

V Bruseli 15. decembra 2021
(OR. en)

15076/21

**Medziinštitucionálny spis:
2021/0405(NLE)**

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

SPRIEVODNÁ POZNÁMKA

Od:	Martine DEPREZOVÁ, riaditeľka, v zastúpení generálnej tajomníčky Európskej komisie
Dátum doručenia:	10. decembra 2021
Komu:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generálny tajomník Rady Európskej únie
Č. dok. Kom.:	COM(2021) 773 final
Predmet:	Návrh na ODPORÚČANIE RADY týkajúce sa individuálnych vzdelávacích účtov

Delegáciám v prílohe zasielame dokument COM(2021) 773 final.

Príloha: COM(2021) 773 final



EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 10. 12. 2021
COM(2021) 773 final

2021/0405 (NLE)

Návrh

ODPORÚČANIE RADY

týkajúce sa individuálnych vzdelávacích účtov

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

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1. KONTEXT NÁVRHU

• Dôvody a ciele návrhu

Úspech digitálnej a zelenej transformácie závisí od zamestnancov so správnymi zručnosťami a potreba konať rýchlo kladie vysoké nároky na systémy podpory členských štátov v oblasti kontinuálneho vzdelávania. Navyše demografické zmeny v Európe znamenajú, že musíme aktivovať plný potenciál každého s cieľom zabezpečiť udržateľný rast. Napokon zotavenie sa zo sociálno-ekonomického vplyvu pandémie COVID-19 si vyžaduje posilnenú politiku v oblasti zručností, aby sa podporili úspešné zmeny pracovného miesta tam, kde sú potrebné.

Rozvoj zručností je základnou súčasťou reakcie na tieto výzvy. Ako hlavný hnací prvok úspechu jednotlivcov na rýchlo sa meniacom trhu práce majú zručnosti kľúčový význam pre európsky spôsob života. Veľký súbor zručností otvára príležitosti, poskytuje záchrannú sieť v neistom období a podporuje začlenenie a vzostupnú sociálnu mobilitu. V celej Európe sa však do pravidelného vzdelávania po skončení počiatočného vzdelávania zapája príliš málo ľudí. Mnohí necítia, že by mali reálne možnosti zvyšovať si úroveň zručností alebo rekvalifikácie z dôvodu svojho postavenia v rámci pracovnej sily alebo osobnej situácie, ako je nedostatok financií, času alebo motivácie na odbornú prípravu. Obmedzené uvedomovanie si svojich potrieb zručností, obmedzená transparentnosť ponúk odbornej prípravy, neistota týkajúca sa kvality a uznávania programov odbornej prípravy a nedostatočné prispôsobenie dostupných ponúk individuálnym potrebám – to všetko prispieva k nízkej motivácii absolvovať odbornú prípravu v kontexte obmedzených možností finančnej podpory¹.

V dôsledku toho sa v súčasnosti na odbornej príprave zúčastňuje v Európe len jeden z desiatich dospelých v danom 4-týždňovom období² a menej ako polovica všetkých dospelých uvádza akékoľvek formálne alebo neformálne vzdelávacie činnosti alebo činnosti odbornej prípravy za obdobie 12 mesiacov. Okrem toho tí, ktorí sa zúčastňujú na vzdelávaní alebo odbornej príprave, nie sú nevyhnutne tí, čo to potrebujú najviac. Napríklad je pravdepodobnejšie, že do vzdelávania sa zapoja skôr stáli zamestnanci než ostatní dospelí (45 % oproti 29 %). Odvetvia, povolania a typy zamestnania s vyšším podielom zamestnancov s nižšou kvalifikáciou sa nachádzajú na konci rebríčka hodnotenia zvyšovania úrovne zručností³. Celkovo sa na vzdelávaní dospelých zúčastňujú o niečo viac ženy než muži (38,4 % oproti 36,4 %). U mužov je však trochu väčšia pravdepodobnosť, že uvedú vzdelávanie z dôvodov súvisiacich so zamestnaním, než u žien⁴.

Kvalifikovaná pracovná sila je aj kľúčovým faktorom produktivity, udržateľnosti a inovácie podnikov všetkých veľkostí, predovšetkým malých a stredných podnikov (MSP). Umožňuje

¹ Pozri analýzu príčin problému, ktoré viedli k nízkej a nerovnomernej účasti na odbornej príprave, v oddiele 2.2 posúdenia vplyvu.

² Výberové zisťovanie pracovných síl 2020, ukazovateľ [TRNG_LFSE_01](#).

³ [Prieskum vzdelávania dospelých 2016](#), vo veku 25 – 64, okrem riadenej odbornej prípravy na pracovisku. Toto je posledný rok, za ktorý sú k dispozícii údaje o účasti na vzdelávaní dospelých v uplynulých 12 mesiacoch.

⁴ 79 % neformálneho vzdelávania mužov súviselo so zamestnaním v porovnaní so 71 % žien. Nie sú k dispozícii žiadne zodpovedajúce údaje pre formálne vzdelávanie.

im rásť a prispievať k úspešnej zelenej a digitálnej transformácii, a zároveň tak vytvárať kvalitné pracovné miesta. Vybavenie ľudí správnymi zručnosťami podnikom umožňuje takisto využívať pokročilé technológie.

Nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami a nedostatok zručností na trhu práce však pretrvávajú a rastú.⁵ Bránia už napríklad prechodu na ekologickejšie hospodárstvo, čím sa zdôrazňuje význam investícií do zručností, aby EÚ dosiahla ambiciózne ciele Európskej zelenej dohody vrátane cieľov týkajúcich sa zníženia emisií.⁶ Takisto spomaľujú digitálnu transformáciu, keď viac ako 70 % podnikov uvádza, že nedostatok zamestnancov s primeranými digitálnymi zručnosťami je prekážkou v investovaní.⁷ Najmä MSP sú často znevýhodnené v porovnaní s väčšími spoločnosťami, pokiaľ ide o podporu rozvoja zručností ich zamestnancov. Na odbornej príprave sa s väčšou pravdepodobnosťou zúčastňujú zamestnanci vo veľkých spoločnostiach (55 %) než zamestnanci v MSP (42 %). MSP zahŕňajú aj mikropodniky s menej ako desiatimi zamestnancami, ktorí sa na odbornej príprave zúčastňujú najmenej (36 %).⁸

Oznámenie Komisie – Európsky program v oblasti zručností⁹ pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť bolo uverejnené v júli 2020 v čase vrcholiacej pandémie ochorenia COVID-19. Komisia v ňom vyzvala k revolúcii v oblasti zručností a zmene paradigmy politík v oblasti zručností a oznámila 12 opatrení na ich zrealizovanie. Jedným z týchto oznámených opatrení je iniciatíva v oblasti individuálnych vzdelávacích účtov, ktoré umožňujú ľuďom zhromažďovať a uchovávať nároky na odbornú prípravu, aby ich mohli využiť na odbornú prípravu, poradenstvo alebo potvrdzovanie.

Touto zmenou paradigmy politík v oblasti zručností sa takisto formuje mnoho dôležitých iniciatív Komisie:

- *Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv* obsahoval ambicióznú hlavnú cieľovú hodnotu týkajúcu sa zručností: do roku 2030 by sa v EÚ malo na odbornej príprave každoročne zúčastňovať 60 % dospelých v produktívnom veku. Lídri EÚ to uvítali v Portskom vyhlásení z 8. mája 2021 a záveroch Európskej rady z 25. júna 2021¹⁰.

⁵ Podľa [prieskumu EIB o investíciách](#) sa podiel zamestnávateľov v EÚ, ktorí považujú ťažkosti s nájdením zamestnancov so správnymi zručnosťami za prekážku v investovaní, zvýšil zo 66 % v roku 2016 na 76 % v roku 2019, pričom v roku 2020, keď vypukla pandémia COVID-19, došlo len k malému poklesu na 73 %.

⁶ MOP (2019), [Zručnosti pre zelenú budúcnosť: Globálne hľadisko na základe štúdií z 32 krajín](#).

⁷ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Digitálny kompas do roku 2030: digitálne desaťročie na európsky spôsob, [COM\(2021\) 118 final](#).

⁸ [Prieskum vzdelávania dospelých 2016](#), vo veku 25 – 64, okrem riadenej odbornej prípravy na pracovisku.

⁹ Oznámenie Komisie – Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť, [COM\(2020\) 274 final](#).

¹⁰ [Portské vyhlásenie – Consilium \(europa.eu\)](#) a [2425-06-21-euco-conclusions-en.pdf \(europa.eu\)](#).

- Zručnosti sa v *Európskej zelenej dohode*¹¹ uznávajú ako kľúčový faktor zelenej transformácie na moderné a konkurencieschopné hospodárstvo, ktoré efektívne využíva zdroje. V oznámení Komisie zo 14. júla 2021 „Fit for 55“¹² sa uznáva, že zelená transformácia môže uspieť len vtedy, ak bude EÚ disponovať kvalifikovanou pracovnou silou, ktorú potrebuje na udržanie svojej konkurencieschopnosti.
- Predsedníčka von der Leyenová vo svojej správe o stave Únie v roku 2021 zdôraznila význam investovania do digitálnych zručností a potrebu upriamiť na to pozornosť lídrov EÚ. V *digitálnom desaťročí Európy*¹³ sa znovu opakuje cieľ, aby minimálne 80 % populácie EÚ disponovalo aspoň základnými digitálnymi zručnosťami, a stanovuje sa cieľová hodnota 20 miliónov zamestnaných odborníkov na IKT s rovnomernejším zastúpením žien a mužov, a to do roku 2030. Nedávno prijatým návrhom *Cesta k digitálnemu desaťročiu*¹⁴ sa ustanovuje rámec na umožnenie napredovania v tejto oblasti.
- V oznámení Komisie o *novej priemyselnej stratégii pre Európu*¹⁵ Komisia vyzýva na prijatie ráznych opatrení zameraných na to, aby sa celoživotné vzdelávanie stalo realitou pre všetkých a aby sa zabezpečilo, že vzdelávanie a odborná príprava udržiavajú krok s dvojakou transformáciou a pomáhajú ju realizovať.
- *Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti*¹⁶, súčasť nástroja NextGenerationEU, a viacročný finančný rámec poskytujú členským štátom bezprecedentné financovanie z prostriedkov EÚ na investovanie do zručností. Všetky národné plány obnovy a odolnosti, ktoré Komisia doteraz prijala, obsahujú opatrenia na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu dospelých.

Táto iniciatíva je nevyhnutná, pretože minulé iniciatívy sa ukázali ako nedostatočné na podstatné zvýšenie účasti dospelých na odbornej príprave a odstránenie rozdielov v oblasti podpory prístupu k odbornej príprave. Hoci sa situácia medzi členskými štátmi líši, všetky čelia podobným problémom, ktoré sú vyjadrené v analýze európskeho semestra a odporúčaniach pre jednotlivé krajiny¹⁷.

¹¹ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Európskej rade, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Európska zelená dohoda, [COM\(2019\) 640 final](#).

¹² Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – „Fit for 55“: plnenie cieľa EÚ v oblasti klímy do roku 2030 na ceste ku klimatickej neutralite, [COM\(2021\) 550 final](#).

¹³ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Digitálny kompas do roku 2030: digitálne desaťročie na európsky spôsob, [COM\(2021\) 118 final](#).

¹⁴ Cesta k digitálnemu desaťročiu, [COM\(2021\) 574 final](#).

¹⁵ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Aktualizácia novej priemyselnej stratégie na rok 2020: Budovanie silnejšieho jednotného trhu pre obnovu Európy, [COM\(2021\) 350 final](#).

¹⁶ [Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady \(EÚ\) 2021/241](#) z 12. februára 2021, ktorým sa zriaďuje Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti (Ú. v. EÚ L 57, 18.2.2021, s. 17 – 75).

¹⁷ Podrobnosti o nerovnostiach v účasti na vzdelávaní dospelých nájdete v prílohe 6.3 a prehľad odporúčaní pre jednotlivé krajiny týkajúcich sa zručností v prílohe 6.4 posúdenia vplyvu.

Z analýzy z posúdenia vplyvu¹⁸ vyplýva, že existujú **dve hlavné príčiny problému**: jednotlivci **nedostávajú dostatočnú finančnú podporu na odbornú prípravu, a to ani na zdolávanie prekážok vo venovaní času odbornej príprave, a neexistuje dostatočná motivácia absolvovať odbornú prípravu.**

Dôsledky problému sú rôznorodé, od vyššieho rizika nezamestnanosti, nižších plátov a nižšej spokojnosti jednotlivcov s prácou až po zníženú produktivitu v spoločnostiach, najmä v MSP, a následkom toho nižší HDP a celkovo menej odolné hospodárstvo¹⁹.

Pokiaľ sa neprijmú rozhodné opatrenia, predpokladá sa, že účasť na vzdelávaní dospelých dosiahne do roku 2030 len približne 49 %, čo by výrazne zaostávalo za cieľovou hodnotou 60 %. Komisia preto navrhuje nový prístup k podporovaniu zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie v EÚ v súlade s programom v oblasti zručností, vďaka čomu budú mať jednotlivci situáciu pevne v rukách a budú mať k dispozícii pomoc a nástroje, ktoré potrebujú na pravidelné vzdelávanie.

Všeobecným cieľom iniciatívy je podporiť reformy členských štátov, ktorých zámerom je umožniť dospelým zúčastňovať sa na odbornej príprave, aby sa zvýšila miera účasti a znížil nedostatok zručností. Návrh sa vzťahuje na všetkých dospelých v produktívnom veku bez ohľadu na postavenie v rámci pracovnej sily alebo postavenie v zamestnaní²⁰. Zaujíma tak celkom nový prístup k celoživotnému vzdelávaniu, pričom sa oddeľujú nároky na odbornú prípravu od pôvodného financovateľa a jednotlivcom sa udeľujú plné vlastnícke práva na nároky. Iniciatíva týmto prispieva k celkovému cieľu EÚ podporovať vysoko konkurencieschopné sociálne trhové hospodárstvo so zameraním sa na plnú zamestnanosť a sociálny pokrok. Z analýz scenára vyplýva, že navrhovaný prístup by viedol k zvýšeniu účasti na odbornej príprave v roku 2030 na úrovniach vyšších ako cieľová hodnota EÚ 60 %²¹.

Konkrétne sa v tomto návrhu odporúča, aby členské štáty umožnili dospelým zúčastňovať sa na odbornej príprave s cieľom zvýšiť mieru účasti a znížiť nedostatok zručností, a to:

- a) podporovaním všetkých dospelých v produktívnom veku v prístupe k odbornej príprave vrátane zmien pracovného miesta a bez ohľadu na ich postavenie v rámci pracovnej sily alebo postavenie v zamestnaní;
- b) zvýšením stimulov a motivácie jednotlivcov vyhľadávať odbornú prípravu.

Na dosiahnutie týchto cieľov sa členské štáty v tomto navrhovanom odporúčaní vyzývajú, aby zriadili individuálne vzdelávacie účty. Budú predstavovať právo na celoživotné vzdelávanie prostredníctvom individuálnych vzdelávacích účtov ako prostriedku, ktorý umožní jednotlivcom zúčastniť sa na odbornej príprave relevantnej pre trh práce, a podporný rámec

¹⁸ Pozri oddiel 2 posúdenia vplyvu.

¹⁹ Pozri oddiel 2.3 posúdenia vplyvu.

²⁰ Pojem „postavenie v rámci pracovnej sily“ zahŕňa všetky zamestnané, nezamestnané aj ekonomicky neaktívne osoby. Pojem „postavenie v zamestnaní“ zahŕňa všetkých zamestnaných bez ohľadu na ich zmluvné postavenie, t. j. vrátane samostatne zárobkovo činných osôb a iných osôb v atypických formách práce.

²¹ Pozri oddiel 6.1 posúdenia vplyvu.

vrátane možností poradenstva a potvrdzovania s cieľom podporiť skutočné využívanie odbornej prípravy. Zodpovedá to usmerneniu č. 6 v rozhodnutí Rady z roku 2021 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov²² (ďalej len „usmernenia pre politiky zamestnanosti“), ktorým sa potvrdzuje verzia z roku 2020²³, v ktorej sa zdôrazňuje prístup k zamestnaniu a zručnostiam a vyzýva, aby sa členské štáty snažili „posilniť ustanovenia o individuálnych nárokoch na odbornú prípravu a zabezpečiť ich prenosnosť pri zmenách pracovného miesta“.

- **Súlad s existujúcimi ustanoveniami v tejto oblasti politiky**

Návrh je v súlade s existujúcimi politickými iniciatívami EÚ a dopĺňa ich, pričom väčšina z nich je zameraná skôr na návrh poskytovania vzdelávania a odbornej prípravy dospelých („strana ponuky“) než na ich sprístupnenie dospelým a podnietenie, aby ich využívali („strana dopytu“).

Okrem toho je rozsah pôsobnosti existujúcich iniciatív často obmedzený, pričom sa zameriava len na určité skupiny, a nie na všetkých dospelých v produktívnom veku. Napríklad pri prijímaní odporúčania Rady z roku 2016 s názvom Cesty zvyšovania úrovne zručností²⁴ (najnovší významný právny akt EÚ o politike vzdelávania dospelých) sa členské štáty dohodli, že zaujmú strategický a koordinovaný prístup k poskytovaniu príležitostí na vzdelávanie pre 58 miliónov nízkokvalifikovaných dospelých v EÚ²⁵. Cieľom je pomôcť im zlepšiť si základné zručnosti (t. j. schopnosť čítať a písať, schopnosť počítať a digitálne zručnosti) a/alebo získať širší súbor zručností vďaka vyššej kvalifikácii. V správe z roku 2019 o vykonávaní odporúčania sa uvádza celý rad vnútroštátnych politických reakcií. Vyzdvihuje sa v nej aj to, že riešenie problému získavania zručností u nízkokvalifikovaných osôb si vyžaduje dlhodobý systematický prístup doplnený vhodným financovaním, oslovením cieľových skupín a poradenstvom, čo sa často nedeje. Odporúčanie má užšiu cieľovú skupinu a užší rozsah pôsobnosti než tento návrh, keďže sa zameriava hlavne na nízkokvalifikované osoby, a neodporúča finančnú podporu individuálne vzdelávajúcim sa osobám.

Táto iniciatíva dopĺňa viacero nástrojov uvedených v **akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv**²⁶ z marca 2021, ktoré vyzývajú EÚ a členské štáty, aby rozšírili politiky a investície v oblasti zručností:

- Spolu s týmto návrhom sa predkladá návrh Komisie na **odporúčanie Rady týkajúce sa mikrocertifikátov**, opatrenia v rámci programu v oblasti zručností a hlavného nástroja na vytvorenie európskeho vzdelávacieho priestoru do roku 2025²⁷. Jeho cieľom je pomôcť ľuďom prispôbiť sa vyvíjajúcim sa potrebám trhu práce, a to

²² [Rozhodnutie Rady \(EÚ\) 2021/1868](#) o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov (Ú. v. EÚ L 379, 26.10.2021, s. 1 – 5).

²³ [Rozhodnutie Rady \(EÚ\) 2020/1512 z 13. októbra 2020 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov](#), s. 22.

²⁴ [Odporúčanie Rady z 19. decembra 2016 s názvom Cesty zvyšovania úrovne zručností](#): nové príležitosti pre dospelých (Ú. v. EÚ C 484, 24.12.2016, s. 1 – 6).

²⁵ Výberové zisťovanie pracovných síl 2020, ukazovatele [edat_lfs_9901](#).

²⁶ Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, [COM\(2021\) 102 final](#).

²⁷ Oznámenie Komisie o vytvorení európskeho vzdelávacieho priestoru do roku 2025, [COM\(2020\) 625 final](#).

podporovaním kvality, transparentnosti a uznávania krátkych programov odbornej prípravy. Mikrocertifikáty môžu pomôcť zabezpečiť, že jednotlivci využívajúci svoje individuálne vzdelávacie účty si môžu byť istí kvalitou odbornej prípravy a následným uznaním ich úsilia, a to súčasnými aj budúcimi zamestnávateľmi. Tieto dve iniciatívy spoločne stimulujú absolvovanie odbornej prípravy: tým, že sa na to dospelým poskytnú prostriedky a že sa zabezpečí, aby sa im to oplátilo.

- Iniciatíva **Pakt o zručnostiach**²⁸ z novembra 2020 sa zameriava na mobilizovanie súkromných a verejných zainteresovaných strán, aby prijali konkrétne opatrenia na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu osôb na trhu práce a v prípade potreby zoskupili úsilie v partnerstvách. Komisia odvtedy usporiadala okrúhle stoly na vysokej úrovni so zástupcami priemyslu, sociálnymi partnermi a s poskytovateľmi odborného vzdelávania a prípravy (OVP) so zámerom vytvoriť rozsiahle partnerstvá v 14 priemyselných ekosystémoch priemyselnej stratégie EÚ. Koncom novembra 2021 bolo založených päť takýchto partnerstiev²⁹, ktoré sa zaviazali v nadchádzajúcich rokoch zvýšiť úroveň zručností a rekvalifikovať 1,5 milióna ľudí. Pakt o zručnostiach doteraz združil viac ako 500 členov vrátane odvetvových obchodných organizácií, veľkých a malých spoločností, univerzít, poskytovateľov OVP, sociálnych partnerov, obchodných komôr, regionálnych a miestnych orgánov a verejných a súkromných služieb zamestnanosti.
- Prijatím tohto návrhu odporúčania sa uľahčí vykonávanie **odporúčania** Komisie týkajúceho sa **účinnnej aktívnej podpory zamestnanosti (EASE)**³⁰, ktoré bolo prijaté v marci 2021. Pomôže to členským štátom „vypracovať balíky politík s cieľom uľahčiť pracovníkom zmenu postavenia na trhu práce, najmä podporovaním možností zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie a podpornými opatreniami“.

2. PRÁVNY ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

• Právny základ

Právnym základom navrhovaného odporúčania je článok 292 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“) v spojení s článkom 149 ZFEÚ, pretože ťažiskom tejto iniciatívy je podporovať členské štáty pri dosahovaní cieľov politiky zamestnanosti. Článkom 149 ZFEÚ sa umožňujú nezáväzné opatrenia v oblasti zamestnanosti zamerané na poskytovanie porovnávacích analýz a rád a na podporu nových prístupov. Odporúčanie prispeje k vykonávaniu článku 145 ZFEÚ, v ktorom sa vyžaduje, aby členské štáty a Únia „[pracovali] na rozvoji koordinovanej stratégie zamestnanosti a najmä na podpore

²⁸ [Pakt o zručnostiach](#).

²⁹ Vzťahujú sa na tieto priemyselné ekosystémy: automobilový priemysel, mikroelektroniku, letecký a obranný priemysel, stavbu plavidiel a energiu z obnoviteľných zdrojov na mori.

³⁰ Odporúčanie Komisie zo 4. marca 2021 týkajúce sa účinnej aktívnej podpory zamestnanosti po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 (EASE), [COM\(2021\) 1372 final](#).

kvalifikovanej, vyškolenej a pružnej pracovnej sily a na pracovných trhoch reagujúcich na podmienky hospodárskych zmien“.

- **Subsidiarita (v prípade inej ako výlučnej právomoci)**

Tento návrh je v súlade so zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii (ZFEÚ).

Očakáva sa, že iniciatívou sa podporí a urýchli vnútroštátne úsilie, pričom sa zároveň bude v plnej miere rešpektovať zásada subsidiarity tým, že rozhodovanie o kľúčových navrhovaných parametroch, najmä zdrojoch financovania, úrovni nárokov na odbornú prípravu, prioritných cieľových skupinách (t. j. jednotlivcoch, ktorí najviac potrebujú zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu) a oprávnených možnostiach odbornej prípravy, sa ponechá členským štátom. Kým členské štáty môžu prijímať opatrenia na zlepšenie situácie na vnútroštátnej úrovni, iniciatívou EÚ sa môže podporovať, koordinovať a urýchliť vnútroštátne úsilie prostredníctvom výmeny skúseností a podpory nových prístupov. Iniciatíva môže takisto pomôcť stanoviť očakávania a vytvoriť medzi členskými štátmi a zainteresovanými stranami dôveru v záujme zvýšenia verejných a súkromných investícií do zručností, čo signalizuje, že všetci prispievajú k spoločnej výhode kvalifikovanej pracovnej sily v EÚ a budú mať z toho prínos. Vo verejnej konzultácii 84 % respondentov³¹ súhlasilo, že iniciatíva by mohla viesť aj k efektívnejšiemu využívaniu finančných prostriedkov EÚ na rozvoj zručností.

Iniciatíva môže uľahčiť prístup k odbornej príprave pre čoraz väčší počet občanov EÚ, ktorí žijú v inom členskom štáte a tým prispievajú k mobilite pracovnej sily v rámci EÚ a ďalšej integrácii jednotného trhu.³² Takisto môže pomôcť vytvoriť rovnaké podmienky pre spoločnosti na jednotnom trhu, a to zlepšením kvality a transparentnosti trhu odbornej prípravy v celej EÚ.

- **Proporcionalita**

Tento návrh je v súlade so zásadou proporcionality stanovenou v článku 5 ods. 4 ZFEÚ.

Navrhované opatrenia sú primerané sledovaným cieľom vzhľadom na naliehavosť problému a vyjadrenú ambíciu členských štátov zvýšiť účasť na vzdelávaní dospelých do roku 2030 nad úroveň, ktorých dosiahnutie v základnom scenári možno oprávnene očakávať, posilniť ustanovenia o individuálnych nárokoch na odbornú prípravu a zabezpečiť ich prenosnosť pri zmenách pracovného miesta.

Odporúčanie zriadiť osobné účty pre nároky na odbornú prípravu je primerané, pretože takéto účty umožnia oddeliť nároky na odbornú prípravu od ich pôvodného financovateľa

³¹ V rozpätí od 69 % v prípade podnikov po 93 % v prípade MVO a ostatných. Súhlas bol o 12 percentuálnych bodov vyšší medzi respondentmi z členských štátov s nízkou mierou účasti (89 %) v porovnaní s vysokou mierou účasti (77 %).

³² Trendy v mobilite pracovnej sily v EÚ, pozri Európska komisia (2020), [Výročná správa o mobilite pracovnej sily v rámci EÚ](#), a tvrdenie, že chýbajúce zručnosti obmedzujú mobilitu pracovnej sily v rámci EÚ, pozri Dorn a Zweigmüller (2021), [Migration and Labor Market Integration in Europe](#) (Migrácia a integrácia trhu práce v Európe), Journal of Economic Perspectives.

a jednotlivcom udelia plné vlastnícke práva na nároky, čo je nevyhnutné na zaistenie prenosnosti nárokov. Osobnými účtami sa uľahčujú aj flexibilné modely financovania s rozdelením nákladov medzi rôznych financovateľov nárokov na odbornú prípravu a prispôsobená podpora podľa cieľných skupín, čo vyhovuje celému radu možných modelov vnútroštátneho financovania a vykonávania. Pri vykonávaní navrhovaného odporúčania týkajúceho sa individuálnych vzdelávacích účtov a podporného rámca sa môže vychádzať z ustanovení v členských štátoch, ktoré už existujú alebo sa predpokladajú v národných plánoch obnovy a odolnosti. Umožňuje to odlišné prístupy, ktoré zohľadňujú rôzne hospodárske, finančné a sociálne situácie členských štátov a rozdielne podmienky vzdelávania, odbornej prípravy a podmienky na trhu práce.

Obsah tohto navrhovaného odporúčania teda neprekračuje rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie jeho cieľov.

- **Výber nástroja**

Z hľadiska cieľa (podpora reformy v členských štátoch) a predpokladaného právneho základu sa zvažujú len nezáväzné nástroje. Prvou možnosťou je navrhnúť revíziu usmernení pre politiky zamestnanosti, aby sa podporili reformy členských štátov prostredníctvom procesu európskeho semestra a odporúčaní pre jednotlivé krajiny. Najnovšie usmernenia z októbra 2021³³ potvrdzujú verziu z roku 2020, v ktorej sa od členských štátov už žiada, aby „[posilnili] ustanovenia o individuálnych nárokoch na odbornú prípravu a [zabezpečili] ich prenosnosť pri zmenách pracovného miesta, a to v prípade potreby aj prostredníctvom individuálnych vzdelávacích účtov“. Keďže ale usmernenia pre politiky zamestnanosti majú všeobecný charakter, neposkytujú ďalšie usmernenie k tomu, ako to urobiť.

Ďalšou možnosťou je oznámenie alebo odporúčanie Komisie, ktoré by mohlo členským štátom poskytnúť ďalšie usmernenie a podklad pre vykonávanie odporúčaní pre jednotlivé krajiny. Neobsahovalo by však politickú zodpovednosť členských štátov, a teda by nebolo dostatočné na stimulovanie požadovaných reforiem.

Uprednostňovaným nástrojom je návrh odporúčania Rady. Členským štátom sa v ňom poskytnú spoločne schválené odporúčania o konkrétnom nástroji, ktorý im môže pomôcť splniť hlavnú cieľovú hodnotu EÚ v oblasti účasti na odbornej príprave na rok 2030. Takisto sa ním poskytuje spoločný rámec opatrení, ktorý by mohol slúžiť ako základ pre následnú analýzu reforiem a pokroku. Kým rozhodnutie o navrhovaných parametroch, ako sú prioritné cieľové skupiny, financovanie alebo oprávnené možnosti odbornej prípravy, sa ponecháva na členských štátoch, návrh poskytuje usmernenie k tomu, ako riešiť problémy identifikované v odporúčaní pre jednotlivé krajiny v rámci európskeho semestra, v ktorých sa zohľadňujú konkrétne okolnosti jednotlivých členských štátov.

³³ [Rozhodnutie Rady \(EÚ\) 2020/1512](#) z 13. októbra 2020 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov (Ú. v. EÚ L 344, 19.10.2020, s. 22), opätovne potvrdené [rozhodnutím Rady \(EÚ\) 2021/1868](#) z 15. októbra 2021 (Ú. v. EÚ L 379, 26.10.2021, s. 1).

Vo verejnej konzultácii 61 %³⁴ respondentov súhlasilo, že právne predpisy EÚ, ktoré členské štáty dodržiavajú na dobrovoľnom základe, napr. odporúčanie Rady, by mohli byť vhodným prostriedkom na dosiahnutie cieľov tejto iniciatívy.

3. VÝSLEDKY KONZULTÁCIÍ SO ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A POSÚDENÍ VPLYVU

- **Hodnotenia *ex post*/kontroly vhodnosti existujúcich právnych predpisov**

Neuplatňuje sa.

- **Konzultácie so zainteresovanými stranami**

Úvodné posúdenie vplyvu bolo k dispozícii online pre spätnú väzbu verejnosti od 23. marca do 20. apríla 2021. Spolu bolo prijatých 23 odpovedí, v ktorých sa väčšinou zdôrazňovala dôležitosť navrhovania individuálnych vzdelávacích účtov v spolupráci so sociálnymi partnermi, potreba zaistenia toho, aby odborná príprava mala vysokú kvalitu, aby poradenstvo a informácie boli dostupné a aby sa dostatočná pozornosť venovala zraniteľným skupinám.

Komisia usporiadala **12-týždňovú verejnú konzultáciu** v období od 23. apríla do 16. júla 2021. Získala 216 odpovedí od 78 občanov, 26 subjektov verejného sektora, 46 záujmových združení a podnikov, 26 odborových zväzov a 40 MVO/ostatných respondentov. Väčšina respondentov (35), z ktorých 23 boli organizácie na úrovni EÚ, sídlila v Belgicku, o niečo menej v Taliansku (24). Okrem toho bolo prijatých 38 písomných odpovedí.

Verejná konzultácia potvrdila vymedzenie problému a potenciálnu pridanú hodnotu EÚ. Rozsiahlu podporu malo politické úsilie zamerané na uľahčenie vzdelávania medzi dospelými, ale podpora nebola až taká veľká v prípade odbornej prípravy nesúvisiacej so zamestnaním. 84 % respondentov súhlasilo, že individuálne vzdelávacie účty by mohli byť účinné na riešenie finančných obmedzení, pokiaľ ide o účasť na odbornej príprave. 82 % respondentov súhlasilo s tým, že motiváciu zúčastniť sa na odbornej príprave možno zvýšiť prostredníctvom individuálnych vzdelávacích účtov s podobne vysokým bodovým hodnotením pre kariérové poradenstvo, možnosti potvrdzovania neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, verejný register možností odbornej prípravy so zaručenou kvalitou, kampane na zvyšovanie informovanosti na úrovni EÚ aj na vnútroštátnej úrovni a digitálnu platformu jednotného kontaktného miesta. Obsahovala všeobecnú požiadavku vyhnúť sa zložitosti a byrokracii a zaistiť jednoduchosť prístupu pre jednotlivcov.

Uskutočnilo sa jedenásť **cielených konzultačných podujatí** s rôznymi skupinami zainteresovaných strán a sociálnych partnerov, a to aj na najvyššej politickej úrovni³⁵. Počas

³⁴ V rozpätí od 49 % v prípade podnikov po 83 % v prípade MVO a ostatných respondentov.

³⁵ Patríli k nim osobitné stretnutie so sociálnymi partnermi na vysokej politickej úrovni, konzultácia s Výborom pre zamestnanosť (EMCO), výmena názorov s členmi Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru (EHSV) a Výboru regiónov (VR), výmena názorov s Poradným výborom pre odbornú prípravu a s generálnymi riaditeľmi pre odbornú prípravu a ciele konzultácie s ostatnými príslušnými zainteresovanými skupinami vrátane poradných skupín pre európsky kvalifikačný rámec (EKR) a pre Europass, politických sietí a európskej siete verejných služieb zamestnanosti.

osobitných stretnutí so sociálnymi partnermi³⁶ sociálni partneri vyjadrili svoj súhlas so všeobecnými cieľmi iniciatívy, ale zdôraznili, že individuálne vzdelávacie účty by sa mali považovať za „jeden nástroj v súbore nástrojov“ na ich dosiahnutie.

Poradný výbor pre odbornú prípravu vo svojom stanovisku³⁷ súhlasil, že iniciatíva by mohla zlepšiť motiváciu a účasť dospelých na vzdelávaní a odbornej príprave. Zároveň tvrdí, že individuálne vzdelávacie účty by mali skôr dopĺňať ako nahradiť existujúce poskytovanie odbornej prípravy financované vládou a/alebo iniciované sociálnym partnerom.

Väčšina zainteresovaných strán a sociálnych partnerov, a to najmä z členských štátov s dobre rozvinutými systémami odbornej prípravy, napr. severských krajín, zdôraznila dôležitosť integrovania nových iniciatív do existujúcej vnútroštátnej (alebo regionálnej) infraštruktúry odbornej prípravy pri súčasnom rešpektovaní už zavedených kolektívnych dohôd o odbornej príprave, ktoré obvykle zahŕňajú zamestnávateľov, odborové zväzy a orgány verejnej správy. Panovala všeobecná zhoda v tom, že zameranie odbornej prípravy v rámci novej iniciatívy týkajúcej sa nárokov na odbornú prípravu by malo byť orientované na trh práce a že vplyvy by sa posilnili, ak by sa nároky na odbornú prípravu koordinovali s poradenstvom, so systémami zabezpečenia kvality a s akreditovanou odbornou prípravou.

Európsky parlament vo svojom stanovisku k európskemu programu v oblasti zručností³⁸ vyzdvihuje potenciál individuálnych vzdelávacích účtov, mechanizmus financovania považovaný za kľúčový faktor, ktorý pomôže zvýšeniu úrovne zručností a rekvalifikácii najmä najzraniteľnejších skupín.

V záveroch Rady z 8. júna 2020 o rekvalifikácii a zvyšovaní úrovne zručností³⁹ sa členské štáty vyzývajú, aby: „preskúmali možné modely verejného a súkromného financovania celoživotného vzdelávania a rozvoja zručností na individuálnej úrovni“, a Komisia sa vyzýva, aby podporila členské štáty v tomto úsilí.

Európsky hospodársky a sociálny výbor vo svojom stanovisku zo 7. júla 2021 k vzdelávaniu dospelých⁴⁰ konštatuje, že celoživotné vzdelávanie by sa malo stať životným štýlom pre všetkých a malo by sa stať realitou na pracovisku a vyzýva Komisiu a členské štáty, aby splnili a zvýšili cieľovú hodnotu každoročnej účasti na vzdelávaní dospelých stanovenú na 60 %. Členským štátom odporúča posilniť politiku, riadenie a financovanie vzdelávania dospelých a zabezpečiť všetkým dospelým rovnaký prístup k celoživotnému vzdelávaniu.

Fórum na vysokej úrovni o individuálnych vzdelávacích účtoch prilákalo takmer 800 účastníkov zo 48 krajín a seminár o potvrdzovaní pre štúdiu na podporu posúdenia vplyvu (s

³⁶ Stretnutie so sociálnymi partnermi z 15. apríla 2021.

³⁷ [Stanovisko Poradného výboru pre odbornú prípravu k individuálnym vzdelávacím účtom.](#)

³⁸ [Uznesenie Európskeho parlamentu z 11. februára 2021 o oznámení Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov s názvom Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť \[2020/2818\(RSP\)\].](#)

³⁹ [Závery Rady z 8. júna 2020 o rekvalifikácii a zvyšovaní úrovne zručností ako základe pre zvyšovanie udržateľnosti a zamestnateľnosti v kontexte podpory oživenia hospodárstva a sociálnej súdržnosti.](#)

⁴⁰ [Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru zo 7. júla 2021 k vzdelávaniu dospelých.](#)

približne 25 účastníkmi, väčšinou MVO a subjekty verejného sektora) bol zameraný na problém a analýzu vplyvu.

- **Získavanie a využívanie expertízy**

Základňa dôkazov na podporu iniciatívy zahŕňa:

- externú štúdiu na podporu posúdenia vplyvu,
- relevantné údaje z prieskumov na úrovni EÚ, napr. výberového zisťovania pracovných síl, prieskumu vzdelávania dospelých, prieskumu ďalšej odbornej prípravy, príslušných prieskumov, ktoré realizuje Eurofound a Cedefop, o účasti na vzdelávaní dospelých, o poskytovaní vzdelávania dospelých a o súvisiacich prekážkach a stimuloch,
- príslušnú literatúru obsahujúcu vyhodnotenia medzinárodných skúseností,
- viacero vzájomne prepojených výstupov z nezávislej siete odborníkov na vzdelávanie dospelých: správy o jednotlivých krajinách týkajúce sa dostupných systémov finančných stimulov, analýzu dostupných štatistických dôkazov a analýzu prostredia, ktoré bude poskytovať jednotlivcom priame finančné stimuly na odbornú prípravu,
- dôkazy z konzultácií o programe v oblasti zručností a akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv a závery zo stretnutí za okrúhlym stolom na vysokej úrovni týkajúce sa Paktu o zručnostiach⁴¹.

- **Posúdenie vplyvu**

Komisia vykonala posúdenie vplyvu možností politiky. Toto úsilie sa opieralo o štruktúrovanú konzultáciu v rámci Komisie prostredníctvom medziútvarevej riadiacej skupiny.⁴² Posúdenie vplyvu bolo prerokované s výborom pre kontrolu regulácie 29. septembra 2021. Výbor pre kontrolu regulácie 1. októbra 2021 vydal kladné stanovisko s výhradami, ktoré boli odstránené doplnením objasnení, pokiaľ ide o rozsah pôsobnosti iniciatívy, základný scenár, opis očakávaných vplyvov a výber uprednostňovanej možnosti.⁴³

Možnosti politiky sa líšili z hľadiska spôsobu realizácie nárokov na odbornú prípravu (poukazy na odbornú prípravu alebo osobné účty), veľkosti cieľovej skupiny a slobodnej voľby jednotlivcov vybrať si z možností odbornej prípravy. Uprednostňovanou možnosťou politiky je poskytnúť všetkým dospelým v produktívnom veku nároky na odbornú prípravu vo forme osobných účtov a zároveň prispôsobovať sumy podľa potrieb podpory a umožniť jednotlivcom slobodne si vybrať spomedzi možností odbornej prípravy, ktorých kvalita, význam pre trh práce a uznanie sú zaručené ich zaradením do verejného registra. Táto

⁴¹ [Pakt o zručnostiach](#).

⁴² Vrátane GR CNECT, EAC, ECFIN, ESTAT, GROW, JRC, JUST, Právneho servisu, REFORM a SG.

⁴³ Pozri prílohu 1 k posúdeniu vplyvu.

možnosť je pri dosahovaní cieľov iniciatívy najúčinnnejšia, pretože úplne znižuje nedostatky v podpore a fragmentáciu, pričom prispôsobuje odbornú prípravu individuálnym potrebám.⁴⁴

Pokiaľ ide o ciele iniciatívy, právny základ a zásadu subsidiarity, uprednostňovaným legislatívnym nástrojom je návrh odporúčania Rady. Týmto nástrojom sa umožňuje odporučiť kombináciu individuálnych nárokov na odbornú prípravu a podmienok podporného rámca a zároveň sa umožňuje členským štátom vykonávať opatrenia v súlade s vnútroštátnymi okolnosťami.

Prínosy uprednostňovanej možnosti: Z analýz scenára vyplýva, že vykonaním uprednostňovanej možnosti by sa mohla zvýšiť účasť na odbornej príprave v roku 2030 na úrovne vyššie ako cieľová hodnota EÚ 60 % a znížiť rozdiely v účasti medzi členskými štátmi. Hlavné očakávané vplyvy sú vyššie platy pre jednotlivcov, vyššia produktivita pre podniky a vyšší HDP a väčšia sociálna súdržnosť.

Náklady na uprednostňovanú možnosť: V analýze scenára sa odhadujú priame ročné náklady na nároky na odbornú prípravu vo výške približne 17,6 až 24,5 miliardy EUR.⁴⁵ Ďalšie náklady vyplývajú z väčšieho čerpania plateného voľna na odbornú prípravu a počiatočných a administratívnych nákladov, ale predpokladá sa, že tieto náklady sa obmedzia vzhľadom na príslušnú infraštruktúru, ktorá je už v mnohých členských štátoch do značnej miery zavedená. Ak sa iniciatíva vykoná správne, výpočty nákladov a prínosov naznačujú, že uvedené prínosy značne prevyšujú náklady.

Účinok na spoločnosti (vrátane MSP): Očakáva sa, že spoločnosti budú mať prínos z kvalifikovanejšej a produktívnejšej pracovnej sily a nižšej miery nedostatku zručností, pričom pôjde najmä o prínos pre MSP, ktorých zamestnanci sa v súčasnosti zúčastňujú na odbornej príprave v menšej miere.

Vplyv na vnútroštátne rozpočty a správne orgány: Pravidlá financovania sú ponechané na členských štátoch. Výpočty nákladov a prínosov naznačujú, že prínosy značne prevyšujú náklady, takže udržateľné verejné financie možno podporiť vhodnými pravidlami financovania a rozdelenia nákladov.

- **Regulačná vhodnosť a zjednodušenie**

Neuplatňuje sa.

- **Základné práva**

Podľa článku 14 ods. 1 Charty základných práv EÚ: „Každý má právo na vzdelanie a na prístup k odbornému a ďalšiemu vzdelávaniu“ – toto je vyjadrené aj v zásadách 1, 4 a 5 Európskeho piliera sociálnych práv. Očakáva sa, že iniciatíva bude mať pozitívny vplyv na základné práva, a to odstránením nedostatkov v prístupe k ďalšej odbornej príprave. Tento

⁴⁴ Podrobnejšiu diskusiu o tom, ako politické opatrenia odporúčané v tomto návrhu riešia identifikované prekážky účasti, nájdete v oddieloch 2.2 a 7 posúdenia vplyvu.

⁴⁵ Tieto odhady sú prevzaté z analýz scenára uvedených v oddiele 6.1 posúdenia vplyvu. Sú založené na nároku na odbornú prípravu v hodnote 30 hodín pre všetkých dospelých v produktívnom veku a 50 hodín pre jednotlivcov, ktorí najviac potrebujú zvýšenie úrovne zručností a rekvalifikáciu. Finančné náklady na prijímateľa závisia od nákladov na odbornú prípravu v členských štátoch, pričom odhadovaný priemer za EÚ je 381 EUR za 30 hodín a 631 EUR za 50 hodín odbornej prípravy.

vplyv je pomerne silný, keďže iniciatíva sa vzťahuje na všetkých dospelých v produktívnom veku, pričom poskytuje aj osobitnú podporu osobám, ktoré najviac potrebujú zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu.

4. VPLYV NA ROZPOČET

Táto iniciatíva si nevyžaduje dodatočné zdroje z rozpočtu EÚ. Vplyv na vnútroštátne rozpočty bude závisieť od modelu financovania, ktorý si zvolí príslušný členský štát.

5. ĎALŠIE PRVKY

- **Plány vykonávania a spôsob monitorovania, hodnotenia a podávania správ**

V tomto navrhovanom odporúčaní sa členské štáty vyzývajú, aby pri jeho vykonávaní spolupracovali s Komisiou. Odporúča sa v ňom, aby členské štáty čo najskôr uplatnili jeho zásady a predložili plán stanovujúci opatrenia, ktoré sa majú prijať na vnútroštátnej úrovni. O pokroku dosiahnutom pri vykonávaní plánov by sa malo diskutovať vo Výbore pre zamestnanosť v kontexte mnohostranného dohľadu v rámci európskeho semestra so zameraním sa na nástroje, ktoré zaviedli členské štáty, ako aj výsledky (napr. účasť na odbornej príprave a následné výsledky na trhu práce).

Komisia má v úmysle spolu s Výborom pre zamestnanosť zaviesť rámec monitorovania s dohodnutými spoločnými kvantitatívnymi a kvalitatívnymi ukazovateľmi ako základ pre posúdenie vykonávania tohto odporúčania a pre jeho preskúmanie. Tento rámec by s cieľom uľahčiť oznamovacie povinnosti členských štátov čo najviac využíval informácie, ktoré sa už zbierajú prostredníctvom iných rámcov monitorovania, a zabránil by duplicitě monitorovania a podávania správ (napr. v prípade Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti, Európskeho sociálneho fondu plus a strategického rámca pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a v odbornej príprave v záujme vytvorenia európskeho vzdelávacieho priestoru).

Komisia má v úmysle v spolupráci s členskými štátmi a po konzultácii s dotknutými zainteresovanými stranami posúdiť a vyhodnotiť pokrok vo vykonávaní navrhovaného odporúčania a predložiť správu Rade najskôr po piatich rokoch od dátumu jeho prijatia.

- **Vysvetľujúce dokumenty (v prípade smerníc)**

Neuplatňuje sa.

- **Podrobné vysvetlenie konkrétnych ustanovení návrhu**

(*Odseky 1 – 2*) Inovatívnym aspektom tohto návrhu je, že **jednotlivec sa stáva stredobodom rozvoja zručností**. Odporúča sa v ňom, aby členské štáty vypracovali politiky a nástroje na podporu všetkých dospelých v produktívnom veku v prístupe k odbornej príprave vrátane zmien pracovného miesta bez ohľadu na ich postavenie v rámci pracovnej sily alebo postavenie v zamestnaní, ako aj na zvýšenie stimulov a motivácie jednotlivcov vyhľadávať odbornú prípravu. Individuálne vzdelávacie účty a podporný rámec vrátane možností poradenstva a potvrdzovania môžu podporiť účinné využívanie tejto odbornej prípravy.

(*Odsek 3*) **Cieľovou skupinou** pre iniciatívu sú všetci dospelí v produktívnom veku s oprávneným pobytom v členskom štáte bez ohľadu na ich dosiahnutý stupeň vzdelania

a súčasné postavenie v rámci pracovnej sily alebo typ zamestnania, a teda vrátane zamestnaných, samostatne zárobkovo činných osôb a iných osôb v atypických formách práce, nezamestnaných a ekonomicky neaktívnych osôb. V návrhu sa preto odporúča zriadenie individuálnych vzdelávacích účtov pre každého dospelého v produktívnom veku v tom členskom štáte, v ktorom má oprávnený pobyt.

Pre cezhraničných pracovníkov EÚ a samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré sú občanmi EÚ a pracujú v inom členskom štáte, než v ktorom majú pobyt, je zaručená výnimka. Keďže individuálne vzdelávacie účty sú predovšetkým zamerané na rozvíjanie zručností relevantných pre trh práce, miesto pobytu by nebolo vhodným kritériom na určenie toho, v ktorom členskom štáte by mal byť pre túto skupinu individuálny vzdelávací účet zriadený. V návrhu sa preto ako kritérium určenia toho, kde by sa mal zriadiť individuálny vzdelávací účet pre cezhraničných pracovníkov, odporúča miesto zamestnania alebo samostatne zárobkovej činnosti. Táto úprava by bola v súlade so zásadou nediskriminácie štátnych príslušníkov, pokiaľ ide o prístup k sociálnym výhodám stanoveným v článku 7 ods. 2 nariadenia (EÚ) č. 492/2011⁴⁶.

(Odseky 5 – 7) V návrhu sa odporúča, aby členské štáty uplatnili **univerzálny prístup**, a to zriadením individuálneho vzdelávacieho účtu pre každého jednotlivca, na ktorého sa vzťahuje rozsah pôsobnosti tejto iniciatívy, a zaistením primeraného ročného poskytovania individuálnych nárokov na odbornú prípravu. Zároveň sa v ňom členské štáty vyzývajú, aby **prispôsobili financovanie potrebám jednotlivcov**. Tento „univerzálny, ale diferencovaný“ prístup podporili vo verejnej konzultácii zainteresované strany. V návrhu sa odporúča prideliť dodatočné nároky na odbornú prípravu jednotlivcom, ktorí najviac potrebujú zvýšiť si úroveň zručností a rekvalifikovať sa. V závislosti od vnútroštátneho kontextu by to mohli byť jednotlivci v špecifických situáciách zamestnania (napr. atypické formy práce), podľa ich postavenia v rámci pracovnej sily (zamestnaní, nezamestnaní alebo ekonomicky neaktívni), pracujúci pre firmy v odvetviach výrazne ovplyvnených digitálnou alebo zelenou transformáciou) alebo pre špecifické typy spoločností [napr. mikropodniky, MSP alebo spoločnosti s osobitnými potrebami zručností (ako sú nízkokvalifikovaní jednotlivci)] alebo v špecifických vekových skupinách či zraniteľných skupinách. Skupiny, ktorým sa prideliť dodatočné nároky na odbornú prípravu, sa môžu s vyvíjajúcim sa trhom práce zmeniť.

(Odseky 8 – 9) Individuálnymi vzdelávacími účtami sa podporuje myšlienka **rozdelenia nákladov**, keďže umožňujú, aby sa príspevky z rôznych zdrojov, napr. subjektov verejného sektora a zamestnávateľov, hromadili a spravovali v jednom účte. Uľahčuje sa tým prispôbenie podpory podľa potreby zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie (napr. pri financovaní dodatočných individuálnych nárokov na odbornú prípravu pre nezamestnaných verejnými službami zamestnanosti) a navýšenia zo strany zamestnávateľov pre svojich zamestnancov, ktoré môžu byť dobrovoľné alebo výsledkom kolektívnych zmlúv.

(Odsek 10) **Hromadenie individuálnych nárokov na odbornú prípravu počas stanoveného obdobia** na osobnom účte umožňuje jednotlivcom uchovávať nároky nezávisle

⁴⁶ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie (Ú. v. EÚ L 141, 27.5.2011, s. 1 – 12).

od ich postavenia v rámci pracovnej sily alebo postavenia v zamestnaní, začať dlhšiu alebo nákladnejšiu odbornú prípravu, odborne sa pripraviť na prechod medzi zamestnaniami alebo reagovať na potreby nových zručností v období krízy a v kontexte zelenej a digitálnej transformácie. Členské štáty môžu stanoviť pravidlá týkajúce sa horných limitov pre takéto hromadenie alebo skončenia platnosti nárokov s cieľom podporiť jednotlivcov, aby ich využili.

(*Odsek 11*) V návrhu sa odporúča, aby sa jednotlivcom pridelovali nároky na odbornú prípravu v mieste ich oprávneného pobytu okrem cezhraničných pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb, ktorí pracujú v inom členskom štáte, než v ktorom majú pobyt, a ktorým by sa mali pridelovať nároky v tom členskom štáte, v ktorom pracujú. Keďže nároky nepatria do rozsahu pôsobnosti spoločných pravidiel o ochrane práv na sociálne zabezpečenie osôb, ktoré sa pohybujú v rámci EÚ⁴⁷, v návrhu sa odporúča, aby členské štáty umožnili osobám uchovávať si svoj individuálny vzdelávací účet a nahromadené nároky na odbornú prípravu počas obdobia, keď žili v inom členskom štáte. Umožní sa tak ľuďom využiť ich po návrate alebo na ponuky dištančného vzdelávania v súlade s pravidlami zavedenými pre individuálne vzdelávacie účty v ich domovskom členskom štáte. Zároveň by ľudia mali nárok na nový individuálny vzdelávací účet v členskom štáte, v ktorom majú aktuálne pobyt. Týmto sa uľahčí cezhraničná mobilita a zdôrazní zásada, že nároky na odbornú prípravu, ktoré už boli raz priznané, patria jednotlivcom. Prenosnosť nárokov na odbornú prípravu medzi členskými štátmi sa ďalej preskúma, keď individuálne vzdelávacie účty budú zavedené a budú zahrnuté do hodnotenia vykonávania tohto odporúčania. EÚ môže uľahčiť diskusiu o prenosnosti nárokov na odbornú prípravu medzi členskými štátmi.

(*Odseky 12 – 20*) Dôležité je zaviesť **podporný rámec** na uľahčenie využívania možností odbornej prípravy, kariérového poradenstva a potvrdzovania. Navrhuje sa, aby zahŕňal možnosti kariérového poradenstva a potvrdzovania, verejný vnútroštátny register a jednotný vnútroštátny digitálny portál podporujúci individuálne vzdelávacie účty tým, že by umožňoval zabezpečenú elektronickú autentifikáciu a pripojenie do registra. Rámec bude zohrávať veľmi dôležitú úlohu pri motivovaní ľudí, aby sa rozhodli absolvovať odbornú prípravu, pretože bude poskytovať výber dôveryhodných možností odbornej prípravy so zaručenou kvalitou spolu s možnosťami kariérového poradenstva a potvrdzovania. Pre úspešné vytvorenie rámca bude rozhodujúca aj spolupráca **zamestnávateľov**, najmä **mikropodnikov** a **MSP**.

(*Odsek 12*) V konzultáciách sa **služby kariérového poradenstva** určili za najdôležitejší prvok podporného rámca. Hoci vo väčšine členských štátov sú takéto služby k dispozícii, ich dosah je často obmedzený. Na nasmerovanie jednotlivcov k tým možnostiam odbornej prípravy, ktoré najlepšie riešia ich potreby, sa členským štátom odporúča, aby zlepšili prístup k osobnému kariérovému poradenstvu pre všetkých dospelých, ako aj prístup k digitálnym poradenským službám (poskytovaným najmä prostredníctvom používateľsky ústretového registra uznaných možností).

⁴⁷ Nároky na odbornú prípravu sú mimo rozsahu pôsobnosti [nariadenia \(ES\) Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia \(Ú. v. EÚ L 166, 30.4.2004, s. 1 – 123\)](#).

Potvrdenie predchádzajúceho vzdelávania umožňuje jednotlivcom preukázať, že získali určité zručnosti. Nedávne hodnotenie odporúčania Rady o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa⁴⁸ poukazuje na podstatný pokrok, ale identifikuje aj pretrvávajúce problémy a navrhované reakcie. Predovšetkým je nevyhnutné zaistiť poskytnutie podpory jednotlivcom, užšiu koordináciu s poradenskými službami a účinné prispôsobenie iniciatív týkajúcich sa potvrdzovania pre znevýhodnené a zraniteľné skupiny. Snahou návrhu je riešiť pretrvávajúce problémy potvrdzovania tým, že sa členským štátom odporúča, aby zaistili, že individuálne vzdelávacie účty možno použiť na prístup k možnostiam potvrdzovania a že takéto možnosti vrátane osobného alebo online posúdenia zručností sú dostupné a prístupné. Týmto dopĺňa návrh o európskom prístupe k mikrocertifikátom, ktorý môže takisto uľahčiť potvrdzovanie a uznávanie výsledkov odbornej prípravy.

(*Odseky 13 – 17*) **Verejný vnútroštátny register** ponúk uznávanej odbornej prípravy so zaručenou kvalitou, kariérového poradenstva a potvrdzovania môže zvýšiť motiváciu ľudí absolvovať odbornú prípravu, a to tým, že sa v ňom ľahko prístupným spôsobom uvádzajú dostupné možnosti a že znižuje neistotu, pokiaľ ide o kvalitu a uznávanie výsledkov odbornej prípravy. Podobné registre už existujú alebo sa vyvíjajú minimálne v 12 členských štátoch. V návrhu sa odporúča, aby všetky členské štáty zriadili takýto register a pravidelne ho aktualizovali a zároveň aby mal udržateľný model riadenia s transparentnými pravidlami vkladania nových ponúk odbornej prípravy. Nárok na financovanie z individuálnych nárokov na odbornú prípravu by mali mať len ponuky odbornej prípravy, kariérového poradenstva a potvrdzovania, ktoré boli zaradené do registra. Do registra by sa mali zaradiť aj služby kariérového poradenstva a možnosti potvrdzovania, ktoré jednotlivcom bezplatne poskytujú členské štáty. Kritériá zaradenia možností do registrov by sa mali formulovať na úrovni členských štátov na základe transparentných požiadaviek na kvalitu a v spolupráci so sociálnymi partnermi a s príslušnými zainteresovanými stranami, pričom sa bude vychádzať z informovanosti pre oblasť zručností a európskych rámcov kompetencií.⁴⁹ Krátkodobé kurzy odbornej prípravy zahrnuté v registri by mali byť vypracované v súlade s európskym prístupom k mikrocertifikátom, aby sa podporila transparentnosť, pokiaľ ide o kvalitu a uznávanie výsledkov odbornej prípravy. Členské štáty sa nabádajú, aby transparentným spôsobom sprístupnili vnútroštátny register možnostiam odbornej prípravy, ktoré ponúkajú poskytovatelia v iných krajinách, za predpokladu, že majú dôveryhodnú kvalitu. Ako sa potvrdilo konzultáciami, sociálni partneri a príslušné zainteresované strany sú schopné a ochotné pridať riadeniu takýchto registrov hodnotu.

(*Odsek 18*) V návrhu sa odporúča, aby členské štáty zriadili a udržiavali **jednotný vnútroštátny digitálny portál**, ľahko prístupný cez mobilné zariadenia (napr. prostredníctvom digitálnej aplikácie), aby sa zvýšila transparentnosť dostupných možností odbornej prípravy a podpory na vnútroštátnej úrovni a aby sa používateľom umožnil prístup

⁴⁸ Európska komisia (2020), [Štúdia na podporu hodnotenia odporúčania Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa](#).

⁴⁹ Napríklad európsky rámec digitálnych kompetencií pre občanov (DigComp), európsky rámec pre osobné a sociálne kompetencie a schopnosť učiť sa (LifeComp), európsky rámec kompetencií v oblasti podnikania (EntreComp) a európsky rámec kompetencií v oblasti udržateľnosti (GreenComp).

k ich individuálnym účtom, preskúmanie ich dostupných individuálnych nárokov na odbornú prípravu a nahliadnutie do vnútroštátneho registra.

(*Odseky 19 – 20*) **Platené voľno na odbornú prípravu** umožňuje pracovníkom dostávať plat alebo náhradu príjmu počas obdobia odbornej prípravy, ktoré môže byť v rozpätí od niekoľkých dní po niekoľko mesiacov. Takéto ustanovenia už existujú v 24 členských štátoch, z ktorých 12 sú signatármi Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce (MOP) o platenom študijnom voľne.⁵⁰ Prístup k platenému voľnu na odbornú prípravu je často obmedzený konkrétnymi prvkami pracovnoprávneho vzťahu. Reštriktívne kritériá oprávnenosti a nedostatočná informovanosť potenciálnych prijímateľov znamenajú, že existujúce ustanovenia zvykne využívať menej ako 1 % zamestnanej populácie.⁵¹ Členské štáty sa preto vyzývajú, aby prijali aj univerzálne dostupné ustanovenia o platenom voľne na odbornú prípravu alebo aby preskúmali existujúce ustanovenia s cieľom zabezpečiť, že sa vzťahujú na všetky zamestnané osoby a obsahujú finančnú podporu pre zamestnávateľov, ktorých zamestnanci využívajú platené voľno na odbornú prípravu (najmä MSP, ktoré čelia väčším problémom). V návrhu sa odporúča posilnenie väzieb medzi ustanoveniami o platenom voľne na odbornú prípravu a ostatnými dostupnými podpornými opatreniami, pričom podrobné pravidlá sa ponechávajú na členských štátoch.

(*Odsek 21*) V návrhu sa takisto odporúča, aby členské štáty organizovali rozsiahle **osvetové činnosti a kampane na zvyšovanie informovanosti**, najmä medzi osobami, ktoré sú najviac vzdialené od trhu práce. Tieto činnosti a kampane sú dôležité na zabezpečenie vyššej miery účasti dospelých na možnostiach vzdelávania, predovšetkým v skupinách s nízkou informovanosťou o potrebách a možnostiach zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie. Účinnosť takýchto činností možno zvýšiť spoluprácou medzi subjektmi verejného sektora, sociálnymi partnermi, organizáciami občianskej spoločnosti a ostatnými zainteresovanými stranami.

(*Odsek 22*) Na podporu vykonávania tejto iniciatívy sa odporúča, aby členské štáty zaviedli **pravidlá monitorovania s cieľom zaistiť neustále zlepšovanie** individuálnych vzdelávacích účtov a podporného rámca. Následné úpravy na dosiahnutie cieľov tohto odporúčania čo najefektívnejším spôsobom by sa mohli týkať sumy individuálnych nárokov na odbornú prípravu, vymedzenia jednotlivcov, ktorí najviac potrebujú zvýšiť si úroveň zručností a rekvalifikovať sa alebo používateľsky ústretovej integrácie rôznych prvkov podporného rámca.

(*Odseky 23 – 26*) Pravidlá na zaistenie primeraného a udržateľného **financovania** individuálnych vzdelávacích účtov sa musia určiť na vnútroštátnej úrovni v súlade s vnútroštátnymi okolnosťami a s osobitnou pozornosťou venovanou MSP. Kým za vykonávanie odporúčania ostáva zodpovedný členský štát, v návrhu sa odporúča uľahčenie kombinácie rôznych verejných a súkromných zdrojov financovania, čo môže napríklad zahŕňať dobrovoľné navýšenie zo strany zamestnávateľov. Členské štáty môžu využiť aj

⁵⁰ K 1. februáru 2020, podľa predbežnej verzie aktualizovanej databázy Cedefop [Financovanie vzdelávania dospelých](#) (aktualizácia sa pripravuje) uvedenej v prílohe 8.2. Posledná ratifikácia [Dohovoru MOP o platenom študijnom voľne](#) členskými štátmi sa uskutočnila v roku 1993.

⁵¹ Cedefop (2012), [Voľno na odbornú prípravu. Politiky a prax v Európe](#).

podporu z rôznych fondov EÚ, najmä fondov politiky súdržnosti vrátane Európskeho sociálneho fond plus⁵², Európskeho fondu regionálneho rozvoja⁵³ a Fondu na spravodlivú transformáciu⁵⁴, ako aj z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti⁵⁵ v rámci nástroja NextGenerationEU, ak do svojich plánov obnovy a odolnosti zahrnú príslušné reformy a investície. Pri návrhu a realizácii reforiem podporujúcich zavedenie individuálnych vzdelávacích účtov a ich podporného rámca môže Nástroj technickej podpory poskytnúť prispôbené odborné znalosti.

(*Odsek 27*) Ako už bolo vysvetlené, **podpora EÚ** bude zameraná na využívanie bezprecedentného financovania z prostriedkov EÚ dostupného pre členské štáty na rozvoj zručností z nástroja NextGenerationEU a viacročného finančného rámca. EÚ bude podporovať rozvoj zručností aj prostredníctvom príslušných iniciatív, ako je Pakt o zručnostiach, koncepcia sektorovej spolupráce v oblasti zručností, koalícia pre digitálne zručnosti a pracovné miesta, Elektronická platforma vzdelávania dospelých v Európe (EPALE) a iné vhodné opatrenia programu Erasmus+, a projektov spolupráce medzi sociálnymi partnermi na úrovni EÚ. Môže takisto podporiť vzájomné učenie a výmenu osvedčených postupov pri vykonávaní odporúčania. Ďalšia práca na platforme Europass by sa mala zamerať na zaistenie interoperability, t. j. prepojenia s jednotnými vnútroštátnymi digitálnymi portálmi určenými pre individuálne vzdelávacie účty.

(*Odseky 28 – 30*) **Podávanie správ a hodnotenie** bude vychádzať z monitorovania v rámci mnohostranného dohľadu vykonávaného vo Výbore pre zamestnanosť ako súčasť cyklu európskeho semestra na základe dohodnutého rámca monitorovania a pravidiel monitorovania. Odporúča sa, aby členské štáty pripravili plán vykonávania do 12 mesiacov od prijatia odporúčania. Prvé hodnotenie sa navrhuje najskôr 5 rokov po prijatí.

⁵² [Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady \(EÚ\) 2021/1057](#) z 24. júna 2021, ktorým sa zriaďuje Európsky sociálny fond plus (ESF+) a zrušuje nariadenie (EÚ) č. 1296/2013 (Ú. v. EÚ L 231, 30.6.2021, s. 21 – 59).

⁵³ [Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady \(EÚ\) 2021/1058](#) z 24. júna 2021 o Európskom fonde regionálneho rozvoja a Kohéznom fonde (Ú. v. EÚ L 231, 30.6.2021, s. 60 – 93).

⁵⁴ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1056 z 24. júna 2021, ktorým sa zriaďuje Fond na spravodlivú transformáciu (Ú. v. EÚ L 231, 30.6.2021, s. 1– 20).

⁵⁵ [Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady \(EÚ\) 2021/241](#) z 12. februára 2021, ktorým sa zriaďuje Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti (Ú. v. EÚ L 57, 18.2.2021, s. 17 – 75).

Návrh

ODPORÚČANIE RADY**týkajúce sa individuálnych vzdelávacích účtov**RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 292 v spojení s článkom 149,

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

keďže:

- (1) Kvalifikovaná pracovná sila je rozhodujúca pre posilnenie udržateľnej konkurencieschopnosti EÚ, podporu oživenia hospodárstva z pandémie COVID-19 sprevádzaného tvorbou veľkého počtu pracovných miest a zaistenie sociálne spravodlivej digitálnej a zelenej transformácie. Ľudia musia držať krok s vývojom na trhoch práce a neustále si zvyšovať úroveň svojich zručností. Nové a lepšie zručnosti otvárajú viac možností a pripravujú ľudí na to, aby zohrávali aktívnu úlohu pri zvládaní zmien postavenia na trhu práce a plne sa zapájali do života spoločnosti prechádzajúcej demografickými zmenami. Okrem toho môže byť zvyšovanie úrovne zručností dospelých účinným nástrojom pri podporovaní sociálnej spravodlivosti a inklúzie pre spravodlivú transformáciu.
- (2) V článku 14 ods. 1 Charty základných práv EÚ sa stanovuje, že každý má právo na vzdelanie a na prístup k odbornému a ďalšiemu vzdelávaniu. V prvej zásade Európskeho piliera sociálnych práv⁵⁶ sa stanovuje, že každý má právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie, aby si udržal a získal zručnosti, ktoré mu umožnia plne sa zapojiť do života spoločnosti a úspešne zvládať zmeny postavenia na trhu práce. Štvrtá zásada sa týka aktívnej podpory zamestnanosti na obhajobu práva každého na včasnú a cielenú pomoc na zlepšenie svojich vyhliadok, pokiaľ ide o zamestnanie alebo samostatne zárobkovú činnosť. V piatej zásade o bezpečnom a adaptabilnom zamestnaní sa zdôrazňuje, že bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu by sa pracovníkom malo poskytovať spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o pracovné podmienky, prístup k sociálnej ochrane a odbornej príprave.
- (3) Európska rada 25. júna 2021 uvítala hlavné ciele EÚ v rámci akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv v súlade s Portsým vyhlásením⁵⁷, ktorými sa podporí ambícia dosiahnutia toho, že do roku 2030 sa minimálne 60 % všetkých dospelých každoročne zúčastní na odbornej

⁵⁶

[Európsky pilier sociálnych práv.](#)

⁵⁷

[Závery Európskej rady](#) z 24. – 25. júna 2021. Nadväzujú na [Portske vyhlásenie](#) z 8. mája 2021.

príprave. Účasť na vzdelávaní dospelých v EÚ však v poslednom desaťročí stagnuje a 21 členských štátov zaostalo za cieľom na úrovni EÚ do roku 2020. Možnosti rozvoja zručností sú príliš často nedosiahnuteľné pre mnohých dospelých, ako sú osoby v atypických formách práce, zamestnanci malých a stredných podnikov (MSP), nezamestnané, neaktívne a nízkokvalifikované osoby.

- (4) Európsky program v oblasti zručností⁵⁸ prijatý v júli 2020 vyzýva na revolúciu v zručnostiach, aby sa zelená a digitálna transformácia premenili na možnosti rýchlej a spravodlivej obnovy. Okrem iného sa v ňom oznamuje, že Komisia preskúma individuálne vzdelávacie účty ako nástroj podpory zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie dospelých v produktívnom veku, pričom doplní iné opatrenia zamerané na zamestnávateľov a poskytovateľov vzdelávania alebo odbornej prípravy.
- (5) V súvislosti s prechodom na moderné a konkurencieschopné hospodárstvo, ktoré efektívne využíva zdroje, ako sa stanovuje v rámci Európskej zelenej dohody⁵⁹ pre klimatickú neutralitu do roku 2050, bude potrebné, aby pracovná sila získala nové zručnosti, najmä zručnosti pre zelenú transformáciu, a zvýšila si úroveň svojich súčasných zručností. V oznámení Komisie „Fit for 55“⁶⁰ sa uznáva, že zelená transformácia môže uspieť len vtedy, ak bude EÚ disponovať kvalifikovanou pracovnou silou, ktorú potrebuje na udržanie svojej konkurencieschopnosti, a poukazuje na kľúčové opatrenia v rámci programu v oblasti zručností s cieľom vybaviť ľudí zručnosťami potrebnými na zelenú a digitálnu transformáciu.
- (6) V digitálnom desaťročí Európy⁶¹ sa znovu opakuje cieľ zabezpečiť, aby minimálne 80 % populácie EÚ disponovalo aspoň základnými digitálnymi zručnosťami do roku 2030, a stanovuje sa cieľová hodnota 20 miliónov zamestnaných odborníkov na IKT s rovnomernejším zastúpením žien a mužov do roku 2030. V návrhu Komisie Cesta k digitálnemu desaťročiu⁶² sa predpokladá ustanovenie rámca na umožnenie napredovania v tejto oblasti. V akčnom pláne digitálneho vzdelávania na roky 2021 – 2027⁶³ sa zdôrazňuje, že technologické prostriedky by sa mali použiť na uľahčenie prístupnosti a posilnenie flexibility možností vzdelávania vrátane zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie.

⁵⁸ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť, [COM\(2021\) 274 final](#).

⁵⁹ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Európskej rade, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Európska zelená dohoda, [COM\(2019\) 640 final](#).

⁶⁰ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – „Fit for 55“: plnenie cieľa EÚ v oblasti klímy do roku 2030 na ceste ku klimatickej neutralite, [COM\(2021\) 550 final](#).

⁶¹ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Digitálny kompas do roku 2030: digitálne desaťročie na európsky spôsob, [COM\(2021\) 118 final](#).

⁶² Návrh rozhodnutia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa zriaďuje politický program Cesta k digitálnemu desaťročiu do roku 2030, [COM\(2021\) 574 final](#).

⁶³ [Oznámenie Komisie](#) Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o akčnom pláne digitálneho vzdelávania, COM(2018) 022 final.

- (7) V oznámení Komisie o novej priemyselnej stratégii pre Európu⁶⁴ Komisia vyzýva na prijatie ráznych opatrení zameraných na to, aby sa celoživotné vzdelávanie stalo realitou pre všetkých a aby sa zabezpečilo, že vzdelávanie a odborná príprava udržiavajú krok s dvojakou transformáciou a pomáhajú ju realizovať.
- (8) V záveroch Rady z 8. júna 2020⁶⁵ sa členské štáty vyzývajú, aby „preskúmali možné modely verejného a súkromného financovania celoživotného vzdelávania a rozvoja zručností na individuálnej úrovni“, a Komisia sa vyzýva, aby podporila členské štáty v tomto úsilí.
- (9) Jednou z hlavných prekážok ovplyvňujúcich účasť na vzdelávaní je nedostatočná finančná podpora pre jednotlivcov. Celkove sú verejné a súkromné investície nedostatočné. Väčšinu odbornej prípravy súvisiacej so zamestnaním v EÚ financujú zamestnávateľi. Mnohé spoločnosti, najmä MSP, však neposkytujú alebo nefinancujú odbornú prípravu pre svojich zamestnancov a jednotlivci v atypickej forme práce majú menší alebo žiadny prístup k odbornej príprave financovanej zamestnávateľmi. Takéto nerovnosti narúšajú blahobyt a zdravie jednotlivcov, znižujú hospodársku konkurencieschopnosť, vedú k premárneným možnostiam a k prekážkam pre inovácie a predstavujú riziko, že sa pri prechode na udržateľnejšie hospodárske činnosti zabudne na ľudí.
- (10) Významným faktorom, ktorý bráni dospelým vyhľadávať odbornú prípravu, sú popri priamych nákladoch aj časové obmedzenia. Väčšina členských štátov je signatármi Dohovoru MOP o platenom študijnom voľne a transponovala ho do svojho vnútroštátneho práva. Informovanosť o voľne na odbornú prípravu a jeho využívanie sú však v mnohých členských štátoch na nízkej úrovni a ustanovenia sa často nevzťahujú na atypických pracovníkov alebo neumožňujú dospelým vyhľadávať vzdelávanie a odbornú prípravu počas nezamestnanosti alebo nízkej úrovne hospodárskej činnosti.
- (11) Mnohí dospelí, najmä medzi nízkokvalifikovanými osobami a osobami, ktoré sú najviac vzdialené od trhu práce, nie sú motivovaní absolvovať odbornú prípravu. Nemusia si uvedomovať svoje potreby zručností, nemusia vedieť, či podpora a odborná príprava sú k dispozícii, majú dobrú kvalitu a sú uznávané na trhu práce. Navyše ľudia nemusia byť motivovaní zapojiť sa do odbornej prípravy, ktorá bola zvolená bez konzultácie s nimi a nie je prispôbená ich potrebám.
- (12) Je potrebný nový prístup k zvyšovaniu úrovne zručností a rekvalifikácii v EÚ. Mal by dopĺňať existujúce nástroje a nadväzovať na politické záväzky tým, že sa jednotlivcom umožní mať situáciu pevne v rukách a poskytne sa im podpora a nástroje, ktoré potrebujú na zvýšenie úrovne zručností alebo rekvalifikáciu, na všetkých úrovniach zručností.

⁶⁴ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Aktualizácia novej priemyselnej stratégie na rok 2020: Budovanie silnejšieho jednotného trhu pre obnovu Európy, [COM\(2021\) 350 final](#).

⁶⁵ [Závery Rady z 8. júna 2020](#) o rekvalifikácii a zvyšovaní úrovne zručností ako základe pre zvyšovanie udržateľnosti a zamestnateľnosti v kontexte podpory oživenia hospodárstva a sociálnej súdržnosti.

- (13) Poradný výbor pre odborné vzdelávanie vo svojom stanovisku z augusta 2021⁶⁶ k iniciatíve EÚ v oblasti individuálnych vzdelávacích účtov a posilnenia poskytovania odbornej prípravy v Európe uviedol, že takáto iniciatíva by mala zlepšiť zapojenie, motiváciu a účasť dospelých na vzdelávaní a odbornej príprave. Hlavnou výzvou je zlepšiť zosúladzovanie zručností a pracovných miest a zaistiť prístup k rôznorodým možnostiam kvalitnej odbornej prípravy poskytovaním relevantnejšej a lepšie cielenej odbornej prípravy.
- (14) Vyššie uvedené problémy možno vyriešiť tým, že sa ľuďom poskytne priama finančná podpora prostredníctvom nárokov na odbornú prípravu v individuálnych vzdelávacích účtoch a že sa stanoví rozsiahly podporný rámec, ktorý im poskytne prístup k možnostiam odbornej prípravy, informáciám, poradenstvu, platenému voľnu na odbornú prípravu a uznávaniu výsledkov odbornej prípravy.
- (15) Nárok na primeranú odbornú prípravu by sa mal vymedziť na vnútroštátnej úrovni v súlade s potrebami ľudí v oblasti odbornej prípravy, napríklad umožniť všetkým jednotlivcom venovať sa 30 hodín ročne uznávaným činnostiam v rámci odbornej prípravy a jednotlivcom, ktorí to najviac potrebujú, ponúknuť až 50 hodín. Prispôbením financovania podľa potrieb sa môže zvýšiť efektívnosť iniciatívy. Členské štáty môžu stanoviť dodatočné nároky na odbornú prípravu pre jednotlivcov, ktorí to najviac potrebujú, v závislosti od vnútroštátneho kontextu a meniaceho sa trhu práce. Napríklad by členské štáty mohli navýšiť individuálne vzdelávacie účty v strategických odvetviach⁶⁷ s cieľom podporiť zelenú a digitálnu transformáciu. Kľúčovými faktormi, ktoré ovplyvňujú využívanie, sú okrem finančných nárokov aj relevantnosť, užitočnosť a uznanie odbornej prípravy. O týchto otázkach by sa malo konzultovať so sociálnymi partnermi a s príslušnými zainteresovanými stranami.
- (16) Individuálne vzdelávacie účty by mali umožniť ľuďom zhromažďovať a využívať nároky na odbornú prípravu počas stanoveného obdobia, aby mohli absolvovať dlhšiu alebo nákladnejšiu odbornú prípravu alebo aby sa mohli odborne pripravovať počas hospodárskych poklesov v reakcii na potreby nových zručností. Jednotlivci by mali mať možnosť uchovávať si svoje individuálne nároky na odbornú prípravu nezávisle od svojho postavenia v rámci pracovnej sily alebo postavenia v zamestnaní a zmien počas kariéry. Členské štáty by mali stanoviť pravidlá pre skončenie platnosti nárokov, ktoré stimulujú vzdelávajúce sa osoby, aby ich využili v plnej miere.
- (17) Jednotlivcom by malo byť umožnené použiť svoje individuálne nároky na odbornú prípravu aj zo zahraničia, ak pristupujú k uznávanej odbornej príprave so zaručenou kvalitou zo svojho individuálneho vzdelávacieho účtu cez vnútroštátny register. Prenosnosť nárokov medzi členskými štátmi je z dlhodobého hľadiska žiaducim prvkom, ktorý treba ďalej preskúmať.

⁶⁶

[Stanovisko Poradného výboru pre odbornú prípravu k individuálnym vzdelávacím účtom.](#)

⁶⁷

V oznámení Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Aktualizácia novej priemyselnej stratégie na rok 2020: Budovanie silnejšieho jednotného trhu pre obnovu Európy [COM(2021) 350 final] sa identifikuje 14 priemyselných ekosystémov pre vyhradenú podporu, a to aj na rozvoj zručností ich súčasnej a budúcej pracovnej sily.

- (18) S cieľom pomôcť jednotlivcom identifikovať vhodnú sústavu odbornej prípravy, a tým zvýšiť ich motiváciu vzdelávať sa, ako aj zlepšiť prístup k možnostiam kariérového poradenstva a potvrdzovania by sa mali sprístupniť aktualizované verejné registre uznávanej odbornej prípravy prostredníctvom vyhradených jednotných vnútroštátnych digitálnych portálov, ktoré budú prístupné pre všetkých vrátane osôb so zdravotným postihnutím a ktoré budú náležite prepojené s platformou Europass.
- (19) Individuálne vzdelávacie účty by sa mali dať použiť na prístup k možnostiam potvrdzovania vrátane hodnotenia zručností. Nedávne hodnotenie odporúčania Rady o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa⁶⁸ poukazuje na podstatný pokrok, ale identifikuje aj pretrvávajúce problémy a navrhované reakcie. Predovšetkým je nevyhnutné poskytnúť jednotlivcom prispôsobenú podporu a zaistiť užšiu koordináciu s poradenskými službami a účinné prispôsobenie iniciatív týkajúcich sa potvrdzovania pre znevýhodnené a zraniteľné skupiny. Členské štáty by mali podporovať prípadné poskytovanie mikrocertifikátov na základe identifikovaných potrieb a v súlade s európskym prístupom k mikrocertifikátom.
- (20) Týmto odporúčaním sa podporuje uplatňovanie plateného voľna na odbornú prípravu. Správne poskytnutie plateného voľna na odbornú prípravu v súlade s Dohovorom MOP o platenom študijnom voľne⁶⁹ (ktorý ratifikovalo 12 členských štátov) by umožnilo pracovníkom dostávať plat alebo náhradu príjmu počas obdobia odbornej prípravy, ktoré môže byť v rozpätí od niekoľkých dní po niekoľko mesiacov. Členské štáty by sa mali nabádať, aby začali dialóg so sociálnymi partnermi o pravidlách, ktoré umožnia zamestnancom zúčastniť sa na odbornej príprave v pracovnom čase s využitím svojich individuálnych vzdelávacích účtov. V tejto súvislosti by sa mala zohľadniť špecifická situácia MSP, a najmä mikropodnikov.
- (21) Rozsiahlejšie osvetové činnosti a kampane na zvyšovanie informovanosti sú dôležité na zaistenie vysokých mier účasti dospelých na možnostiach vzdelávania, najmä v skupinách s nízkou informovanosťou o zvyšovaní úrovne zručností a rekvalifikácie, napr. tých, ktorí sú najviac vzdialení od trhu práce. Spoluprácou medzi subjektmi verejného sektora, sociálnymi partnermi, organizáciami občianskej spoločnosti a inými zainteresovanými stranami na základe spoločného výkladu zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie ako prostriedkov investovania, sa môže zvýšiť účinnosť osvetových činností a činností na zvyšovanie informovanosti. Pozornosť venovaná prístupnosti by mala uľahčiť účasť dospelých so zdravotným postihnutím.
- (22) Pravidlá monitorovania a neustále zlepšovanie individuálnych vzdelávacích účtov a podporného rámca majú dôležitý význam pri podpore vykonávania. Následné úpravy by sa mohli týkať sumy individuálnych nárokov na odbornú prípravu, prioritných skupín alebo používateľsky ústretovej integrácie rôznych prvkov podporného rámca.

⁶⁸ Európska komisia (2020), [Štúdiá na podporu hodnotenia odporúčania Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa](#).

⁶⁹ K 1. februáru 2020, podľa predbežnej verzie aktualizovanej databázy Cedefop [Financovanie vzdelávania dospelých](#) (aktualizácia sa pripravuje) uvedenej v prílohe 8.2. Posledná ratifikácia Dohovoru MOP o platenom študijnom voľne členskými štátmi sa uskutočnila v roku 1993.

- (23) Hlavným prvkom úspešných systémov pre individuálne vzdelávacie účty je primerané financovanie. Individuálne vzdelávacie účty by mali uľahčiť rozdelenie nákladov medzi rôzne zdroje financovania, ako sú subjekty verejného sektora a zamestnávateľia, a to tak, že sa umožní prispievať do účtu rôznym financovateľom. Kombináciou verejných a súkromných zdrojov financovania by sa mala zaistiť udržateľnosť iniciatívy v členských štátoch, čo je základom jej úspechu. Týmto sa uľahčí prispôsobenie podpory a navýšenia zo strany zamestnávateľov pre svojich zamestnancov, ktoré môžu byť dobrovoľné alebo výsledkom kolektívnych zmlúv.
- (24) Zavedenie individuálnych vzdelávacích účtov a ich podporného rámca sa môže podporiť fondmi EÚ, ako sú Európsky sociálny fond plus⁷⁰, Európsky fond regionálneho rozvoja, Fond na spravodlivú transformáciu a prípadne Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti v rámci nástroja NextGenerationEU⁷¹, a prispôbenými odbornými znalosťami prostredníctvom Nástroja technickej podpory. Proces môže podporiť aj vzájomné učenie, ktoré uľahčuje Komisia.
- (25) Týmto odporúčaním by nemali byť dotknuté výhradné právomoci členských štátov, pokiaľ ide o organizáciu a obsah ich systémov vzdelávania/odbornej prípravy dospelých. Nemalo by im brániť v zachovaní alebo stanovení rozšírenejších ustanovení o vzdelávaní/odbornej príprave dospelých, než sú tu uvedené odporúčania.
- (26) Členské štáty by do návrhu reforiem mali zapojiť sociálnych partnerov a zainteresované strany vrátane organizácií občianskej spoločnosti. Týmto odporúčaním by sa nemala obmedziť autonómnosť sociálnych partnerov, ak zodpovedajú za zriaďovanie a riadenie systémov odbornej prípravy.
- (27) Opatrenia uvedené v tomto odporúčaní by nemali nahrádzať poskytovanie odbornej prípravy zamestnávateľmi, verejnými a súkromnými službami zamestnanosti, verejnú podporu inštitúcií vzdelávania a odbornej prípravy alebo iné druhy podpory,

PRIJALA TOTO ODPORÚČANIE:

Ciele

1. Cieľom tohto odporúčania je podporiť reformy členských štátov, ktorých zámerom je umožniť dospelým zapojiť sa do odbornej prípravy, aby sa zvýšila miera účasti a znížil nedostatok zručností. Týmto prispieva k cieľu EÚ podporovať vysoko konkurencieschopné sociálne trhové hospodárstvo zamerané na plnú zamestnanosť a sociálny pokrok. Osobitne sa zameriava na:

⁷⁰ [Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady \(EÚ\) 2021/1057](#) z 24. júna 2021, ktorým sa zriaďuje Európsky sociálny fond plus (ESF+) a zrušuje nariadenie (EÚ) č. 1296/2013 (Ú. v. EÚ L 231, 30.6.2021, s. 21 – 59).

⁷¹ Nástroj [NextGenerationEU](#) je založený na využívaní plného potenciálu rozpočtu Únie, pričom pomáha obnoviť Európu tak, aby bola zelenšia, digitálnejšia a odolnejšia.

- a) podporu všetkých dospelých v produktívnom veku v prístupe k odbornej príprave vrátane zmien pracovného miesta a bez ohľadu na ich postavenie v rámci pracovnej sily alebo postavenie v zamestnaní;
 - b) zvýšenie stimulov a motivácie jednotlivcov vyhľadávať odbornú prípravu.
2. Na tento účel sa odporúča, aby členské štáty zriadili individuálne vzdelávacie účty ako prostriedok, ktorý umožní jednotlivcom zúčastniť sa na odbornej príprave relevantnej pre trh práce, a podporný rámec vrátane možností poradenstva a potvrdzovania s cieľom podporiť účinné využívanie odbornej prípravy.

Rozsah pôsobnosti

3. Toto odporúčanie sa vzťahuje na dospelých v produktívnom veku s oprávneným pobytom v členskom štáte bez ohľadu na ich dosiahnutý stupeň vzdelania a súčasné postavenie v rámci pracovnej sily alebo postavenie v zamestnaní. Členské štáty by mali pre každú osobu patriacu do tejto skupiny zriadiť individuálny vzdelávací účet.

Odchyľne by cezhraničným pracovníkom a samostatne zárobkovo činným osobám, ktoré pracujú v inom členskom štáte, než v ktorom majú pobyt, mali byť pridelené nároky v tom členskom štáte, v ktorom pracujú.

Vymedzenie pojmov

4. Na účely tohto odporúčania sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:
- a) „individuálny nárok na odbornú prípravu“ je právo na prístup k osobnému rozpočtu, ktorý ma jednotlivec k dispozícii na pokrytie priamych nákladov na odbornú prípravu relevantnú pre trh práce, profesijnú orientáciu a poradenstvo, hodnotenie zručností alebo potvrdzovanie, ktoré sú oprávnené na financovanie;
 - b) „individuálny vzdelávací účet“ je spôsob realizácie individuálnych nárokov na odbornú prípravu. Je to osobný účet, ktorý umožňuje jednotlivcom zhromažďovať a uchovávať nároky, s cieľom použiť ich v súlade s vnútroštátnymi pravidlami na ktorúkoľvek oprávnenú možnosť odbornej prípravy, poradenstva alebo potvrdzovania, ktorú považujú za najužitočnejšiu, a kedykoľvek chcú. Jednotlivcovi udeľuje plné vlastnícke práva na nároky bez ohľadu na zdroj financovania;
 - c) „prenosnosť“ individuálnych nárokov na odbornú prípravu je to, že takéto nároky, ktoré už boli raz priznané, ostávajú vo vlastníctve príslušného jednotlivca, a to aj pri prechodoch medzi zamestnaniami, zo zamestnania do vzdelávania, zo zamestnania do nezamestnanosti a medzi činnosťou a nečinnosťou;
 - d) „podporný rámec“ predstavuje pomoc, ktorou sa podporuje účinné využívanie individuálnych nárokov na odbornú prípravu. Zahŕňa možnosti kariérového poradenstva a potvrdzovania, vnútroštátny register možností, ktoré sú oprávnené na financovanie z individuálnych nárokov na odbornú prípravu, jednotný vnútroštátny digitálny portál určený na prístup k individuálnemu vzdelávaciemu účtu a vnútroštátnemu registru a platené voľno na odbornú prípravu.

Individuálny vzdelávací účet

5. Členské štáty by mali pre každého jednotlivca zahrnutého do rozsahu pôsobnosti tejto iniciatívy po konzultácii so sociálnymi partnermi a s príslušnými zainteresovanými stranami zriadiť individuálny vzdelávací účet.
6. Členské štáty by mali pre každý individuálny vzdelávací účet zaistiť primerané ročné poskytovanie, ktoré sa môže zhromažďovať a použiť počas stanoveného obdobia s cieľom umožniť rozsiahlejšiu odbornú prípravu.
7. Členské štáty by mali na účty jednotlivcov, ktorí najviac potrebujú zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu, poskytovať dodatočné individuálne nároky na odbornú prípravu na základe vnútroštátnych alebo odvetvových potrieb, postavenia jednotlivca v rámci pracovnej sily alebo zmluvného postavenia či úrovne kvalifikácie jednotlivca a akýchkoľvek iných relevantných okolností a podľa jasných a transparentných kritérií, a to po konzultácii so sociálnymi partnermi a s príslušnými zainteresovanými stranami.
8. Členské štáty by mali vyzvať zamestnávateľov, aby poskytovali dodatočné individuálne nároky na odbornú prípravu na individuálne vzdelávacie účty svojich zamestnancov a iných osôb, ktoré pracujú v ich priemyselnom hodnotovom reťazci, najmä tých, ktoré pracujú v MSP.
9. Členské štáty by mali vyzvať verejné a súkromné služby zamestnanosti, aby poskytovali dodatočné individuálne nároky na odbornú prípravu na individuálne vzdelávacie účty jednotlivcov, ktorí najviac potrebujú zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu.
10. Členské štáty by mali stanoviť podmienky, za ktorých sa môžu individuálne nároky na odbornú prípravu zhromažďovať a uchovávať, s úmyslom dosiahnuť rovnováhu medzi umožnením jednotlivcom zhromažďovať nároky na financovanie dlhších kurzov odbornej prípravy a podnecovaním ich v tom, aby pravidelne využívali svoje nároky počas svojho pracovného života.
11. Členské štáty by mali zabezpečiť, aby sa individuálne nároky na odbornú prípravu nahromadené na účte v jednom členskom štáte uchovávali a mohli používať na oprávnené možnosti odbornej prípravy, kariérového poradenstva a potvrdzovania v tomto členskom štáte aj počas obdobia, v ktorom jednotlivec žije v inom členskom štáte.

Podporný rámec

Odporúča sa, aby členské štáty zakotvili individuálne vzdelávacie účty do podporného rámca, ktorý zahŕňa:

– **Kariérové poradenstvo a potvrdzovanie**

12. Členské štáty by mali zabezpečiť, aby boli služby kariérového poradenstva a možnosti potvrdzovania⁷² vrátane možností hodnotenia zručností, či už osobne, alebo online, dostupné a prístupné každému vlastníkovi individuálneho vzdelávacieho účtu, bezplatne alebo s využitím ich individuálnych nárokov na odbornú prípravu.

⁷² V súlade s odporúčaním Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa (Ú. v. EÚ C 398, 22.12.2012, s. 1 – 5).

– **Vnútroštátny register oprávnených možností kvalitnej odbornej prípravy, kariérového poradenstva a potvrdzovania**

13. Členské štáty by mali v súlade s európskym modelom vzdelávania zriadiť a priebežne aktualizovať verejný register možností odbornej prípravy, kariérového poradenstva a potvrdzovania, ktoré sú oprávnené na financovanie z individuálnych nárokov na odbornú prípravu. Do registra by sa mali zaradiť aj služby kariérového poradenstva a možnosti potvrdzovania, ktoré jednotlivcom bezplatne poskytujú členské štáty.
14. Členské štáty by mali stanoviť a uverejniť jasné pravidlá pre zahrnutie možností rôznych foriem odbornej prípravy relevantnej pre trh práce, kariérového poradenstva a potvrdzovania do registra na základe transparentných požiadaviek na kvalitu a informovanosti pre oblasť zručností a v spolupráci so sociálnymi partnermi a s príslušnými zainteresovanými stranami. Tieto pravidlá by mali pravidelne preskúmať s cieľom zabezpečiť schopnosť reagovať na potreby trhu práce.
15. Členské štáty by mali podnecovať poskytovateľov možností formálneho a neformálneho vzdelávania, aby svoju ponuku rozvíjali a rozširovali na základe identifikovaných potrieb, a to aj prípadným poskytovaním mikrocertifikátov v nadväznosti na prístup EÚ⁷³ a prostredníctvom využitia rámcov kompetencií EÚ a vnútroštátnych rámcov kompetencií.
16. Členské štáty by mali vyzvať sociálnych partnerov a príslušné zainteresované strany, aby sa zúčastnili na procese vymedzenia kritérií oprávnenosti pre odbornú prípravu zahrnutú do registra.
17. Členské štáty by mali transparentným spôsobom sprístupniť vnútroštátny register možnostiam odbornej prípravy, ktoré ponúkajú poskytovatelia v iných krajinách.

– **Jednotný vnútroštátny digitálny portál podporujúci individuálne vzdelávacie účty**

18. Členské štáty by mali podporiť jednotlivcov a umožniť im prístup k ich individuálnemu vzdelávaciemu účtu a jednoduché vyhľadávanie v registri prostredníctvom zabezpečenej elektronickej autentifikácie na prístupnom⁷⁴ jednotnom vnútroštátnom digitálnom portáli⁷⁵, ktorý je ľahko prístupný z mobilných zariadení a ktorý by mal byť prepojený s platformou Europass.

– **Platené voľno na odbornú prípravu**

⁷³ V súlade s odporúčaním Rady o mikrocertifikátoch pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť.

⁷⁴ V súlade s požiadavkami na prístupnosť v smernici Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/882 zo 17. apríla 2019 o požiadavkách na prístupnosť výrobkov a služieb (Ú. v. EÚ L 151, 7.6.2019, s. 70 – 115).

⁷⁵ Portály by sa mali zriadiť v súlade so zásadami uvedenými v oznámení Komisie o európskom rámci interoperability, [COM\(2017\) 134 final](#).

19. Členské štáty by mali začať dialóg so sociálnymi partnermi o pravidlách, ktoré umožnia zamestnancom zúčastniť sa na odbornej príprave v pracovnom čase s využitím svojich individuálnych vzdelávacích účtov.
20. Členské štáty by mali zaviesť ustanovenia o platenom voľne na odbornú prípravu alebo preskúmať primeranosť existujúcich ustanovení v súlade s Dohovorom MOP o platenom študijnom voľne, pričom zohľadnia:
 - a) ich pokrytie všetkých druhov pracovnoprávneho vzťahu a samostatne zárobkovo činných osôb;
 - b) finančnú a nefinančnú podporu pre zamestnávateľov (najmä MSP), ktorých zamestnanci využívajú platené voľno na odbornú prípravu;
 - c) potrebu zaistiť účinné vykonávanie takýchto ustanovení.

Osvetová činnosť a zvyšovanie informovanosti

21. Členské štáty by mali spoločne so sociálnymi partnermi, s organizáciami občianskej spoločnosti, regionálnymi a miestnymi organizáciami a ostatnými príslušnými aktérmi uskutočniť rozsiahle osvetové činnosti a kampane na zvyšovanie informovanosti, prispôbené potrebám potenciálnych prijímateľov systému individuálnych vzdelávacích účtov, najmä prijímateľov, ktorí najviac potrebujú zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu, ako sa vymedzuje na vnútroštátnej úrovni, s cieľom informovať oprávnených jednotlivcov o ich právach a prínosoch v súvislosti s individuálnymi vzdelávacími účtami a podporným rámcom a motivovať ich. Okrem toho činnosti na zvyšovanie informovanosti by mali byť zamerané najmä na pracovníkov v MSP.

Monitorovanie a neustále zlepšovanie

22. Členské štáty by mali systematicky monitorovať a vyhodnocovať fungovanie individuálnych vzdelávacích účtov a podporného rámca a podľa potreby robiť úpravy na dosiahnutie cieľa tohto odporúčania čo najefektívnejším spôsobom, napríklad pokiaľ ide o sumu nárokov na odbornú prípravu, vymedzenie jednotlivcov, ktorí najviac potrebujú zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu, a používateľsky ústretovú integráciu rôznych prvkov podporného rámca. O tomto procese by sa malo konzultovať so sociálnymi partnermi a s príslušnými zainteresovanými stranami.

Financovanie

23. Členské štáty by mali zabezpečiť primerané a udržateľné financovanie individuálnych vzdelávacích účtov so zohľadnením vnútroštátnych okolností a s osobitnou pozornosťou venovanou MSP.
24. Členské štáty by mali uľahčiť kombinovanie rôznych verejných a súkromných zdrojov financovania s cieľom prispievať k individuálnym nárokom na odbornú prípravu, a to aj ako výsledok vyjednávania so sociálnymi partnermi.
25. Členské štáty by mali zabezpečiť primerané a udržateľné financovanie podporného rámca a vyššie uvedených osvetových činností a činností na zvyšovanie informovanosti.

26. Členské štáty by mali maximálne a čo najefektívnejšie využívať fondy a nástroje EÚ, najmä Európsky sociálny fond plus, Európsky fond regionálneho rozvoja a Fond na spravodlivú transformáciu, Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti a Nástroj technickej podpory s cieľom:
- a) zriadiť vnútroštátne individuálne vzdelávacie účty zakotvené v podpornom rámci, a to aj vyvinutím jednotného vnútroštátneho digitálneho portálu pre individuálne vzdelávacie účty a príslušné uznávané služby a vytvorením vnútroštátnych registrov uznávanej odbornej prípravy;
 - b) poskytnúť dodatočné individuálne nároky na odbornú prípravu na účty jednotlivcov, ktorí najviac potrebujú zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu, pričom sa zohľadnia priority EÚ, okrem iného aj v záujme zelenej a digitálnej transformácie;
 - c) stanoviť a poskytovať možnosti kariérového poradenstva a potvrdzovania;
 - d) organizovať osvetové činnosti a činnosti na zvyšovanie informovanosti.

Podpora Únie

27. Rada víta zámer Komisie podporiť vykonávanie tohto odporúčania s využitím odborných znalostí Európskeho strediska pre rozvoj odborného vzdelávania (Cedefop), Európskej nadácie pre odborné vzdelávanie (ETF), Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound) a Európskeho orgánu práce (ELA):
- a) uľahčením vzájomného učenia medzi členskými štátmi s cieľom podporiť návrh a plnenie príslušných reforiem na vykonávanie tohto odporúčania;
 - b) rozšírením znalostnej základne o individuálnych vzdelávacích účtoch a súvisiacich otázkach a vypracovaním príslušného poradenského materiálu;
 - c) preskúmaním ďalšieho vývoja na platforme Europass, najmä s cieľom zabezpečiť interoperabilitu s jednotnými vnútroštátnymi digitálnymi portálmi pre individuálne vzdelávacie účty, a zviditeľnením možností vzdelávania, kariérového poradenstva a potvrdzovania, pre ktoré sa môžu použiť rôzne vnútroštátne individuálne nároky na odbornú prípravu.

Podávanie správ a hodnotenie

28. Členské štáty by mali čo najskôr zaviesť zásady stanovené v tomto odporúčaní a predložiť Komisii plán stanovujúci príslušné opatrenia, ktoré sa majú prijať na vnútroštátnej úrovni do *(vložte dátum 12 mesiacov po prijatí Radou)*. Pokrok vo vykonávaní plánov by sa mal monitorovať v kontexte mnohostranného dohľadu vo Výbore pre zamestnanosť ako súčasť cyklu európskeho semestra. Rámec monitorovania podľa potreby využíva informácie, ktoré sa už zbierajú prostredníctvom iných rámcov monitorovania, a zabraňuje duplicitu.
29. Komisia a Výbor pre zamestnanosť by do *(vložte dátum 12 mesiacov po prijatí Radou)* mali spoločne zaviesť rámec monitorovania s dohodnutými spoločnými kvantitatívnymi a kvalitatívnymi ukazovateľmi na posúdenie vykonávania tohto odporúčania a jeho výsledkov a pravidiel monitorovania umožňujúce jeho preskúmanie. Komisia by mala zabezpečiť, aby rámec monitorovania využíval

dôkazy z iných rámcov monitorovania EÚ a aby nevytváral zbytočné administratívne zaťaženie.

30. Komisia by v spolupráci s členskými štátmi a po konzultácii so sociálnymi partnermi a s príslušnými zainteresovanými stranami mala posúdiť a vyhodnotiť pokrok vo vykonávaní tohto odporúčania a predložiť správu Rade do piatich rokov od dátumu jeho prijatia. Pri posudzovaní významu iniciatívy by sa toto hodnotenie mohlo zaoberať aj prenosnosťou individuálnych nárokov na odbornú prípravu medzi členskými štátmi.

V Bruseli

*Za Radu
predseda*