanelor slab calificate necesită o abordare sistemică pe termen lung, însoțită de o finanțare, o comunicare și orientări corespunzătoare, ceea ce adesea nu se întâmplă. Recomandarea are un grup-țintă și un domeniu de aplicare mai restrânse decât prezenta propunere, deoarece se axează în principal pe persoanele slab calificate și nu recomandă sprijin financiar pentru cursanții individuali.

Această inițiativă completează o serie de instrumente menționate în **Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale**²⁶ din martie 2021, care invită UE și statele membre să își extindă politicile și investițiile în materie de competențe:

- Împreună cu prezenta propunere este prezentată o propunere a Comisiei de **recomandare a Consiliului privind micro-certIFICATELE**, reprezentând o acțiune în cadrul Agendei pentru competențe și un instrument-cheie pentru realizarea unui spațiu european al educației până în 2025²⁷. Scopul său este de a ajuta oamenii să se adapteze la nevoile în schimbare ale pieței forței de muncă prin promovarea calității, a transparenței și a recunoașterii programelor de formare de scurtă durată. Micro-certIFICATELE pot contribui la asigurarea faptului că persoanele care își utilizează conturile personale de învățare pot avea încredere în calitatea formării și în recunoașterea ulterioară a eforturilor lor, inclusiv de către angajatorii lor actuali și viitori. Împreună, aceste două inițiative stimulează urmarea de cursuri de formare: prin punerea la dispoziția adulților a mijloacelor necesare și prin garantarea faptului că aceste cursuri le vor aduce beneficii.
- **Pactul privind competențele**²⁸, lansat în noiembrie 2020, vizează mobilizarea părților interesate din sectorul public și cel privat în vederea adoptării de măsuri concrete pentru perfecționarea și recalificarea persoanelor pe piața forței de muncă și, acolo unde este cazul, pentru punerea în comun a eforturilor în cadrul parteneriatelor. De atunci, Comisia a organizat mese rotunde la nivel înalt cu reprezentanți ai industriei, parteneri sociali și furnizori de educație și formare profesională (EFP) în vederea lansării unor parteneriate la scară largă în cadrul celor 14 ecosisteme industriale ale Strategiei industriale a UE. La sfârșitul lunii noiembrie 2021, au fost instituite cinci astfel de parteneriate²⁹, care s-au angajat la perfecționarea și recalificarea a 1,5 milioane de persoane în următorii ani. Pactul privind competențele a reunit până în prezent peste 500 de membri, inclusiv organizații sectoriale de afaceri, întreprinderi mari și mici, universități, furnizori de EFP, parteneri sociali,

²⁶ Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale [[COM\(2021\) 102 final](#)].

²⁷ Comunicare a Comisiei privind realizarea Spațiului european al educației până în 2025 [[COM\(2020\) 625 final](#)].

²⁸ [Pactul privind competențele](#).

²⁹ Acestea acoperă următoarele ecosisteme industriale: industria autovehiculelor; industria microelectronică; industria aerospațială și de apărare; construcția de nave și energia din surse regenerabile offshore.

camere de comerț, autorități regionale și locale și servicii publice și private de ocupare a forței de muncă.

- Adoptarea prezentei propuneri de recomandare va facilita punerea în aplicare a **Recomandării Comisiei referitoare la un sprijin activ eficace pentru ocuparea forței de muncă (EASE)**³⁰, care a fost adoptată în martie 2021. Aceasta va ajuta statele membre „să elaboreze pachete de politici pentru a facilita tranzițiile pe piața muncii pentru lucrători, în special prin promovarea oportunităților de perfecționare și recalificare și a măsurilor de sprijin”.

2. TEMEIUL JURIDIC, SUBSIDIARITATEA ȘI PROPORȚIONALITATEA

• Temei juridic

Temeiul juridic al propunerii de recomandare este articolul 292 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), coroborat cu articolul 149 din TFUE, deoarece scopul predominant al acestei inițiative este de a sprijini statele membre în atingerea obiectivelor politicii în domeniul ocupării forței de muncă. Articolul 149 din TFUE prevede măsuri fără caracter obligatoriu în domeniul ocupării forței de muncă, destinate să pună la dispoziție analize comparative și îndrumări și să promoveze abordări novatoare. Recomandarea va contribui la punerea în aplicare a articolului 145 din TFUE, care impune statelor membre și Uniunii „să elaboreze [...] o strategie coordonată de ocupare a forței de muncă și, în special, să promoveze o forță de muncă formată, calificată și adaptabilă, precum și piețe ale muncii capabile să reacționeze rapid la evoluția economiei”.

• Subsidiaritatea (în cazul competențelor neexclusive)

Prezenta propunere este în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 alineatul (3) din Tratatul privind Uniunea Europeană (TFUE).

Deși se preconizează că inițiativa va sprijini și va accelera eforturile naționale, aceasta va respecta pe deplin principiul subsidiarității, lăsând la latitudinea statelor membre să decidă cu privire la parametrii-cheie de elaborare, în special sursele de finanțare, nivelul drepturilor la formare, grupurile-țintă prioritare (și anume, persoanele care au cea mai mare nevoie de perfecționare și recalificare) și oportunitățile de formare eligibile. În timp ce statele membre pot lua măsuri pentru a îmbunătăți situația la nivel național, o inițiativă a UE poate sprijini, coordona și accelera eforturile naționale prin schimbul de experiență și promovarea unor abordări inovatoare. Aceasta poate contribui, de asemenea, la stabilirea așteptărilor și la crearea încrederii între statele membre și părțile interesate în ceea ce privește creșterea

³⁰ Recomandarea Comisiei din 4.3.2021 referitoare la un sprijin activ eficace pentru ocuparea forței de muncă în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19 (EASE) [[COM\(2021\) 1372 final](#)].

investițiilor publice și private în competențe, semnalând că toate acestea vor contribui la valoarea comună a unei forțe de muncă calificate din UE și vor beneficia de pe urma acesteia. În cadrul consultării publice, 84 % dintre respondenți³¹ au fost de acord că inițiativa ar putea duce, de asemenea, la o utilizare mai eficientă a fondurilor UE pentru dezvoltarea competențelor.

Inițiativa poate facilita accesul la formare pentru un număr tot mai mare de cetățeni ai UE care locuiesc într-un alt stat membru, contribuind astfel la mobilitatea forței de muncă în cadrul UE și la o mai bună integrare a pieței unice.³² Aceasta poate contribui, de asemenea, la crearea unor condiții de concurență echitabile pentru întreprinderile de pe piața unică, prin îmbunătățirea calității și a transparenței pieței formării în întreaga UE.

- **Proportionalitatea**

Prezenta propunere este în conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 alineatul (4) din TFUE.

Acțiunile propuse sunt proporționale cu obiectivele urmărite, având în vedere caracterul urgent al provocării și ambiția exprimată de statele membre de a crește semnificativ, până în 2030, participarea adulților la învățare peste nivelurile care se poate preconiza în mod rezonabil că vor fi atinse în cadrul scenariului de referință, de a consolida dispozițiile privind drepturile la formare individuală și de a asigura transferabilitatea acestora în timpul tranzițiilor profesionale.

Recomandarea de a crea conturi personale pentru drepturile la formare este proporțională, deoarece astfel de conturi permit decuplarea drepturilor la formare de finanțatorul lor inițial și conferă persoanelor proprietatea deplină asupra drepturilor, ceea ce este esențial pentru a asigura transferabilitatea drepturilor. Conturile personale facilitează, de asemenea, modele de finanțare flexibile, cu partajarea costurilor între diferiți finanțatori ai drepturilor la formare și sprijin modulat în funcție de grupurile-țintă, luând în considerare o gamă largă de posibile modele naționale de finanțare și de punere în aplicare. Punerea în aplicare a propunerii de recomandare privind conturile personale de învățare și cadrul de susținere se poate baza pe dispozițiile din statele membre care există deja sau care sunt avute în vedere în planurile naționale de redresare și reziliență. Aceasta permite abordări diferențiate care reflectă situațiile economice, financiare și sociale diferite ale statelor membre, precum și diversele condiții în materie de educație, formare și de pe piața muncii.

Astfel, conținutul prezentei propuneri de recomandare nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor sale.

³¹ Variind de la 69 % pentru întreprinderi la 93 % pentru ONG-uri și alții. Acordul a fost cu 12 puncte procentuale mai mare în rândul respondenților din statele membre cu rate de participare scăzute (89 %) comparativ cu rate de participare ridicate (77 %).

³² A se vedea Comisia Europeană (2020), [Raportul anual privind mobilitatea forței de muncă în interiorul UE](#), pentru tendințele mobilității forței de muncă în UE, și Dorn și Zweigmüller (2021), [„Migration and Labor Market Integration in Europe”](#) (Migrație și integrarea pieței forței de muncă în Europa) (Journal of Economic Perspectives), pentru un argument conform căruia lipsa competențelor limitează mobilitatea forței de muncă în interiorul UE.

- **Alegerea instrumentului**

Având în vedere obiectivul (sprijinirea reformei în statele membre) și temeiul juridic avut în vedere, sunt în curs de examinare numai instrumentele neobligatorii. O primă opțiune este de a propune o revizuire a orientărilor pentru politicile de ocupare a forței de muncă, pentru a sprijini reformele statelor membre prin intermediul procesului semestral european și al recomandărilor specifice fiecărei țări. Cele mai recente orientări din octombrie 2021³³ confirmă versiunea din 2020, care solicită deja statelor membre să depună eforturi pentru „a consolida dispozițiile privind drepturile la formare individuală și pentru a asigura transferabilitatea acestora în perioadele de tranziție profesională, inclusiv, dacă este cazul, prin conturi de învățare individuale”. Cu toate acestea, având în vedere că orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă sunt, prin natura lor, generale, acestea nu oferă orientări suplimentare cu privire la modul de a realiza acest lucru.

O altă opțiune este o comunicare sau o recomandare a Comisiei care ar putea oferi statelor membre orientări suplimentare și ar putea contribui la punerea în aplicare a recomandărilor specifice fiecărei țări. Cu toate acestea, ea nu ar avea asumarea politică a statelor membre și, prin urmare, nu ar fi suficientă pentru a stimula reformele necesare.

Instrumentul preferat este o propunere de recomandare a Consiliului. Acesta va oferi statelor membre recomandări convenite de comun acord cu privire la un instrument concret care să le poată ajuta să îndeplinească obiectivul principal al UE pentru 2030 privind participarea la activități de formare. Instrumentul oferă, de asemenea, un cadru comun de acțiune care ar putea servi drept bază pentru analiza ulterioară a reformelor și a progreselor înregistrate. Lăsând la latitudinea statelor membre să decidă cu privire la parametrii de elaborare, cum ar fi grupurile-țintă prioritare, finanțarea sau oportunitățile de formare eligibile, propunerea oferă orientări cu privire la modul de abordare a provocărilor identificate în recomandările specifice fiecărei țări din cadrul semestralului european, care țin seama de circumstanțele specifice fiecărui stat membru.

În cadrul consultării publice, 61 %³⁴ dintre respondenți au fost de acord că legislația UE urmată de statele membre în mod voluntar, cum ar fi o recomandare a Consiliului, ar reprezenta un mijloc adecvat de realizare a obiectivelor acestei inițiative.

3. REZULTATELE CONSULTĂRILOR CU PĂRȚILE INTERESATE ȘI ALE EVALUĂRILOR IMPACTULUI

- **Evaluări ex post/verificarea adecvării legislației existente**

Nu se aplică.

³³ [Decizia \(UE\) 2020/1512 a Consiliului](#) din 13 octombrie 2020 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre (JO L 344/22) și reconfirmată de [Decizia \(UE\) 2021/1868 a Consiliului](#) din 15 octombrie 2021 (JO L 379/1).

³⁴ Variind de la 49 % în rândul întreprinderilor la 83 % în rândul ONG-urilor și al altor respondenți.

- **Consultările cu părțile interesate**

Evaluarea inițială a impactului a fost disponibilă online pentru feedback din partea publicului între 23 martie și 20 aprilie 2021. Au fost primite în total 23 de răspunsuri, subliniind în special importanța elaborării unor conturi personale de învățare în colaborare cu partenerii sociali și necesitatea de a se asigura că formarea este de înaltă calitate, că sunt disponibile orientări și informații și că se acordă suficientă atenție grupurilor vulnerabile.

Comisia a organizat o **consultare publică de 12 săptămâni** între 23 aprilie 2021 și 16 iulie. Aceasta a atras 216 răspunsuri de la 78 de cetățeni, 26 de autorități publice, 46 de asociații de întreprinderi și întreprinderi, 26 de sindicate și 40 de ONG-uri/alți respondenți. Majoritatea respondenților (35), dintre care 23 erau organizații la nivelul UE, își aveau sediul în Belgia, urmată de Italia (24). În plus, au fost primite 38 de răspunsuri scrise.

Consultarea publică a confirmat definirea problemei și valoarea adăugată potențială a UE. A existat un sprijin puternic pentru eforturile strategice de facilitare a învățării în rândul adulților, dar sprijinul a fost mai puțin puternic pentru formarea care nu are legătură cu locul de muncă. 84 % dintre respondenți au fost de acord că conturile personale de învățare ar putea fi eficiente în abordarea constrângerilor financiare care stau în calea participării la activități de formare profesională. 82 % dintre respondenți au fost de acord că motivația de a participa la activități de formare profesională poate fi sporită prin intermediul conturilor personale de învățare, cu punctaje la fel de ridicate pentru orientarea profesională, oportunitățile de validare a învățării informale și non-formale, un registru public al oportunităților de formare de calitate corespunzătoare, campanii de sensibilizare la nivelul UE și la nivel național și o platformă digitală de tip ghișeu unic. A existat o pledoarie generală pentru evitarea complexității și a birocrăției și pentru facilitarea accesului persoanelor.

Au avut loc 11 **evenimente de consultare specifică** cu diferite grupuri de părți interesate și parteneri sociali, inclusiv la cel mai înalt nivel politic³⁵. În cursul audierii dedicate partenerilor sociali³⁶, partenerii sociali și-au exprimat acordul cu obiectivele generale ale inițiativei, dar au subliniat că conturile personale de învățare ar trebui considerate doar „un instrument din setul de instrumente” necesar pentru a le putea atinge.

În avizul său³⁷, Comitetul consultativ pentru formare profesională (CCFP) a fost de acord că inițiativa ar putea îmbunătăți motivația adulților și participarea acestora la programe de educație și formare. În același timp, acesta susține că conturile personale de învățare ar trebui să completeze, mai degrabă decât să înlocuiască furnizarea existentă de servicii de formare, finanțate de guvern și/sau de partenerii sociali.

³⁵ Acestea au inclus o audiere dedicată partenerilor sociali la un nivel politic înalt, o consultare a Comitetului pentru ocuparea forței de muncă (EMCO), un schimb de opinii cu membrii Comitetului Economic și Social European (CESE) și ai Comitetului Regiunilor (CoR), un schimb de opinii cu Comitetul consultativ pentru formare profesională (CCFP) și cu directorii generali pentru formare profesională (DGVT), precum și consultări specifice cu alte grupuri relevante de părți interesate, inclusiv Cadrul european al calificărilor (CEC), grupurile consultative Europass, rețelele din cadrul politicilor și rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă.

³⁶ Audierea partenerilor sociali din 15 aprilie 2021.

³⁷ [Avizul CCFP privind conturile personale de învățare.](#)

Majoritatea părților interesate și a partenerilor sociali, în special cei din statele membre cu sisteme de formare bine dezvoltate, de exemplu țările nordice, au subliniat importanța integrării noilor inițiative în infrastructura de formare națională (sau regională) existentă, respectând acordurile colective pentru formare deja în vigoare, care implică în mod normal angajatorii, sindicatele și guvernele. A existat un consens general cu privire la faptul că accentul pe formare al unei noi inițiative privind dreptul la formare ar trebui să fie orientat către piața forței de muncă și că impactul ar fi sporit în cazul în care drepturile la formare sunt coordonate cu orientările, cu sistemele de asigurare a calității și cu formarea acreditată.

În avizul său privind Agenda europeană pentru competențe³⁸, Parlamentul European subliniază potențialul conturilor personale de învățare, un mecanism de finanțare considerat esențial pentru a contribui la perfecționare și recalificare, în special pentru grupurile cele mai vulnerabile.

Concluziile Consiliului din 8 iunie 2020 privind reconversia profesională și actualizarea competențelor³⁹ invită statele membre: „să exploreze posibilele modele de finanțare publică și privată a învățării pe tot parcursul vieții și dezvoltarea competențelor la nivel individual” și invită Comisia să sprijine eforturile statelor membre în acest sens.

În avizul din 7 iulie 2021 privind învățarea în rândul adulților, Comitetul Economic și Social European⁴⁰ consideră că învățarea pe tot parcursul vieții ar trebui să devină un stil de viață pentru toți și o realitate la locul de muncă și invită Comisia și statele membre să atingă și să ridice nivelul obiectivului de 60 % în ceea ce privește participarea adulților la învățare în fiecare an. Acesta recomandă statelor membre să consolideze politica, guvernanta și finanțarea învățării în rândul adulților și să asigure accesul egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toți adulții.

Un forum la nivel înalt privind conturile personale de învățare a atras aproximativ 800 de participanți din 48 de țări, iar atelierul de validare a studiului de sprijin pentru evaluarea impactului (cu aproximativ 25 de participanți, în principal ONG-uri și autorități publice) s-a axat pe analiza problemelor și a impactului.

- **Obținerea și utilizarea expertizei**

Baza de date care stă la baza inițiativei include:

- un studiu extern în sprijinul evaluării impactului;

³⁸ [Rezoluția Parlamentului European din 11 februarie 2021 referitoare la Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind agenda pentru competențe în Europa în vederea obținerii unei competitivități durabile, a echității sociale și a rezilienței \[2020/2818\(RSP\)\]](#).

³⁹ [Concluziile Consiliului din 8 iunie 2020 privind reconversia profesională și actualizarea competențelor ca bază pentru îmbunătățirea durabilității și a capacității de inserție profesională, în contextul sprijinirii redresării economice și a coeziunii sociale](#).

⁴⁰ [Avizul Comitetului Economic și Social European din 7 iulie 2021 privind învățarea în rândul adulților](#).

- date relevante din anchetele la nivelul UE, cum ar fi ancheta asupra forței de muncă, ancheta privind educația adulților, ancheta privind formarea profesională continuă, anchetele relevante desfășurate de Eurofound și Cedefop, cu privire la participarea adulților la învățare și oferta în materie de învățare în rândul adulților, precum și la obstacole și stimulente;
- literatura de specialitate relevantă care acoperă evaluările experiențelor internaționale;
- mai multe rezultate interconectate ale rețelei independente de experți în materie de învățare în rândul adulților: rapoarte de țară privind sistemele de stimulente financiare disponibile, o analiză a dovezilor statistice disponibile și o analiză a mediului pentru a oferi persoanelor stimulente financiare directe pentru formare;
- dovezi în urma consultărilor privind Agenda pentru competențe și Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale și a rezultatelor meselor rotunde la nivel înalt cu privire la Pactul privind competențele⁴¹.
- **Evaluarea impactului**

Comisia a efectuat o evaluare a impactului opțiunilor de politică. Aceste lucrări s-au bazat pe consultări structurate în cadrul Comisiei, prin intermediul unui grup de coordonare între servicii⁴². Evaluarea impactului a fost discutată cu Comitetul de analiză a reglementării (CAR) la 29 septembrie 2021. La 1 octombrie 2021, CAR a emis un aviz pozitiv cu rezerve, care au fost abordate prin adăugarea de clarificări privind domeniul de aplicare al inițiativei, scenariul de referință, descrierea impacturilor preconizate și alegerea opțiunii preferate⁴³.

Opțiunile de politică au fost diferite în ceea ce privește modul de punere în aplicare a drepturilor la formare (bonuri de formare sau conturi personale), dimensiunea grupului-țintă și libertatea persoanelor de a alege oportunități de formare. Opțiunea de politică preferată este de a oferi tuturor adulților în vârstă de muncă drepturi la formare sub formă de conturi personale, modulând sumele în funcție de nevoile de sprijin și permițând persoanelor să aleagă liber dintre oportunitățile de formare ale căror calitate, relevanță pentru piața muncii și recunoaștere sunt asigurate prin includerea lor într-un registru public. Această opțiune este cea mai eficace în atingerea obiectivelor inițiativei, deoarece reduce în mod cuprinzător fragmentarea și lacunele în materie de sprijin, adaptând în același timp formarea la nevoile individuale⁴⁴.

Având în vedere obiectivele inițiativei, temeiul juridic și principiul subsidiarității, instrumentul legislativ preferat este o propunere de recomandare a Consiliului. Acest instrument face posibilă recomandarea unei combinații de drepturi la formare individuală și

⁴¹ [Pactul privind competențele.](#)

⁴² Inclusiv DG CNECT, EAC, ECFIN, ESTAT, GROW, JRC, JUST, LS, REFORM și SG.

⁴³ A se vedea anexa 1 la evaluarea impactului.

⁴⁴ A se vedea secțiunile 2.2 și 7 din evaluarea impactului pentru o discuție mai detaliată cu privire la modul în care măsurile de politică recomandate în prezenta propunere abordează obstacolele identificate în calea participării.

condiții ale cadrului de susținere, permițând în același timp statelor membre să pună în aplicare măsurile în conformitate cu circumstanțele naționale.

Beneficiile opțiunii preferate: Analizele scenariilor sugerează că punerea în aplicare a opțiunii preferate ar putea crește participarea la activități de formare profesională în 2030 la niveluri care depășesc ținta UE de 60 % și ar reduce decalajele în materie de participare între statele membre. Principalele impacturi preconizate sunt creșterea salariilor pentru persoane, creșterea productivității pentru întreprinderi, creșterea PIB-ului și a coeziunii sociale.

Costurile opțiunii preferate: Analizele scenariilor estimează un cost anual direct al drepturilor la formare de aproximativ 17,6-24,5 miliarde EUR⁴⁵. Costurile suplimentare rezultă din adoptarea în mai mare măsură a concediului pentru formare profesională plătit și a costurilor administrative și de înființare, dar se preconizează că vor fi limitate dată fiind infrastructura relevantă semnificativă care există deja în multe state membre. Dacă inițiativa este pusă în aplicare în mod corespunzător, calculele cost-beneficiu sugerează că beneficiile menționate anterior depășesc cu mult costurile.

Efectul asupra întreprinderilor (inclusiv asupra IMM-urilor): Se preconizează că întreprinderile vor beneficia de o forță de muncă mai calificată și mai productivă și de reducerea lacunelor în materie de competențe, cu beneficii deosebite pentru IMM-urile ai căror angajați participă în prezent mai puțin la activități de formare.

Impactul asupra bugetelor și a administrațiilor naționale: Mecanismele de finanțare sunt lăsate la latitudinea statelor membre. Calculele cost-beneficiu sugerează că beneficiile depășesc cu mult costurile, astfel încât mecanismele adecvate de finanțare și de partajare a costurilor să poată promova sustenabilitatea finanțelor publice.

- **Adecvarea reglementărilor și simplificarea**

Nu se aplică.

- **Drepturile fundamentale**

Conform articolului 14 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a UE, „orice persoană are dreptul la educație, precum și la accesul la formare profesională și formare continuă”: acest lucru se reflectă și în principiile 1, 4 și 5 ale Pilonului european al drepturilor sociale. Se preconizează că inițiativa va avea un impact pozitiv asupra drepturilor fundamentale prin eliminarea lacunelor în ceea ce privește accesul la formare continuă. Acest impact este destul de puternic, deoarece inițiativa vizează toți adulții în vârstă de muncă, oferind, în același timp, sprijin specific persoanelor care au cea mai mare nevoie de perfecționare și recalificare.

⁴⁵ Aceste estimări sunt preluate din analizele scenariilor prezentate în secțiunea 6.1 din evaluarea impactului. Acestea se bazează pe un drept la formare în valoare de 30 de ore pentru toți adulții în vârstă de muncă și de 50 de ore pentru persoanele care au cea mai mare nevoie de perfecționare și recalificare. Costurile monetare per beneficiar depind de costurile de formare ale statelor membre, cu o medie estimată la nivelul UE de 381 EUR pentru 30 de ore și de 631 EUR pentru 50 de ore de formare.

4. IMPLICAȚIILE BUGETARE

Această inițiativă nu necesită resurse suplimentare de la bugetul UE. Implicațiile pentru bugetele naționale vor depinde de modelul de finanțare selectat de statul membru în cauză.

5. ALTE ELEMENTE

- **Planurile de implementare și mecanismele de monitorizare, evaluare și raportare**

Prezenta propunere de recomandare invită statele membre să colaboreze cu Comisia în ceea ce privește punerea sa în aplicare. Aceasta recomandă statelor membre să pună în aplicare principiile sale cât mai curând posibil și să prezinte un plan care să stabilească măsurile care trebuie adoptate la nivel național. Progresele înregistrate în ceea ce privește punerea în aplicare a planurilor ar trebui discutate în contextul supravegherii multilaterale a semestrului european, în cadrul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă, cu accent pe instrumentele instituite de statele membre, precum și pe rezultate (cum ar fi participarea la activități de formare și rezultatele ulterioare în ceea ce privește participarea la piața forței de muncă).

Comisia urmărește să stabilească, împreună cu Comitetul pentru ocuparea forței de muncă, un cadru de monitorizare cu indicatori cantitativi și calitativi comuni conveniți, ca bază pentru evaluarea punerii în aplicare a prezentei recomandări și pentru revizuirea acesteia. Pentru a simplifica obligațiile de raportare ale statelor membre, acest cadru ar utiliza, pe cât posibil, informațiile deja colectate prin intermediul altor cadre de monitorizare și ar evita duplicarea monitorizării și a raportării (de exemplu, pentru Mecanismul de redresare și reziliență, Fondul social european Plus și Cadrul strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale în vederea realizării Spațiului european al educației).

Comisia urmărește să analizeze și să evalueze progresele înregistrate în ceea ce privește punerea în aplicare a propunerii de recomandare, în cooperare cu statele membre și după consultarea părților interesate vizate, și va prezenta un raport Consiliului nu mai devreme de 5 ani de la data adoptării sale.

- **Documente explicative (pentru directive)**

Nu se aplică.

- **Explicații detaliate cu privire la dispozițiile specifice ale propunerii**

(Punctele 1-2) Aspectul inovator al prezentei propuneri este că **plasează persoana direct în centrul dezvoltării competențelor**. Aceasta recomandă statelor membre să elaboreze politici și instrumente pentru a sprijini toți adulții în vârstă de muncă să aibă acces la formare, inclusiv pentru tranzițiile profesionale, indiferent de statutul lor pe piața forței de muncă sau de statutul lor profesional, precum și să sporească stimulentele și motivația persoanelor de a căuta posibilități de formare. Conturile personale de învățare și un cadru de susținere, inclusiv oportunități de orientare și validare, pot promova adoptarea efectivă a acestei formări.

(Punctul 3) **Grupul-țintă** al inițiativei este reprezentat de toți adulții în vârstă de muncă cu reședința legală într-un stat membru, indiferent de nivelul de instruire și de statutul actual pe

piața forței de muncă sau de tipul de raport de muncă, incluzând, prin urmare, angajații, persoanele care desfășoară activități independente și alte persoane cu forme de angajare atipice, șomerii și persoanele inactive. Prin urmare, propunerea recomandă crearea unui cont personal de învățare pentru fiecare adult în vârstă de muncă în statul membru în care își are reședința legală.

Totuși, se face excepție pentru lucrătorii frontalieri și lucrătorii care desfășoară o activitate independentă din UE și care sunt cetățeni ai Uniunii și lucrează într-un alt stat membru decât cel în care își au reședința. Întrucât conturile personale de învățare vizează în primul rând dezvoltarea competențelor relevante pentru piața forței de muncă, locul de reședință nu ar fi un criteriu adecvat pentru a stabili statul membru în care ar trebui creat contul personal de învățare pentru acest grup. Prin urmare, propunerea recomandă locul de angajare/desfășurare a activității independente drept criteriu de stabilire a locului în care ar trebui creat contul personal de învățare pentru lucrătorii frontalieri. Acest tratament ar fi în conformitate cu principiul nediscriminării resortisanților altor state membre în ceea ce privește accesul la avantajele sociale prevăzut la articolul 7 alineatul (2) din Regulamentul nr. 492/2011⁴⁶.

(Punctele 5-7) Propunerea recomandă ca statele membre să adopte o **abordare universală** prin crearea unui cont personal de învățare pentru fiecare persoană vizată de domeniul de aplicare al acestei inițiative și prin asigurarea furnizării anuale adecvate a drepturilor la formare individuală. În același timp, aceasta solicită statelor membre **să moduleze finanțarea în funcție de nevoile persoanelor**. Această abordare „universală, dar diferențiată” a fost sprijinită de părțile interesate în cadrul consultării publice. Propunerea recomandă acordarea de drepturi suplimentare la formare pentru persoanele care au cea mai mare nevoie de perfecționare și recalificare. În funcție de contextul național, acestea ar putea fi persoane aflate în situații specifice de muncă (de exemplu, forme de angajare atipice), în funcție de statutul lor pe piața forței de muncă (angajat, șomer sau inactiv), care lucrează pentru anumite întreprinderi din sectoare afectate profund de tranziția digitală sau verde sau pentru anumite tipuri de întreprinderi (de exemplu, microîntreprinderile, IMM-urile sau cele cu nevoi specifice în materie de competențe) (cum ar fi persoanele slab calificate) sau persoanele care aparțin aparținând anumitor grupe de vârstă sau grupuri vulnerabile. Grupurile care primesc drepturi suplimentare la formare se pot modifica pe măsură ce piața forței de muncă evoluează.

(Punctele 8-9) Conturile personale de învățare sprijină ideea **partajării costurilor**, deoarece permit ca contribuțiile din diferite surse, cum ar fi autoritățile publice și angajatorii, să fie grupate și gestionate într-un cont unic. Acest lucru facilitează modularea sprijinului în funcție de nevoia de perfecționare și recalificare (de exemplu, prin finanțarea de către serviciile publice de ocupare a forței de muncă a unor drepturi suplimentare la formare individuală pentru șomeri) și a finanțărilor suplimentare din partea angajatorilor pentru angajații lor, fie în mod voluntar, fie ca rezultat al contractelor colective de muncă.

⁴⁶ Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii (JO L 141, 27.5.2011, p. 1).

(Punctul 10) **Acumularea drepturilor la formare individuală pe o perioadă stabilită** într-un cont personal permite persoanelor să își păstreze drepturile indiferent de statutul lor pe piața forței de muncă sau de statutul lor profesional, să urmeze cursuri de formare mai lungi sau mai costisitoare sau să se formeze în perioadele de tranziție între două locuri de muncă sau să se formeze în perioadele de criză ca răspuns la nevoile emergente în materie de competențe în contextul tranziției verzi și digitale. Statele membre pot stabili norme referitoare la plafoanele unei astfel de acumulări sau la expirarea drepturilor, pentru a încuraja persoanele să le utilizeze.

(Punctul 11) Propunerea recomandă ca persoanele să beneficieze de drepturi la formare în locul în care își au reședința legală, cu excepția lucrătorilor frontalieri și a lucrătorilor independenți care lucrează într-un alt stat membru decât cel în care își au reședința și care ar trebui să fie acoperiți în statul membru în care lucrează. Având în vedere că drepturile nu intră în domeniul de aplicare al normelor comune privind protejarea drepturilor în materie de securitate socială ale persoanelor care se deplasează în interiorul UE⁴⁷, propunerea recomandă ca statele membre să permită persoanelor să își păstreze conturile personale de învățare și drepturile la formare acumulate în perioadele petrecute într-un alt stat membru. Acest lucru le permite oamenilor să le cheltuiască la întoarcere sau pe oferte de învățare la distanță, în conformitate cu normele în vigoare privind conturile personale de învățare din statul membru de origine. În același timp, oamenii ar avea dreptul la un nou cont personal de învățare în statul membru în care își au reședința în prezent. Acest lucru facilitează mobilitatea transfrontalieră și subliniază principiul conform căruia, odată conferite, drepturile la formare aparțin persoanelor. Transferabilitatea drepturilor la formare între statele membre va fi explorată în continuare, atunci când vor fi create conturi personale de învățare naționale, și va fi inclusă în evaluarea punerii în aplicare a prezentei recomandări. UE poate facilita discuțiile privind transferabilitatea drepturilor la formare individuală între statele membre.

(Punctele 12-20) Este esențial să se stabilească un **cadru de susținere** pentru a facilita utilizarea oportunităților de formare, orientare profesională și validare. Se propune ca acesta să includă oportunități de orientare profesională și de validare, un registru național public și un portal digital național unic care să sprijine conturile personale de învățare, permițând autentificarea electronică securizată și conectarea la registru. Cadrul va juca un rol esențial în motivarea persoanelor să urmeze cursuri de formare, deoarece va oferi o selecție de oportunități de formare fiabile și de calitate, precum și opțiuni de orientare profesională și de validare. Cooperarea **angajatorilor**, în special a **microîntreprinderilor și a IMM-urilor**, va fi, de asemenea, esențială pentru crearea cu succes a cadrului.

(Punctul 12) Consultările au identificat **serviciile de orientare profesională** ca fiind cel mai important element al unui cadru de susținere. Deși astfel de servicii sunt disponibile în majoritatea statelor membre, raza lor de acțiune este adesea limitată. Pentru a orienta persoanele către oportunitățile de formare care răspund cel mai bine nevoilor lor, se recomandă ca statele membre să îmbunătățească accesul la orientarea profesională în persoană

⁴⁷ Drepturile la formare nu intră în domeniul de aplicare al [Regulamentului \(CE\) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială \(JO L 166, 30.4.2004, p. 1\).](#)

pentru toți adulții, precum și accesul la servicii de orientare prin mijloace digitale (în special prin intermediul unui registru ușor de utilizat al oportunităților recunoscute).

Validarea învățării anterioare permite persoanelor să demonstreze că au dobândit anumite competențe. Recenta evaluare a Recomandării Consiliului privind validarea învățării non-formale și informale⁴⁸ indică progrese substanțiale, dar identifică, de asemenea, provocările persistente și răspunsurile propuse. În special, este necesar să se asigure acordarea de sprijin persoanelor, o coordonare mai strânsă cu serviciile de orientare și adaptarea eficace a inițiativelor de validare pentru grupurile defavorizate și vulnerabile. Propunerea urmărește să abordeze provocările rămase în materie de validare, recomandând statelor membre să se asigure că conturile personale de învățare pot fi utilizate pentru a accesa oportunitățile de validare și că astfel de oportunități, inclusiv evaluarea personală sau online a competențelor, sunt disponibile și accesibile. Astfel, aceasta completează propunerea privind o abordare europeană a micro-certificatelor, care poate facilita, de asemenea, validarea și recunoașterea rezultatelor formării.

(Punctele 13-17) **Un registru național public** al ofertelor recunoscute și de calitate în materie de formare, de orientare profesională și de validare poate spori motivația oamenilor de a urma cursuri de formare prin prezentarea oportunităților disponibile într-un mod ușor accesibil și prin reducerea incertitudinii în ceea ce privește calitatea și recunoașterea rezultatelor formării. Registre similare există deja sau sunt în curs de dezvoltare în cel puțin 12 state membre. Propunerea recomandă ca toate statele membre să instituie un astfel de registru și să îl actualizeze, împreună cu un model de guvernare durabil, cu norme transparente pentru includerea de noi oferte de formare. Numai ofertele de formare, de orientare profesională și de validare incluse în registru ar trebui să fie eligibile pentru finanțare din drepturile la formare individuală. De asemenea, în acest registru ar trebui incluse și serviciile de orientare profesională și oportunitățile de validare oferite de statele membre în mod gratuit persoanelor. Criteriile pentru includerea oportunităților în registre ar trebui formulate la nivelul statelor membre, pe baza unor cerințe de calitate transparente și în cooperare cu partenerii sociali și cu părțile interesate relevante, pe baza informațiilor privind competențele și a cadrelor europene în materie de competențe⁴⁹. Cursurile de formare de scurtă durată incluse în registru ar trebui să fie elaborate în conformitate cu abordarea europeană privind micro-certIFICATELE, pentru a promova transparența în ceea ce privește calitatea și recunoașterea rezultatelor formării. Statele membre sunt încurajate să deschidă registrul național în mod transparent pentru oportunitățile de formare oferite de furnizorii din alte țări, cu condiția ca acestea să fie de o calitate demnă de încredere. După cum au confirmat consultările, partenerii sociali și părțile interesate relevante au capacitatea și manifestă interes pentru a aduce o valoare adăugată guvernantei unor astfel de registre.

(Punctul 18) Propunerea recomandă statelor membre să creeze și să administreze un **portal digital național unic**, ușor accesibil prin intermediul dispozitivelor mobile (de exemplu, prin

⁴⁸ Comisia Europeană (2020), [Studiu de sprijin al evaluării Recomandării Consiliului din 20 decembrie 2012 privind validarea învățării non-formale și informale](#).

⁴⁹ De exemplu, cadrele europene în materie de competențe privind competențele digitale (DigiComp), competențele personale, sociale și cele care țin de „a învăța să înveți” (LifeComp), competențele antreprenoriale (EntreComp) și competențele în materie de sustenabilitate (GreenComp).

intermediul unei aplicații digitale), pentru a spori transparența cu privire la oportunitățile de formare și de sprijin disponibile la nivel național și pentru a permite utilizatorilor să își acceseze conturile personale, să își revizuiască drepturile la formare individuală disponibile și să consulte registrul național.

(Punctele 19-20) **Concediul pentru formare profesională plătit** le permite lucrătorilor să își mențină salariul sau un venit de înlocuire în perioadele de formare care variază de la câteva zile la câteva luni. Astfel de dispoziții există deja în 24 de state membre, dintre care 12 sunt semnate ale Convenției Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind concediul pentru studii plătit⁵⁰. Cu toate acestea, accesul la concediul pentru formare profesională plătit este adesea limitat de caracteristicile specifice ale raportului de muncă. Criteriile de eligibilitate restrictive și lipsa de informații din partea potențialilor beneficiari înseamnă că mai puțin de 1 % din populația încadrată în muncă tinde să utilizeze dispozițiile existente⁵¹. Prin urmare, statele membre sunt, de asemenea, invitate să adopte dispoziții universal disponibile privind concediul pentru formare profesională plătit sau să revizuiască dispozițiile existente pentru a se asigura că acestea acoperă toate persoanele angajate, precum și să includă sprijin financiar pentru angajatorii ai căror angajați beneficiază de concediul pentru formare profesională plătit (în special IMM-urile, care se confruntă cu provocări mai mari). Propunerea recomandă consolidarea legăturilor dintre dispozițiile privind concediul pentru formare profesională plătit și alte măsuri de sprijin disponibile, lăsând în același timp la latitudine statelor membre modalitățile detaliate.

(Punctul 21) Propunerea recomandă, de asemenea, ca statele membre să organizeze ample **activități de informare și campanii de sensibilizare**, în special în rândul persoanelor celor mai îndepărtate de piața forței de muncă. Acestea sunt esențiale pentru a asigura o rată mai ridicată de participare a adulților la oportunitățile de învățare, în special în rândul grupurilor cu un grad scăzut de conștientizare cu privire la nevoile și oportunitățile de perfecționare și de recalificare. Cooperarea dintre autoritățile publice, partenerii sociali, organizațiile societății civile și alte părți interesate poate spori eficacitatea acestor activități.

(Punctul 22) Pentru a sprijini punerea în aplicare a acestei inițiative, se recomandă ca statele membre să instituie **mecanisme de monitorizare pentru a asigura îmbunătățirea continuă** a conturilor personale de învățare și a cadrului de susținere. Ajustările ulterioare pentru a atinge obiectivele prezentei recomandări în modul cel mai eficient ar putea viza cuantumul drepturilor la formare individuală, definirea persoanelor care au cea mai mare nevoie de perfecționare și recalificare sau integrarea ușor de utilizat a diferitelor elemente ale cadrului de susținere.

(Punctele 23-26) Modalitățile de asigurare a **finanțării** adecvate și durabile a conturilor personale de învățare urmează să fie stabilite la nivel național, în conformitate cu

⁵⁰ Începând cu 1 februarie 2020, conform unei versiuni preliminare a bazei de date actualizate intitulate [„Financing Adult Learning”](#) (Finanțarea învățării în rândul adulților) a Cedefop (actualizare viitoare), care a fost prezentată în anexa 8.2. Ultima ratificare de către un stat membru a [Convenției OIM privind concediul pentru studii plătit](#) a avut loc în 1993.

⁵¹ Cedefop (2012), [Training leave. Policies and practice in Europe](#) (Concediul pentru formare profesională. Politici și practici în Europa).

circumstanțele naționale și acordând o atenție deosebită IMM-urilor. Deși responsabilitatea pentru punerea în aplicare a recomandării îi revine în continuare statului membru, propunerea recomandă facilitarea combinării diferitelor surse de finanțare publice și private, care pot include, de exemplu, finanțări suplimentare voluntare din partea angajatorilor. Statele membre pot beneficia, de asemenea, de sprijin din diferite fonduri ale UE, în special din fondurile politicii de coeziune, inclusiv Fondul social european Plus⁵², Fondul european de dezvoltare regională⁵³ și Fondul pentru o tranziție justă⁵⁴, precum și din Mecanismul de redresare și reziliență⁵⁵ din cadrul Next Generation EU, dacă au inclus reforme și investiții relevante în planurile lor de redresare și reziliență. Instrumentul de sprijin tehnic poate oferi expertiză personalizată pentru a elabora și a pune în aplicare reforme care să sprijine crearea de conturi personale de învățare și cadrul de susținere al acestora.

(Punctul 27) După cum s-a explicat mai sus, **sprijinul UE** se va concentra pe mobilizarea fondurilor UE fără precedent de care dispun statele membre pentru dezvoltarea competențelor din instrumentul Next Generation EU și din cadrul financiar multianual. De asemenea, UE va sprijini dezvoltarea competențelor prin inițiative relevante, cum ar fi Pactul privind competențele, Planul de cooperare sectorială în materie de competențe, Coaliția pentru competențe și locuri de muncă în sectorul digital, Platforma electronică pentru educația adulților în Europa (EPALE) și alte măsuri adecvate ale programului Erasmus+, precum și prin proiecte de cooperare între partenerii sociali la nivelul UE. De asemenea, aceasta poate sprijini învățarea reciprocă și schimbul de bune practici în ceea ce privește punerea în aplicare a recomandării. Lucrările suplimentare cu privire la platforma Europass ar trebui să se concentreze pe asigurarea interoperabilității, și anume conectarea cu portalurile digitale naționale unice pentru conturile personale de învățare.

(Punctele 28-30) **Raportarea și evaluarea** se vor baza pe monitorizarea în cadrul supravegherii multilaterale desfășurate în Comitetul pentru ocuparea forței de muncă în cadrul ciclului semestrului european, pe baza unui cadru de monitorizare și a unor mecanisme de monitorizare convenite. Se recomandă ca statele membre să elaboreze un plan de punere în aplicare în termen de 12 luni de la adoptarea recomandării. O primă evaluare este sugerată nu mai devreme de 5 ani de la adoptare.

⁵² [Regulamentul \(UE\) 2021/1057](#) al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021 de instituire a Fondului social european Plus (FSE+) și de abrogare a Regulamentului (UE) nr. 1296/2013, JO L 231, 30.6.2021, p. 21.

⁵³ [Regulamentul \(UE\) 2021/1058](#) al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021 privind Fondul european de dezvoltare regională și Fondul de coeziune, JO L 231, 30.6.2021, p. 60.

⁵⁴ Regulamentul (UE) 2021/1056 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021 de instituire a Fondului pentru o tranziție justă, JO L 231, 30.6.2021, p. 1.

⁵⁵ [Regulamentul \(UE\) 2021/241](#) al Parlamentului European și al Consiliului din 12 februarie 2021 de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență, JO L 57, 18.2.2021, p. 17.

Propunere de

RECOMANDARE A CONSILIULUI

privind conturile personale de învățare

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 292, coroborat cu articolul 149,

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

întrucât:

- (1) O forță de muncă calificată este esențială pentru consolidarea competitivității durabile a UE, sprijinirea unei redresări generatoare de locuri de muncă în urma pandemiei de COVID-19 și asigurarea unei tranziții digitale și a unei tranziții verzi echitabile din punct de vedere social. Pe măsură ce piețele forței de muncă evoluează, oamenii trebuie să țină pasul prin îmbunătățirea competențelor lor. Competențele noi și îmbunătățite oferă mai multe oportunități și îi înzestrează pe cetățeni pentru a juca un rol activ în gestionarea tranzițiilor pe piața forței de muncă și pentru a participa pe deplin în societate, în contextul schimbărilor demografice. În plus, perfecționarea adulților poate reprezenta un instrument puternic de promovare a echității sociale și a incluziunii pentru o tranziție echitabilă.
- (2) Articolul 14 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a UE prevede că orice persoană are dreptul la educație, precum și la accesul la formare profesională și formare continuă. Primul principiu al Pilonului european al drepturilor sociale⁵⁶ prevede că orice persoană are dreptul la educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții, favorabile incluziunii și de înaltă calitate, pentru a dobândi și a menține competențe care să îi permită să participe deplin în societate și să gestioneze cu succes tranzițiile pe piața forței de muncă. Principiul al patrulea se referă la sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă, pentru a susține dreptul oricărei persoane la asistență rapidă și adaptată pentru îmbunătățirea perspectivelor de încadrare în muncă sau de desfășurare a unor activități independente. Principiul al cincilea privind locurile de muncă sigure și adaptabile subliniază faptul că, indiferent de tipul și de durata raportului de muncă, lucrătorii ar trebui să se bucure de un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de muncă, accesul la protecție socială și formare profesională.

⁵⁶

[Pilonul european al drepturilor sociale.](#)

- (3) La 25 iunie 2021, Consiliul European a salutat obiectivele principale ale Planului de acțiune al UE privind Pilonul european al drepturilor sociale, în conformitate cu Declarația de la Porto⁵⁷, sprijinind astfel obiectivul ambițios de a se asigura că, până în 2030, cel puțin 60 % din totalul adulților participă la activități de formare profesională în fiecare an. Cu toate acestea, participarea adulților la învățare în UE a stagnat în ultimul deceniu; iar 21 de state membre nu au atins obiectivul pentru 2020 la nivelul UE. Pentru numeroși adulți, cum ar fi cei cu forme de angajare atipice, angajații întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri), șomerii, persoanele inactive și cele slab calificate, oportunitățile de dezvoltare a competențelor sunt în prea multe cazuri inaccesibile.
- (4) Agenda europeană pentru competențe⁵⁸, adoptată în iulie 2020, invită la o revoluție a competențelor pentru a transforma tranziția ecologică și cea digitală în oportunități pentru o redresare promptă și echitabilă. Aceasta anunță, printre altele, că Comisia va explora conturile personale de învățare ca instrument de sprijinire a perfecționării și recalificării adulților în vârstă de muncă, completând alte acțiuni care vizează angajatorii și furnizorii de educație și formare.
- (5) Competențele pentru tranziția verde și perfecționarea și recalificarea forței de muncă vor fi necesare în contextul trecerii la o economie modernă, competitivă și eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor, astfel cum se prevede în Pactul verde european⁵⁹ pentru neutralitatea climatică până în 2050. Comunicarea Comisiei intitulată „Pregătiți pentru 55”⁶⁰ recunoaște că tranziția verde poate avea succes numai dacă UE dispune de forța de muncă calificată de care are nevoie pentru a rămâne competitivă și atrage atenția asupra acțiunilor emblematică ale Agendei pentru competențe în vederea înzestrării cetățenilor cu competențele necesare pentru tranziția verde și cea digitală.
- (6) Deceniul digital european⁶¹ reiterează obiectivul asigurării ca cel puțin 80 % din populația UE să aibă cel puțin competențe digitale de bază până în 2030 și stabilește obiectivul de a avea 20 de milioane de specialiști TIC angajați, cu asigurarea parității între femei și bărbați, până în 2030. Propunerea Comisiei privind Calea către deceniul digital⁶² sugerează stabilirea unui cadru pentru a evolua în această direcție. Planul de acțiune pentru educația digitală 2021-

⁵⁷ [Concluziile Consiliului European](#), 24-25 iunie 2021. Aceasta se înscrie în continuarea [Declarației de la Porto](#) din 8 mai 2021.

⁵⁸ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience [[COM\(2021\) 274 final](#)].

⁵⁹ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Pactul verde european ([COM/2019/640 final](#)).

⁶⁰ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Pregătiți pentru 55: îndeplinirea obiectivului climatic al UE pentru 2030 pe calea spre atingerea obiectivului de neutralitate climatică [[COM\(2021\) 550 final](#)].

⁶¹ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor; Busola pentru dimensiunea digitală 2030: modelul european pentru deceniul digital [[COM\(2021\) 118 final](#)].

⁶² Propunere de decizie a Parlamentului European și a Consiliului de instituire a programului de politică pentru 2030 „Calea către deceniul digital” [[COM\(2021\) 574](#)].

2027⁶³ subliniază că ar trebui utilizate mijloace tehnologice pentru a facilita accesibilitatea și a consolida flexibilitatea oportunităților de învățare, inclusiv perfecționarea și recalificarea.

- (7) Comunicarea Comisiei privind O nouă strategie industrială pentru Europa⁶⁴ solicită luarea de măsuri decisive pentru ca învățarea pe tot parcursul vieții să devină o realitate pentru toți și pentru a se asigura faptul că educația și formarea țin pasul cu dubla tranziție și contribuie la realizarea acesteia.
- (8) Concluziile Consiliului din 8 iunie 2020⁶⁵ invită statele membre „să exploreze posibilele modele de finanțare publică și privată a învățării pe tot parcursul vieții și dezvoltarea competențelor la nivel individual” și fac apel la Comisie să sprijine eforturile statelor membre în acest sens.
- (9) Sprijinul financiar insuficient pentru persoane este unul dintre principalele obstacole care influențează participarea la învățare. În general, investițiile publice și private sunt insuficiente. Cea mai mare parte a formării legate de locul de muncă din UE este sponsorizată de angajatori. Cu toate acestea, numeroase întreprinderi, în special IMM-urile, nu oferă sau nu finanțează cursuri de formare pentru personalul lor, iar persoanele care desfășoară activități atipice nu au acces sau au un acces limitat la formare sponsorizată de angajator. Astfel de inegalități subminează bunăstarea și sănătatea persoanelor, reduc competitivitatea economică, duc la ratarea unor oportunități și la bariere în calea inovării și riscă să lase oamenii în urmă în ceea ce privește tranziția către activități economice mai durabile.
- (10) Pe lângă costurile directe, constrângerile de timp reprezintă un factor important care îi împiedică pe adulți să urmeze cursuri de formare. Majoritatea statelor membre sunt semnatare ale Convenției Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind concediul pentru studii plătit și au transpus această convenție în dreptul intern. Cu toate acestea, gradul de conștientizare cu privire la concediul pentru formare profesională și de adoptare a acestuia este scăzut în multe state membre, iar dispozițiile nu acoperă adesea lucrătorii atipici sau nu permit adulților să urmeze cursuri de educație și formare în perioadele de șomaj sau de activitate economică redusă.
- (11) Numeroși adulți, în special adulții slab calificați și adulții cei mai îndepărtați de piața forței de muncă, nu sunt motivați să urmeze cursuri de formare. Este posibil ca aceștia să nu fie conștienți de propriile nevoi în materie de competențe și să nu știe dacă sprijinul și formarea sunt sau nu disponibile, de bună calitate și recunoscute pe piața forței de muncă. În plus, este posibil ca oamenii să nu fie motivați să urmeze cursuri de formare care au fost alese fără ca aceștia să fi fost consultați și care nu sunt adaptate nevoilor lor.

⁶³ [Comunicarea Comisiei](#) către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind Planul de acțiune pentru educația digitală (COM/2018/022 final).

⁶⁴ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Actualizarea noii Strategii industriale 2020: construirea unei piețe unice mai puternice pentru a sprijini redresarea Europei [[COM\(2021\) 350 final](#)].

⁶⁵ [Concluziile Consiliului din 8 iunie 2020](#) privind reconversia profesională și actualizarea competențelor ca bază pentru îmbunătățirea durabilității și a capacității de inserție profesională, în contextul sprijinirii redresării economice și a coeziunii sociale.

- (12) Este necesară o nouă abordare pentru perfecționarea și recalificarea în UE. Aceasta ar trebui să completeze instrumentele existente și să urmărească îndeplinirea angajamentelor politice, oferind persoanelor controlul și înzestrându-le cu sprijinul și instrumentele de care au nevoie pentru a se perfecționa sau pentru a se recalifica, la toate nivelurile de competențe.
- (13) În avizul din august 2021⁶⁶ referitor la inițiativa UE privind conturile personale de învățare și consolidarea furnizării de servicii de formare în Europa, Comitetul consultativ pentru formare profesională susține că o astfel de inițiativă ar trebui să îmbunătățească implicarea, motivația și participarea adulților la educație și formare. Principala provocare este de a îmbunătăți corelarea competențelor cu locurile de muncă și de a asigura accesul la opțiuni diversificate de formare de calitate printr-o ofertă mai relevantă și mai bine orientată.
- (14) Problemele evidențiate mai sus pot fi soluționate prin acordarea de sprijin financiar direct prin drepturi la formare în conturi personale de învățare și prin stabilirea unui cadru general de susținere care să le permită accesul la oportunități de formare, informații, orientări, concedii pentru formare profesională plătite și recunoașterea rezultatelor formării.
- (15) Un drept la formare adecvat ar trebui definit la nivel național, în funcție de nevoile de formare ale oamenilor; de exemplu, permiterea unor activități de formare recunoscute în valoare de 30 de ore pe an pentru toate persoanele și de până la 50 de ore pentru persoanele care au cea mai mare nevoie de formare. Modularea finanțării în funcție de necesități poate spori eficiența inițiativei. Statele membre pot stabili drepturi suplimentare la formare pentru persoanele care au cea mai mare nevoie de aceasta, în funcție de contextul național și de evoluția pieței forței de muncă. De exemplu, statele membre ar putea completa conturile personale de învățare în sectoarele strategice⁶⁷, pentru a sprijini tranziția verde și cea digitală. Pe lângă drepturile financiare, relevanța, utilitatea și recunoașterea formării reprezintă factori-cheie care afectează accesul la formare. Partenerii sociali și părțile interesate relevante ar trebui să fie consultate cu privire la aceste aspecte.
- (16) Conturile personale de învățare ar trebui să le permită oamenilor să acumuleze și să utilizeze drepturile la formare pe o perioadă stabilită, astfel încât să poată urma cursuri de formare mai costisitoare ori pe perioade mai lungi sau să poată să se instruiască în perioadele de recesiune economică, ca răspuns la nevoile emergente în materie de competențe. Persoanele ar trebui să aibă posibilitatea de a-și păstra drepturile la formare individuală, indiferent de statutul lor pe piața forței de muncă sau de statutul lor profesional și de-a lungul schimbărilor în carieră. Statele membre ar trebui să stabilească norme pentru expirarea drepturilor, care să stimuleze cursanții să le utilizeze pe deplin.

⁶⁶

[Avizul CCFP privind conturile personale de învățare.](#)

⁶⁷

Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Actualizarea noii Strategii industriale 2020: construirea unei piețe unice mai puternice pentru a sprijini redresarea Europei [[COM\(2021\) 350_final](#)] identifică 14 ecosisteme industriale care necesită sprijin specific, inclusiv în ceea ce privește dezvoltarea competențelor forței de muncă actuale și viitoare.

- (17) Persoanelor ar trebui să li se permită să își utilizeze drepturile la formare individuală chiar și din străinătate, dacă accesează cursuri de formare recunoscute și de calitate din registrul național al contului lor de învățare. Transferabilitatea drepturilor între statele membre este o caracteristică dorită pe termen lung, care necesită o analiză suplimentară.
- (18) Pentru a ajuta persoanele să identifice o cale de formare adecvată și, astfel, să își sporească motivația de a învăța, precum și să aibă acces la orientare profesională și la oportunități de validare, registrele publice actualizate ale formării recunoscute ar trebui să fie puse la dispoziție prin intermediul unor portaluri digitale naționale unice dedicate, accesibile tuturor, inclusiv persoanelor cu handicap, și ar trebui să fie interconectate în mod corespunzător cu platforma Europass.
- (19) Utilizarea conturilor personale de învățare ar trebui să fie posibilă pentru a avea acces la validare, inclusiv la oportunitățile de evaluare a competențelor. Recenta evaluare a Recomandării Consiliului privind validarea învățării non-formale și informale⁶⁸ indică progrese substanțiale, dar identifică, de asemenea, provocările persistente și răspunsurile propuse. În special, este necesar să se asigure acordarea de sprijin adaptat persoanelor și o coordonare mai strânsă cu serviciile de orientare și adaptarea eficace a inițiativelor de validare pentru grupurile defavorizate și vulnerabile. Statele membre ar trebui să încurajeze furnizarea de micro-certificate dacă este cazul, pe baza nevoilor identificate și în conformitate cu abordarea europeană privind micro-certIFICATELE.
- (20) Prezenta recomandare sprijină punerea în aplicare a concediului pentru formare profesională plătit. Asigurarea corespunzătoare a concediului pentru formare profesională plătit, în conformitate cu Convenția OIM privind concediul pentru studii plătit⁶⁹ (astfel cum a fost ratificată de 12 state membre), ar permite lucrătorilor să își mențină salariul sau un venit de înlocuire în perioadele de formare care variază de la câteva zile la câteva luni. Statele membre ar trebui să fie încurajate să inițieze un dialog cu partenerii sociali cu privire la modalitățile care să le permită angajaților să participe la activități de formare în timpul programului de lucru, utilizându-și conturile personale de învățare. În acest sens, ar trebui luată în considerare situația specifică a IMM-urilor și, în special, a microîntreprinderilor.
- (21) Activitățile și campaniile mai ample de informare și de sensibilizare sunt esențiale pentru asigurarea unor rate ridicate de participare a adulților la oportunitățile de învățare, în special în rândul grupurilor cu un grad scăzut de conștientizare cu privire la perfecționare și recalificare, cum ar fi persoanele cele mai îndepărtate de piața forței de muncă. Cooperarea dintre autoritățile publice, partenerii sociali, organizațiile societății civile și alte părți interesate, bazată pe înțelegerea comună potrivit căreia perfecționarea și recalificarea

⁶⁸ Comisia Europeană (2020), [Studiu de sprijin al evaluării Recomandării Consiliului din 20 decembrie 2012 privind validarea învățării non-formale și informale](#).

⁶⁹ Începând cu 1 februarie 2020, conform unei versiuni preliminare a bazei de date actualizate intitulate „[Financing Adult Learning](#)” (Finanțarea învățării în rândul adulților) a Cedefop (actualizare viitoare), care a fost prezentată în anexa 8.2. Ultima ratificare de către un stat membru a [Convenției OIM privind concediul pentru studii plătit](#) a avut loc în 1993.

reprezintă un mijloc de investiții, poate spori eficacitatea activităților de informare și de sensibilizare. Atenția acordată accesibilității ar trebui să faciliteze participarea adulților cu handicap.

- (22) Mecanismele de monitorizare și îmbunătățirea continuă a conturilor personale de învățare și a cadrului de susținere sunt esențiale pentru sprijinirea punerii în aplicare. Ajustările ulterioare ar putea viza cuantumul drepturilor la formare individuală, grupurile prioritare sau integrarea ușor de utilizat a diferitelor elemente ale cadrului de susținere.
- (23) Finanțarea adecvată este o caracteristică esențială a programelor de succes pentru conturile personale de învățare. Conturile personale de învățare ar trebui să faciliteze partajarea costurilor între diferite surse de finanțare, cum ar fi autoritățile publice și angajatorii, permițând diferiților finanțatori să contribuie la cont. O combinație de surse de finanțare publice și private ar trebui să asigure sustenabilitatea inițiativei în statele membre, care este esențială pentru succesul său. Acest lucru facilitează modularea sprijinului și a finanțărilor suplimentare din partea angajatorilor pentru angajații lor, fie în mod voluntar, fie ca rezultat al contractelor colective de muncă.
- (24) Fondurile UE, cum ar fi Fondul social european Plus⁷⁰, Fondul european de dezvoltare regională, Fondul pentru o tranziție justă și, după caz, Mecanismul de redresare și reziliență din cadrul Next Generation EU⁷¹, precum și expertiza personalizată prin intermediul Instrumentului de sprijin tehnic pot sprijini instituirea de conturi personale de învățare și a cadrului de susținere al acestora. Învățarea reciprocă, facilitată de Comisie, poate sprijini, de asemenea, acest proces.
- (25) Prezenta recomandare nu ar trebui să aducă atingere competenței exclusive a statelor membre în ceea ce privește organizarea și conținutul sistemelor lor de învățare/formare pentru adulți. Aceasta nu ar trebui să le împiedice pe acestea să mențină sau să stabilească dispoziții privind învățarea/formarea în rândul adulților mai avansate decât cele recomandate în prezentul document.
- (26) Statele membre ar trebui să implice partenerii sociali și părțile interesate, inclusiv organizațiile societății civile, în elaborarea reformelor. Prezenta recomandare nu ar trebui să limiteze autonomia partenerilor sociali în cazul în care aceștia sunt responsabili pentru înființarea și gestionarea sistemelor de formare.
- (27) Măsurile expuse în prezenta recomandare nu ar trebui să înlocuiască nici furnizarea de servicii de formare de către angajatori și de către serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă, nici sprijinul public pentru instituțiile de educație și formare sau alte tipuri de sprijin.

⁷⁰ [Regulamentul \(UE\) 2021/1057](#) al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021 de instituire a Fondului social european Plus (FSE+) și de abrogare a Regulamentului (UE) nr. 1296/2013, JO L 231, 30.6.2021, p. 21.

⁷¹ [Next Generation EU](#) se bazează pe valorificarea întregului potențial al bugetului Uniunii, contribuind la reconstruirea unei Europe mai verzi, mai digitale și mai reziliente.

ADOPTĂ PREZENTA RECOMANDARE:

Obiective

1. Scopul prezentei recomandări este de a sprijini reformele statelor membre pentru a permite unui număr mai mare de adulți să participe la activități de formare profesională, în vederea creșterii ratelor de participare și a reducerii lacunelor în materie de competențe. Aceasta contribuie astfel la obiectivul UE de a promova o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate, care tinde spre ocuparea integrală a forței de muncă și spre progres social. Mai precis, aceasta urmărește:
 - (a) să sprijine toți adulții în vârstă de muncă să aibă acces la formare, inclusiv pentru tranzițiile profesionale și indiferent de statutul lor pe piața forței de muncă sau de statutul lor profesional;
 - (b) să sporească stimulentele și motivația persoanelor de a căuta posibilități de formare.
2. În acest scop, se recomandă ca statele membre să instituie conturi personale de învățare ca mijloc de a permite persoanelor să participe la cursuri de formare relevante pentru piața forței de muncă, precum și un cadru de susținere care să includă oportunități de orientare și validare, pentru a promova adoptarea efectivă a acestei formări.

Domeniul de aplicare

3. Prezenta recomandare se referă la adulții în vârstă de muncă cu reședința legală într-un stat membru, indiferent de nivelul de instruire, de statutul lor actual pe piața forței de muncă sau de statutul lor profesional. Statele membre ar trebui să creeze un cont personal de învățare pentru fiecare persoană care aparține acestui grup.

Prin derogare, lucrătorii frontalieri și lucrătorii independenți care lucrează într-un alt stat membru decât cel în care își au reședința ar trebui să fie acoperiți în statul membru în care lucrează.

Definiții

4. În sensul prezentei recomandări, se aplică următoarele definiții:
 - (a) „drept la formare individuală” înseamnă dreptul de acces la un buget personal de care dispune o persoană pentru a acoperi costurile directe legate de formare, orientare și consiliere relevante pentru piața forței de muncă, de evaluare a competențelor sau de validare, care sunt eligibile pentru finanțare;

- (b) „cont personal de învățare” este un mod de punere în aplicare a drepturilor la formare individuală. Acesta este un cont personal care permite persoanelor să acumuleze și să își păstreze drepturile în timp, în vederea utilizării acestora pentru a beneficia de orice oportunități eligibile de formare, orientare sau validare pe care le consideră cele mai utile și ori de câte ori doresc, în conformitate cu normele naționale. Contul conferă persoanelor proprietatea deplină asupra drepturilor, indiferent de sursa de finanțare.
- (c) „transferabilitatea” drepturilor la formare individuală înseamnă că, odată conferite, aceste drepturi rămân în posesia persoanei în cauză, inclusiv în timpul tranziției de la un loc de muncă la altul, de la locul de muncă la învățare, de la statutul de angajat la cel de șomer, precum și de la activitate la inactivitate.
- (d) „cadrul de susținere” cuprinde sprijinul care promovează adoptarea efectivă a drepturilor la formare individuală. Acesta include oportunități de orientare profesională și de validare, un registru național al oportunităților eligibile pentru finanțare din drepturile la formare individuală, un portal digital național unic pentru a accesa contul personal de învățare și registrul național, precum și concedii pentru formare profesională plătite.

Contul personal de învățare

5. Statele membre ar trebui să creeze un cont personal de învățare pentru fiecare persoană vizată de domeniul de aplicare al acestei inițiative după consultarea partenerilor sociali și a părților interesate relevante;
6. Statele membre ar trebui să asigure furnizarea anuală adecvată a drepturilor pentru fiecare cont personal de învățare, care pot fi acumulate și utilizate pe o perioadă stabilă, pentru a permite o formare mai substanțială;
7. Statele membre ar trebui să acorde drepturi la formare individuală suplimentare în conturile persoanelor care au cea mai mare nevoie de perfecționare și recalificare, pe baza nevoilor naționale sau sectoriale, a statutului contractual sau pe piața forței de muncă al persoanei sau a nivelului de calificare al acesteia, precum și a oricăror alte circumstanțe relevante și în conformitate cu criterii clare și transparente, după consultarea partenerilor sociali și a părților interesate relevante;
8. Statele membre ar trebui să invite angajatorii să acorde drepturi la formare individuală suplimentare în conturile personale de învățare ale lucrătorilor lor și ale altor persoane care lucrează în lanțul lor valoric industrial, în special ale celor care lucrează în cadrul IMM-urilor;
9. Statele membre ar trebui să invite serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă să acorde drepturi la formare individuală suplimentare în conturile personale de învățare ale persoanelor care au cea mai mare nevoie de perfecționare și recalificare;
10. Statele membre ar trebui să stabilească condițiile în care drepturile la formare individuală pot fi acumulate și păstrate, în vederea găsirii unui echilibru între a

permite persoanelor să își acumuleze drepturile pentru a finanța cursuri de formare cu o durată mai mare și a le încuraja să își utilizeze în mod regulat drepturile pe toată durata vieții lor profesionale;

11. Statele membre ar trebui să se asigure că drepturile la formare individuală acumulate într-un cont dintr-un stat membru sunt păstrate sau pot fi utilizate pentru oportunități eligibile de formare, orientare profesională și validare în statul membru respectiv, chiar și în perioadele în care persoana respectivă locuiește într-un alt stat membru.

Cadrul de susținere

Se recomandă ca statele membre să integreze conturile personale de învățare într-un cadru de susținere care să includă:

– **Orientare profesională și validare**

12. Statele membre ar trebui să se asigure că serviciile de orientare profesională și oportunitățile de validare⁷², inclusiv oportunitățile de evaluare a competențelor, în persoană sau online, sunt disponibile și accesibile fiecărui deținător al unui cont personal de învățare, gratuit sau prin utilizarea drepturilor sale la formare individuală.

– **Un registru național al oportunităților eligibile de formare profesională, orientare profesională și validare de calitate**

13. Statele membre ar trebui să instituie și să actualizeze un registru public al oportunităților de formare, orientare profesională și validare care sunt eligibile pentru finanțare din drepturile la formare individuală, compatibil cu modelul european de învățare. De asemenea, în acest registru ar trebui incluse și serviciile de orientare profesională și oportunitățile de validare oferite de statele membre în mod gratuit persoanelor;
14. Statele membre ar trebui să stabilească și să publice norme clare pentru includerea în registru a diferitelor forme de oportunități de formare, orientare profesională și validare relevante pentru piața forței de muncă, pe baza unor cerințe de calitate transparente și a informațiilor privind competențele și în cooperare cu partenerii sociali și cu părțile interesate relevante. Statele membre ar trebui să le revizuiască periodic pentru a asigura capacitatea de reacție la nevoile pieței forței de muncă;
15. Statele membre ar trebui să încurajeze furnizorii de oportunități de învățare formală și non-formală să își dezvolte și să își extindă oferta pe baza nevoilor identificate, inclusiv, după caz, prin furnizarea de micro-certificate în conformitate cu abordarea

⁷² În conformitate cu Recomandarea Consiliului din 20 decembrie 2012 privind validarea învățării non-formale și informale. JO C 398, 22.12.2012, p. 1.

UE⁷³ și prin utilizarea cadrelor în materie de competențe la nivel național și la nivelul UE;

16. Statele membre ar trebui să invite partenerii sociali și părțile interesate relevante să participe la procesul de definire a criteriilor de eligibilitate pentru formarea inclusă în registru;
17. Statele membre ar trebui să își deschidă registrele naționale în mod transparent pentru oportunitățile de formare oferite de furnizorii din alte țări.

– **Portalul digital național unic care sprijină conturile personale de învățare**

18. Statele membre ar trebui să permită și să sprijine persoanele să își acceseze contul personal de învățare și să navigheze ușor în registru prin autentificarea electronică securizată pe un portal digital național unic⁷⁴ accesibil⁷⁵, care poate fi accesat cu ușurință de pe dispozitivele mobile și care ar trebui să fie interconectat cu platforma Europass.

– **Concediul pentru formare profesională plătit**

19. Statele membre ar trebui să inițieze un dialog cu partenerii sociali cu privire la modalitățile care să le permită angajaților să participe la activități de formare în timpul programului de lucru, utilizându-și conturile personale de învățare.
20. Statele membre ar trebui să introducă dispoziții privind concediile pentru formare profesională plătite sau să revizuiască adecvarea dispozițiilor existente, în conformitate cu Convenția OIM privind concediul pentru studii plătit, având în vedere:
 - (a) acoperirea de către acestea a tuturor tipurilor de raporturi de muncă și a persoanelor care desfășoară o activitate independentă;
 - (b) sprijinul financiar și nefinanciar pentru angajatorii (în special IMM-uri) ai căror angajați utilizează concedii pentru formare profesională plătite;
 - (c) necesitatea de a asigura punerea în aplicare eficace a acestor dispoziții.

Informare și sensibilizare

⁷³ În conformitate cu Recomandarea Consiliului privind micro-certIFICATELE pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională

⁷⁴ Portalurile ar trebui create în conformitate cu principiile Comunicării Comisiei privind un cadru european de interoperabilitate, [COM\(2017\) 134 final](#).

⁷⁵ În conformitate cu cerințele de accesibilitate prevăzute de Directiva (UE) 2019/882 a Parlamentului European și a Consiliului din 17 aprilie 2019 privind cerințele de accesibilitate aplicabile produselor și serviciilor, JO L 151, 7.6.2019, p. 70.

21. Statele membre ar trebui, împreună cu partenerii sociali, organizațiile societății civile, organizațiile regionale și locale și alți actori relevanți, să desfășoare activități și campanii ample de informare și de sensibilizare, adaptate nevoilor potențialilor beneficiari ai sistemului de conturi personale de învățare, în special ale celor care au cea mai mare nevoie de perfecționare și recalificare, astfel cum sunt definiți la nivel național, pentru a informa și a motiva persoanele eligibile cu privire la drepturile și beneficiile lor în ceea ce privește conturile personale de învățare și cadrul de susținere. Activitățile de sensibilizare ar trebui să vizeze, de asemenea, în special lucrătorii din cadrul IMM-urilor.

Monitorizarea și îmbunătățirea continuă

22. Statele membre ar trebui să monitorizeze și să evalueze în mod sistematic funcționarea conturilor personale de învățare și a cadrului de susținere și să efectueze ajustările necesare pentru a atinge obiectivul prezentei recomandări în modul cel mai eficient cu putință, de exemplu în ceea ce privește quantumul drepturilor la formare, definirea persoanelor care au cea mai mare nevoie de perfecționare și recalificare sau integrarea ușor de utilizat a diferitelor elemente ale cadrului de susținere. Partenerii sociali și părțile interesate relevante ar trebui să fie consultate în acest proces.

Finanțare

23. Statele membre ar trebui să asigure finanțarea adecvată și durabilă a conturilor personale de învățare, ținând seama de circumstanțele naționale și acordând o atenție deosebită IMM-urilor;
24. Statele membre ar trebui să faciliteze combinarea diferitelor surse de finanțare publice și private pentru a contribui la drepturile la formare individuală, inclusiv ca rezultat al negocierilor de către partenerii sociali;
25. Statele membre ar trebui să asigure o finanțare adecvată și durabilă pentru cadrul de susținere și pentru activitățile de informare și de sensibilizare menționate mai sus;
26. Statele membre ar trebui să utilizeze la maximum și în modul cel mai eficient fondurile și instrumentele UE, în special Fondul social european Plus, Fondul european de dezvoltare regională și Fondul pentru o tranziție justă, Mecanismul de redresare și reziliență și Instrumentul de sprijin tehnic pentru:
- (a) a crea conturi personale de învățare naționale, integrate într-un cadru de susținere, inclusiv prin dezvoltarea unui portal digital național unic pentru conturile personale de învățare și serviciile recunoscute aferente, precum și prin crearea unor registre naționale de programe de formare recunoscute;
 - (b) a acorda drepturi la formare individuală suplimentare în conturile persoanelor care au cea mai mare nevoie de perfecționare și recalificare, reflectând prioritățile UE, inclusiv pentru tranziția verde și cea digitală;
 - (c) a institui și a oferi oportunități de orientare profesională și validare;

- (d) a organiza activități de informare și de sensibilizare.

Sprijin din partea Uniunii

27. Consiliul salută intenția Comisiei de a sprijini punerea în aplicare a prezentei recomandări, utilizând expertiza Centrului European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop), a Fundației Europene de Formare (ETF), a Fundației Europene pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound) și a Autorității Europene a Muncii (ELA):
- (a) prin facilitarea învățării reciproce între statele membre pentru a sprijini elaborarea și realizarea unor reforme adecvate pentru punerea în aplicare a prezentei recomandări;
 - (b) prin extinderea bazei de cunoștințe privind conturile personale de învățare și aspectele conexe și prin elaborarea de materiale de orientare relevante;
 - (c) prin explorarea evoluției ulterioare a platformei Europass, în special pentru a asigura interoperabilitatea cu portalurile digitale naționale unice pentru conturile personale de învățare și prin asigurarea vizibilității oportunităților de învățare, orientare profesională și validare pentru care pot fi utilizate diferitele drepturi naționale la formare individuală.

Raportare și evaluare

28. Statele membre ar trebui să pună în aplicare, cât mai curând posibil, principiile stabilite în prezenta recomandare și să prezinte Comisiei un plan care să stabilească măsurile corespunzătoare care trebuie adoptate la nivel național până la *(a se introduce data corespunzătoare la 12 luni de la adoptarea de către Consiliu)*. Progresele înregistrate în ceea ce privește punerea în aplicare a planurilor ar trebui monitorizate în contextul supravegherii multilaterale desfășurate în Comitetul pentru ocuparea forței de muncă în cadrul ciclului semestrului european. Dacă este cazul, cadrul de monitorizare utilizează informațiile deja colectate prin intermediul altor cadre de monitorizare și evită duplicarea.
29. Până la *(a se introduce data corespunzătoare la 12 luni de la adoptarea de către Consiliu)*, Comisia și Comitetul pentru ocuparea forței de muncă ar trebui să stabilească în comun un cadru de monitorizare cu indicatori cantitativi și calitativi comuni conveniți pentru a evalua punerea în aplicare a prezentei recomandări și rezultatele acesteia, precum și modalități de monitorizare care să permită revizuirea acesteia. Comisia ar trebui să se asigure că respectivul cadru de monitorizare utilizează dovezi din alte cadre de monitorizare ale UE și că nu creează o sarcină administrativă nejustificată.
30. Comisia ar trebui să analizeze și să evalueze progresele înregistrate în ceea ce privește punerea în aplicare a prezentei recomandări, în cooperare cu statele membre și după consultarea partenerilor sociali și a părților interesate vizate, și să prezinte un raport Consiliului în termen de 5 ani de la data adoptării sale. Pe lângă evaluarea

relevanței inițiativei, această evaluare ar putea aborda, de asemenea, transferabilitatea drepturilor la formare individuală între statele membre.

Adoptată la Bruxelles,

*Pentru Consiliu,
Președintele*