



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 15 december 2021
(OR. en)

15076/21

**Interinstitutionellt ärende:
2021/0405(NLE)**

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

FÖLJENOT

från:	Europeiska kommissionens generalsekreterare, undertecknat av Martine DEPREZ, direktör
inkom den:	10 december 2021
till:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generalsekreterare för Europeiska unionens råd
Komm. dok. nr:	COM(2021) 773 final
Ärende:	Förslag till RÅDETS REKOMMENDATION om individuella utbildningskonton

För delegationerna bifogas dokument – COM(2021) 773 final.

Bilaga: COM(2021) 773 final



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 10.12.2021
COM(2021) 773 final

2021/0405 (NLE)

Förslag till

RÅDETS REKOMMENDATION

om individuella utbildningskonton

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

MOTIVERING

1. BAKGRUND TILL FÖRSLAGET

• Motiv och syfte med förslaget

Framgången för både den digitala och den gröna omställningen är beroende av arbetstagare med rätt kompetens, och behovet av att agera snabbt ställer höga krav på medlemsstaternas stödsystem för kontinuerligt lärande. Dessutom innebär de demografiska förändringarna i Europa att vi måste utnyttja allas fulla potential för att säkerställa en hållbar tillväxt. Slutligen krävs det, för att återhämta sig från de socioekonomiska effekterna av covid-19-pandemin, en förstärkt kompetenspolitik för att stödja framgångsrika övergångar på arbetsmarknaden där så behövs.

Kompetensutveckling är en grundläggande del av svaret på dessa utmaningar. Kompetens är en central del av den europeiska livsstilen eftersom det är en viktig faktor bakom enskildas framgång på en snabbt föränderlig arbetsmarknad. En robust uppsättning kompetenser öppnar möjligheter, erbjuder ett skyddsnät i osäkra tider och främjar inkludering och sociala framsteg. I Europa som helhet är det dock alltför få människor som deltar i regelbunden utbildning efter det att de har avslutat sin grundutbildning. Många finner sig utestängda från möjligheter till kompetenshöjning eller omskolning på grund av sin ställning på arbetsmarknaden eller personliga omständigheter som brist på pengar, tid eller motivation att utbilda sig. Begränsad medvetenhet om de egna kompetensbehoven, begränsad insyn i utbildningsutbudet, osäkerhet om ett utbildningsprograms kvalitet och erkännande, samt en otillräcklig anpassning av det tillgängliga utbudet till de individuella behoven bidrar till den låga motivationen att delta i utbildning, i synnerhet i ljuset av de begränsade möjligheterna till ekonomiskt stöd¹.

Till följd av detta genomgår i dag endast 1 av 10 vuxna i Europa utbildning under en given fyraveckorsperiod² och mindre än hälften av alla vuxna säger sig delta i formell eller icke-formell utbildning under en period på 12 månader. Till yttermera visso är de som genomgår utbildning inte nödvändigtvis de som behöver den mest. Det är exempelvis mer sannolikt att fast anställda deltar i lärande än andra vuxna (45 % mot 29 %), och sektorer, yrken och typer av sysselsättning där andelen lågkvalificerade arbetstagare är högre ligger i botten av rangordningen över kompetenshöjning³. Totalt sett deltar kvinnor något mer i vuxenutbildning än män (38,4 % jämfört med 36,4 %). Det är dock något mer sannolikt att män, snarare än kvinnor, säger sig delta i utbildning av arbetsrelaterade skäl⁴.

En kvalificerad arbetskraft är också en viktig faktor bakom produktivitet, hållbarhet och innovation för företag av alla storlekar, särskilt för små och medelstora företag. Den gör det

¹ Se avsnitt 2.2 i konsekvensbedömningen för en analys av de bakomliggande problem som leder till ett lågt och ojämnt deltagande i utbildning.

² Arbetskraftsundersökningen 2020, variabel [TRNG_LFSE_01](#).

³ [Vuxenutbildningsundersökning 2016](#), åldrarna 25–64 år, exklusive handledd utbildning på arbetsplatsen. Detta är det senaste året för vilket det finns uppgifter om deltagande i vuxenutbildning under de senaste 12 månaderna.

⁴ 79 % av männens icke-formella lärande var arbetsrelaterat jämfört med 71 % för kvinnor. Inga motsvarande uppgifter finns tillgängliga för formellt lärande.

möjligt för företagen att växa och bidra till en framgångsrik grön och digital omställning, och därigenom skapa arbetstillfällen av hög kvalitet. Att förse människor med rätt kompetens gör det också möjligt för företagen att dra nytta av avancerad teknik.

På arbetsmarknaden finns dock fortfarande kompetensglapp och kompetensklyftor kvar och ökar⁵. De begränsar exempelvis redan övergången till en grönare ekonomi, vilket understryker vikten av kompetensinvesteringar för att nå EU:s ambitiösa mål för den europeiska gröna given, inklusive målen avseende utsläppsminskningar⁶. De innebär också en bromskloss för den digitala omställningen; mer än 70 % av företagen rapporterar en brist på personal med tillräckliga digitala färdigheter som ett hinder för investeringar⁷. I synnerhet har små och medelstora företag ofta en nackdel jämfört med större företag när det gäller att stödja personalens kompetensutveckling. Det är mer sannolikt att anställda i stora företag deltar i utbildning (55 %) än att anställda i små och medelstora företag gör det (42 %). Små och medelstora företag inkluderar mikroföretag med färre än 10 anställda, och dessa anställda tenderar att delta allra minst i utbildning (36 %)⁸.

Kommissionens meddelande om en europeisk kompetensagenda⁹ för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft offentliggjordes i juli 2020, när covid-19-pandemin var som värst. I meddelandet efterlystes en kompetensrevolution och ett paradigmskifte när det gäller kompetenspolitiken, och tolv åtgärder för att förverkliga detta aviserades. En av dessa åtgärder var ett initiativ om individuella utbildningskonton för att göra det möjligt för människor att ackumulera och bevara utbildningsrättigheter och använda dem för utbildning, vägledning eller validering.

Detta paradigmskifte när det gäller kompetenspolitiken formar också många viktiga kommissionsinitiativ:

- *Handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter* innehåller ett ambitiöst överordnat mål för kompetens: att, senast 2030, 60 % av de vuxna i arbetsför ålder i EU ska delta i utbildning varje år. EU:s ledare välkomnade detta i Portoförklaringen av den 8 maj 2021 och i Europeiska rådets slutsatser av den 25 juni 2021¹⁰.

⁵ Enligt [EIB:s investeringsundersökning](#) ökade andelen arbetsgivare i EU som ansåg att det var svårt att hitta arbetstagare med rätt kompetens som ett hinder för investeringar från 66 % 2016 till 76 % 2019, med endast en liten minskning till 73 % under covid-19-året 2020.

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

⁷ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén – Digital kompass 2030: den europeiska vägen in i det digitala decenniet ([COM\(2021\) 118 final](#)).

⁸ [Vuxenutbildningsundersökning 2016](#), åldrarna 25–64 år, exklusive handledd utbildning på arbetsplatsen.

⁹ Kommissionens meddelande Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft ([COM\(2020\) 274 final](#)).

¹⁰ [Portoförklaringen - Consilium \(europa.eu\)](#) och [2425-06-21-euco-conclusions-en.pdf \(europa.eu\)](#)

- I den *europiska gröna given*¹¹ erkänns kompetens som en avgörande faktor för den gröna omställningen till en modern, resurseffektiv och konkurrenskraftig ekonomi. I kommissionens meddelande av den 14 juli 2021 om 55 %-paketet¹² framhålls att den gröna omställningen endast kan lyckas om EU har den kvalificerade arbetskraft som behövs för att förbli konkurrenskraftig.
- I sitt tal om tillståndet i unionen 2021 underströk kommissionens ordförande Ursula von der Leyen vikten av att investera i digitala färdigheter och behovet av att uppmärksamma EU:s ledare på detta. I meddelandet om *Europas digitala decennium*¹³ upprepas målet att andelen vuxna i EU med åtminstone grundläggande digitala färdigheter ska vara 80 %, och fastställs målet att det ska finnas 20 miljoner anställda IKT-specialister, med bättre jämvikt mellan kvinnor och män, senast 2030. I det nyligen antagna förslaget om *En färdväg för det digitala decenniet*¹⁴ fastställs en ram för att gå vidare med detta.
- I kommissionens meddelande *En ny industristrategi för EU*¹⁵ efterlyses beslutsamma åtgärder för att göra livslångt lärande till en verklighet för alla och säkerställa att utbildningen håller jämna steg med och uppnår resultat för de båda omställningarna.
- *Faciliteten för återhämtning och resiliens*¹⁶, som del av Next Generation EU, och den fleråriga budgetramen tillhandahåller EU-finansiering för medlemsstaterna i aldrig tidigare skådad omfattning så att de kan investera i kompetens. Alla nationella planer för återhämtning och resiliens som kommissionen hittills har antagit innehåller åtgärder för kompetenshöjning och omskolning av vuxna.

Detta initiativ är nödvändigt eftersom tidigare initiativ har visat sig vara otillräckliga för att i någon betydande grad öka vuxnas deltagande i utbildning och täppa till luckor i stödet när det gäller tillgång till utbildning. Även om situationen varierar mellan medlemsstaterna står alla inför liknande utmaningar, vilket återspeglas i analysen i den europeiska planeringsterminen och de landsspecifika rekommendationerna¹⁷.

¹¹ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, Europeiska rådet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, Den europeiska gröna given ([COM\(2019\) 640 final](#)).

¹² Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén 55 %-paketet ("Fit for 55"): nå EU:s klimatmål 2030 för klimatneutralitet ([COM\(2021\) 550 final](#)).

¹³ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén: Digital kompass 2030: den europeiska vägen in i det digitala decenniet ([COM\(2021\) 118 final](#)).

¹⁴ Förslag till Europaparlamentets och rådets beslut om inrättade av 2030-policyprogrammet "En färdväg för det digitala decenniet" ([COM\(2021\)574](#)).

¹⁵ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, Uppdatering av industristrategin 2020: en starkare inre marknad för EU:s återhämtning ([COM \(2021\) 350 final](#)).

¹⁶ Europaparlamentets och rådets [förförordning \(EU\) 2021/241](#) av den 12 februari 2021 om inrättande av faciliteten för återhämtning och resiliens (EUT L 57, 18.2.2021, s. 17).

¹⁷ Se konsekvensbedömningen bilaga 6.3 för närmare uppgifter om ojämlikheter i deltagandet i vuxenutbildning och bilaga 6.4 för en översikt över de landsspecifika rekommendationerna om kompetens.

Analysen i konsekvensbedömningen¹⁸ visar att det finns **två huvudsakliga orsaker till problem**: dels får enskilda **otillräckligt ekonomiskt stöd för utbildning**, bland annat för att övervinna hinder för att avsätta tid för utbildning, dels är motivationen att delta i utbildning otillräcklig.

Problemets konsekvenser är mångfacetterade: en högre risk för arbetslöshet, lägre lön och lägre arbetstillfredsställelse för individen, minskad produktivitet för företagen, särskilt små och medelstora företag, och därmed lägre BNP och mindre resiliens för ekonomin som helhet¹⁹.

Om inte beslutsamma åtgärder vidtas förväntas deltagandet i vuxenutbildning år 2030 endast nå omkring 49 %, långt under målet på 60 %. Därför föreslår kommissionen en ny strategi för att stödja kompetenshöjning och omskolning i EU, i linje med kompetensagendan, som placerar enskilda i förarsätet och ger dem det stöd och de verktyg de behöver för att regelbundet delta i utbildning.

Initiativets allmänna mål är att stödja medlemsstaterna med reformer för att göra det möjligt för vuxna att delta i utbildning i syfte att öka deltagandet och minska kompetensklyftor. Förslaget omfattar alla vuxna i arbetsför ålder, oberoende av deras ställning på arbetsmarknaden eller yrkesställning²⁰. På så sätt införs en helt ny strategi för livslångt lärande som frikopplar utbildningsrättigheterna från deras ursprungliga finansärer och ger de enskilda full äganderätt till rättigheterna. Initiativet bidrar därmed till EU:s övergripande mål att främja en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft i syfte att uppnå full sysselsättning och sociala framsteg. Scenarioanalyser tyder på att den föreslagna strategin skulle öka deltagandet i utbildning under 2030 till nivåer som ligger över EU:s mål på 60 %²¹.

Rent konkret rekommenderas medlemsstaterna i detta förslag att göra det möjligt för vuxna att delta i utbildning i syfte att öka deltagandet och minska kompetensklyftor genom att

- (a) underlätta tillgången till utbildning för alla vuxna i arbetsför ålder, även för övergångar på arbetsmarknaden och oberoende av deras ställning på arbetsmarknaden eller yrkesställning,
- (b) öka individens incitament och motivation att söka utbildning.

För att uppnå dessa mål uppmanas medlemsstaterna i den föreslagna rekommendationen att inrätta individuella utbildningskonton. Dessa kommer att ge uttryck för rätten till livslångt lärande, genom individuella utbildningskonton som ett sätt att göra det möjligt för enskilda att delta i utbildning som är relevant för arbetsmarknaden, och en stödjande ram som omfattar möjligheter till vägledning och validering, för att främja det faktiska deltagandet i utbildning. Detta motsvarar riktlinje 6 i rådets beslut från 2021 om riktlinjer för medlemsstaternas

¹⁸ Se avsnitt 2 i konsekvensbedömningen.

¹⁹ Se avsnitt 2.3 i konsekvensbedömningen.

²⁰ Begreppet *ställning på arbetsmarknaden* inkluderar alla personer som är anställda, arbetslösa eller står utanför arbetskraften. Begreppet *yrkesställning* inkluderar alla anställda oberoende av deras anställningsform, dvs. inklusive egenföretagare och andra personer med atypiska anställningsformer.

²¹ Se avsnitt 6.1 i konsekvensbedömningen.

sysselsättningspolitik²² (*sysselsättningsriktlinjerna*), vilken bekräftar 2020 års version²³, som betonar tillgången till sysselsättning och kompetens och uppmanar medlemsstaterna att ”förstärka bestämmelserna om individuella utbildningsrättigheter och säkerställa att dessa kan följa med vid övergångar på arbetsmarknaden”.

- **Förenlighet med befintliga bestämmelser inom området**

Förslaget är förenligt med och kompletterar EU:s befintliga politiska initiativ, av vilka de flesta fokuserar på utformningen av vuxenutbildningen och tillhandahållandet (”utbudssidan”), snarare än på att göra den tillgänglig för vuxna och uppmuntra dem att använda den (”efterfrågesidan”).

Dessutom är befintliga initiativ ofta begränsade till sin omfattning och fokuserar endast på vissa grupper, snarare än på alla vuxna i arbetsför ålder. Genom att till exempel anta rådets rekommendation från 2016 om kompetenshöjningsvägar²⁴ (den senaste större EU-rättsakten om vuxenutbildningspolitik) enades medlemsstaterna om ett strategiskt och samordnat tillvägagångssätt för att erbjuda utbildningsmöjligheter för EU:s 58 miljoner lågutbildade vuxna²⁵. Målet är att hjälpa dem att förbättra sina grundläggande färdigheter (dvs. läs- och skrivkunnighet, räknefärdighet och digitala färdigheter) och/eller att förvärva en bredare uppsättning färdigheter genom att gå vidare till högre kvalifikationer. Rapporten från 2019 om genomförandet av rekommendationen framhåller en rad nationella politiska åtgärder. I den understryks också att det krävs en långsiktig systematisk strategi för att ta itu med utmaningen att förse lågutbildade personer med kompetens, åtföljt av en lämplig finansiering, utåtriktad verksamhet och vägledning, vilket ofta inte är fallet. Den rekommendationen har en snävare målgrupp och tillämpningsområde än det här förslaget, eftersom den främst är inriktad på lågutbildade och inte rekommenderar ekonomiskt stöd till enskilda.

Detta initiativ kompletterar ett antal instrument som nämns i **handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter**²⁶ från mars 2021, där EU och medlemsstaterna uppmanas att utöka sin kompetenspolitik och sina kompetensinvesteringar:

- Kommissionens förslag till **rådets rekommendation om mikromeriter**, en åtgärd inom kompetensagendan och ett viktigt instrument för att uppnå ett europeiskt område för utbildning senast 2025²⁷, läggs fram tillsammans med detta förslag. Syftet är att hjälpa människor att anpassa sig till arbetsmarknadens föränderliga behov genom att främja korta utbildningsprograms kvalitet, öppenhet och erkännande. Mikromeriter kan bidra till att säkerställa att enskilda genom användning av sina individuella utbildningskonton kan lita på utbildningens kvalitet

²² [Rådets beslut \(EU\) 2021/1868](#) av den 15 oktober 2021 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (EUT L 379, 26.10.2021, s. 1).

²³ [Rådets beslut \(EU\) 2020/1512 av den 13 oktober 2020 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik](#) (EUT L 344, 19.10.2020, s. 22).

²⁴ [Rådets rekommendation av den 19 december 2016 om kompetenshöjningsvägar](#): nya möjligheter för vuxna. EUT C 484, 24.12.2016, s. 1.

²⁵ Arbetskraftsundersökningen 2020, variabel [edat_lfs_9901](#).

²⁶ Handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter ([COM\(2021\) 102 final](#)).

²⁷ Kommissionens meddelande om att förverkliga det europeiska området för utbildning senast 2025 ([COM\(2020\) 625 final](#)).

och ett senare erkännande av deras insatser, även från deras nuvarande och framtida arbetsgivare. Tillsammans ger dessa två initiativ incitament till deltagande i utbildning: genom att ge vuxna möjligheter till utbildning och genom att säkerställa att det lönar sig för dem.

- **Kompetenspakten**²⁸, som lanserades i november 2020, syftar till att mobilisera privata och offentliga aktörer för att vidta konkreta åtgärder för kompetenshöjning och omskolning av människor på arbetsmarknaden och, i förekommande fall, samordna insatserna i partnerskap. Sedan dess har kommissionen hållit rundabordsamtal på hög nivå med företrädare för industrin, arbetsmarknadens parter och anordnare av yrkesutbildning i syfte att inleda storskaliga partnerskap för de 14 industriella ekosystemen i EU:s industristrategi. I slutet av november 2021 hade fem sådana partnerskap inrättats²⁹ och åtagit sig kompetenshöjning och omskolning av 1,5 miljoner människor under de kommande åren. Kompetenspakten har hittills samlat över 500 medlemmar, däribland branschorganisationer, stora och små företag, universitet, yrkesutbildningsanordnare, arbetsmarknadens parter, handelskammare, regionala och lokala myndigheter samt offentliga och privata arbetsförmedlingar.
- Antagandet av detta förslag till rekommendation kommer att underlätta genomförandet av kommissionens **rekommendation om effektivt aktivt stöd till sysselsättning**³⁰, som antogs i mars 2021. Detta kommer att hjälpa medlemsstaterna att utveckla åtgärds paket för att underlätta övergångar på arbetsmarknaden för arbetstagare, särskilt genom att främja möjligheter till kompetenshöjning och omskolning samt stödåtgärder.

2. RÄTTSLIG GRUND, SUBSIDIARITETSPRINCIPEN OCH PROPORTIONALITETSPRINCIPEN

• Rättslig grund

Den rättsliga grunden för den föreslagna rekommendationen är artikel 292 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) i kombination med artikel 149 i EUF-fördraget, eftersom det huvudsakliga syftet med detta initiativ är att stödja medlemsstaterna i arbetet med att uppnå sysselsättningspolitikens mål. Artikel 149 i EUF-fördraget möjliggör icke-bindande åtgärder på sysselsättningsområdet som syftar till att tillhandahålla jämförande analys och rådgivning och främja nyskapande tillvägagångssätt. Rekommendationen kommer att bidra till genomförandet av artikel 145 i EUF-fördraget som ålägger medlemsstaterna och unionen att *”arbeta för att utveckla en samordnad sysselsättningsstrategi och särskilt för att*

²⁸ [Kompetenspakten](#).

²⁹ Dessa omfattar följande industriella ekosystem: fordonsindustri, mikroelektronik, rymdfart och försvar, fartygsbyggnad, och förnybar havsbaserad energi.

³⁰ Kommissionens rekommendation (EU) 2021/402 av den 4 mars 2021 om effektiva aktiva arbetsmarknadsåtgärder till följd av covid-19-krisen (Ease-åtgärder) ([COM \(2021\) 1372 final](#)).

främja en kvalificerad, utbildad och anpassningsbar arbetskraft och en arbetsmarknad som är mottaglig för ekonomiska förändringar”.

- **Subsidiaritetsprincipen (för icke-exklusiv befogenhet)**

Detta förslag är förenligt med subsidiaritetsprincipen i artikel 5.3 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget).

Även om initiativet förväntas stödja och påskynda nationella insatser kommer det att fullt ut respektera subsidiaritetsprincipen genom att överlåta åt medlemsstaterna att besluta om viktiga parametrar, särskilt finansieringskällor, utbildningsrättigheternas nivå, prioriterade målgrupper (dvs. de personer som är i störst behov av kompetenshöjning och omskolning) och stödberättigande utbildningsmöjligheter. Medlemsstaterna kan vidta åtgärder för att förbättra situationen på nationell nivå, men ett EU-initiativ kan stödja, samordna och påskynda nationella insatser genom att erfarenheter utbyts och nyskapande tillvägagångssätt främjas. Det kan också bidra till att fastställa förväntningar och skapa förtroende bland medlemsstater och berörda parter för ökade offentliga och privata investeringar i kompetens, vilket signalerar att alla kommer att bidra till och dra nytta av den gemensamma tillgång som en kvalificerad arbetskraft i EU utgör. I det offentliga samrådet höll 84 % av de svarande³¹ med om att initiativet också kan leda till en effektivare användning av EU-medel för kompetensutveckling.

Initiativet kan underlätta tillgången till utbildning för det växande antalet EU-medborgare som bor i en annan medlemsstat och på så sätt bidra till arbetskraftens rörlighet inom EU och ytterligare integration av den inre marknaden.³² Det kan också bidra till att skapa lika villkor för företag på den inre marknaden genom att förbättra kvaliteten och insynen på utbildningsmarknaden i EU som helhet.

- **Proportionalitetsprincipen**

Detta förslag är förenligt med proportionalitetsprincipen i artikel 5.4 i EU-fördraget.

De föreslagna åtgärderna står i proportion till de eftersträlvade målen med tanke på hur brådskande utmaningen är och medlemsstaternas uttalade ambition att öka deltagandet i vuxenutbildning betydligt fram till 2030 över de nivåer som rimligtvis kan förväntas uppnås utan åtgärder, att stärka bestämmelserna om individuella utbildningsrättigheter och att säkerställa att de kan överföras under övergångar på arbetsmarknaden.

Rekommendationen att inrätta personliga konton för utbildningsrättigheter är proportionerlig, eftersom sådana konton gör det möjligt att frikoppla utbildningsrättigheterna från deras ursprungliga finansiärer och ge enskilda full äganderätt till rättigheterna, vilket är avgörande

³¹ Varierar från 69 % för företag till 93 % för icke-statliga organisationer och övriga. Medhålllet var 12 procentenheter högre bland svarande från medlemsstater med lågt (89 %) jämfört med högt deltagande (77 %).

³² Se Europeiska kommissionen (2020), [Annual report on intra-EU labour mobility](#), för trender avseende arbetskraftens rörlighet i EU och Dorn and Zweigmüller (2021), ”[Migration and Labor Market Integration in Europe](#)” (*Journal of Economic Perspectives*) som argumenterar att bristande färdigheter begränsar arbetskraftens rörlighet inom EU.

för att säkerställa att rättigheterna kan överföras. Personliga konton underlättar också flexibla finansieringsmodeller med kostnadsdelning mellan olika finansiärer av utbildningsrättigheter och differentierat stöd till målgrupperna, med ett brett spektrum av möjliga nationella finansierings- och genomförandemodeller. Genomförandet av den föreslagna rekommendationen om individuella utbildningskonton och den stödjande ramen kan bygga vidare på de bestämmelser som redan finns i medlemsstaterna eller som aviseras i de nationella planerna för återhämtning och resiliens. Det möjliggör olika tillvägagångssätt som återspeglar medlemsstaternas olika ekonomiska, finansiella och sociala situation och varierande utbildnings- och arbetsmarknadsförhållanden.

Innehållet i denna föreslagna rekommendation går således inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målen.

- **Val av instrument**

Mot bakgrund av målet (att stödja reformer i medlemsstaterna) och den planerade rättsliga grunden övervägs endast icke-bindande instrument. Ett första alternativ är att föreslå en översyn av sysselsättningsriktlinjerna för att stödja medlemsstaternas reformer genom den europeiska planeringsterminen och landsspecifika rekommendationer. I de senaste riktlinjerna från oktober 2021³³ bekräftas 2020 års version som uppmanar medlemsstaterna att *”förstärka bestämmelserna om individuella utbildningsrättigheter och säkerställa att dessa kan följa med vid övergångar på arbetsmarknaden, bland annat, när så är lämpligt, genom individuellt kompetenssparande”*. Eftersom sysselsättningsriktlinjerna till sin natur är allmänna ger de dock ingen ytterligare vägledning om hur detta ska göras.

Ett annat alternativ är ett meddelande eller en rekommendation från kommissionen som skulle kunna ge medlemsstaterna ytterligare vägledning och komma till användning vid genomförandet av de landsspecifika rekommendationerna. Detta alternativ skulle dock inte uppmuntra medlemsstaternas politiska egenansvar och skulle därför inte vara tillräckligt för att stimulera till de reformer som krävs.

Det instrument som rekommenderas är ett förslag till rådets rekommendation. Detta kommer att ge medlemsstaterna gemensamt överenskomna rekommendationer avseende ett konkret verktyg som kan hjälpa dem att uppfylla EU:s överordnade mål för deltagande i utbildning för 2030. Det ger också en gemensam handlingsram som kan ligga till grund för efterföljande analyser av reformer och framsteg. Förslaget överläter åt medlemsstaterna att besluta om parametrar såsom prioriterade målgrupper, finansiering eller stödberättigande utbildningsmöjligheter, men ger vägledning om hur man ska hantera de utmaningar som identifierats i de landsspecifika rekommendationerna inom ramen för den europeiska planeringsterminen, med beaktande av de särskilda omständigheterna i varje medlemsstat.

³³ [Rådets beslut \(EU\) 2020/1512](#) av den 13 oktober 2020 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (EUT L 344, 19.10.2020, s. 22), och åter bekräftade av [rådets beslut \(EU\) 2021/1868](#) av den 15 oktober 2021 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (EUT L 379, 26.10.2021, s. 1).

I det offentliga samrådet höll 61 % av de svarande³⁴ med om att EU-lagstiftning som medlemsstaterna följer på frivillig basis, som en rekommendation från rådet, skulle vara ett lämpligt sätt att uppnå målen för detta initiativ.

3. RESULTAT AV SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER OCH KONSEKVENSBEDÖMNINGAR

- **Efterhandsutvärderingar/kontroller av ändamålsenligheten med befintlig lagstiftning**

Ej tillämpligt.

- **Samråd med berörda parter**

Den **inledande konsekvensbedömningen** fanns tillgänglig på nätet för synpunkter från allmänheten mellan den 23 mars och den 20 april 2021. Totalt 23 svar inkom, främst med betoning på vikten av att utforma individuella utbildningskonton i samarbete med arbetsmarknadens parter, behovet av att säkerställa att utbildningen håller hög kvalitet, att vägledning och information finns tillgänglig och att tillräcklig uppmärksamhet ägnas utsatta grupper.

Kommissionen höll ett **12 veckor långt offentligt samråd** mellan den 23 april och den 16 juli 2021. Det resulterade i 216 svar från 78 medborgare, 26 myndigheter, 46 näringslivsorganisationer och företag, 26 fackföreningar och 40 icke-statliga organisationer/övriga svarande. Majoriteten av de svarande (35), varav 23 var organisationer på EU-nivå, var baserade i Belgien, följt av Italien (24). Dessutom inkom 38 skriftliga svar.

Det **offentliga samrådet** bekräftade problemformuleringen och det potentiella EU-mervärdet. Det fanns ett brett stöd för politiska insatser för att underlätta vuxenutbildning, men stödet var mindre för icke-arbetsrelaterad utbildning. 84 % av de svarande höll med om att individuella utbildningskonton kan vara effektiva när det gäller att hantera ekonomiska hinder för deltagande i utbildning. 82 % av de svarande höll med om att motivationen att delta i utbildning kan ökas genom individuella utbildningskonton, och liknande högt stöd framkom för yrkesvägledning, möjligheter till validering av informellt och icke-formellt lärande, ett offentligt register över kvalitetssäkrade utbildningsmöjligheter, informationskampanjer på EU-nivå och nationell nivå och en enda digital plattform. Det fanns en allmän önskan om att undvika komplexitet och byråkrati och att säkerställa en enkel tillgång för enskilda.

Elva **riktade samråd** hölls med olika grupper av berörda parter och arbetsmarknadens parter, även på högsta politiska nivå³⁵. Under den särskilda utfrågningen med arbetsmarknadens

³⁴ Varierar från 49 % bland företag till 83 % bland icke-statliga organisationer och övriga svarande.

³⁵ Dessa inbegrep en särskild utfrågning med arbetsmarknadens parter på hög politisk nivå, ett samråd med sysselsättningskommittén, en diskussion med ledamöter av Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén, en diskussion med rådgivande kommittén för yrkesutbildning och generaldirektörerna för yrkesutbildning samt riktade samråd med andra berörda intressentgrupper, bland annat rådgivande grupper och nätverk för den europeiska referensramen för kvalifikationer och för Europass, och det europeiska nätverket för offentliga arbetsförmedlingar.

parter³⁶ instämde dessa i initiativets allmänna mål, men betonade att individuella utbildningskonton bör ses som endast ett verktyg i verktygslådan för att uppnå dem.

I sitt yttrande³⁷ höll rådgivande kommittén för yrkesutbildning med om att initiativet kunde förbättra vuxnas motivation till utbildning och deltagandet i utbildning. Samtidigt menade kommittén att individuella utbildningskonton bör komplettera snarare än ersätta befintlig statligt finansierad och/eller arbetsmarknadsbaserad utbildning.

Majoriteten av berörda parter och arbetsmarknadens parter, och särskilt sådana från medlemsstater med välutvecklade utbildningssystem, till exempel de nordiska länderna, betonade vikten av att nya initiativ integreras med den befintliga nationella (eller regionala) utbildningsinfrastrukturen, med respekt för de kollektivavtal avseende utbildning som redan finns, vanligtvis med deltagande av arbetsgivare, fackföreningar och myndigheter. Det rådde allmän enighet om att utbildningen i ett nytt initiativ om utbildningsrättigheter bör ha ett arbetsmarknadsrelevant fokus, och att effekterna skulle bli större om utbildningsrättigheterna kombinerades med vägledning, kvalitetssäkrade system och ackrediterad utbildning.

I sitt yttrande om den europeiska kompetensagendan³⁸ pekar Europaparlamentet på potentialen hos individuella utbildningskonton, en finansieringsmekanism som anses vara avgörande för att bidra till kompetenshöjning och omskolning, särskilt för de mest utsatta grupperna.

I rådets slutsatser av den 8 juni 2020 om omskolning och kompetenshöjning³⁹ uppmanas medlemsstaterna att undersöka möjliga modeller för offentlig och privat finansiering av livslångt lärande och kompetensutveckling på individuell nivå, och kommissionen att stödja medlemsstaterna i dessa insatser.

I sitt yttrande av den 7 juli 2021 om vuxenutbildning anser Europeiska ekonomiska och sociala kommittén⁴⁰ att livslångt lärande bör bli en livsstil för alla och en realitet på arbetsplatsen, och uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att uppnå och öka målet på 60 % deltagande i vuxenutbildning per år. Medlemsstaterna rekommenderas att stärka politiken, styrningen och finansieringen av vuxenutbildning, samt att se till att alla vuxna har lika tillgång till livslångt lärande.

Ett högnivåforum om individuella utbildningskonton lockade nästan 800 deltagare från 48 länder och valideringsworkshopen för studien till stöd för konsekvensbedömningen (med cirka 25 deltagare, främst icke-statliga organisationer och myndigheter) var inriktad på analys av problem och effekter.

³⁶ Utfrågning med arbetsmarknadens parter den 15 april 2021.

³⁷ [ACVT opinion on Individual Learning Accounts](#)

³⁸ [Europaparlamentets resolution av den 11 februari 2021 om meddelandet från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft \(2020/2818\(RSP\)\)](#).

³⁹ [Rådets slutsatser av den 8 juni 2020 om omskolning och kompetenshöjning som en grund för ökad hållbarhet och anställbarhet, i samband med stöd till ekonomisk återhämtning och social sammanhållning](#).

⁴⁰ [Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén av den 7 juli 2021 om vuxenutbildning](#).

- **Insamling och användning av sakkunnigutlåtanden**

Det faktaunderlag som ligger till grund för initiativet inkluderar följande:

- En extern studie till stöd för konsekvensbedömningen.
- Relevanta uppgifter från undersökningar på EU-nivå, t.ex. arbetskraftsundersökningen, vuxenutbildningsundersökningen, undersökningen om fortbildning, relevanta undersökningar som genomförs av Eurofound och Cedefop om deltagande i och tillhandahållande av vuxenutbildning, samt om hinder och incitament.
- Relevant litteratur som omfattar utvärderingar av internationella erfarenheter.
- Flera sammanlänkade resultat från det oberoende expertnätverket för vuxenlärande: landrapporter om tillgängliga system för ekonomiska incitament, en analys av tillgängliga statistiska uppgifter och en analys av omgivande faktorer för att ge enskilda direkta ekonomiska incitament för utbildning.
- Underlag från samråd om kompetensagendan och handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter och resultaten från rundabordsmöten på hög nivå om kompetenspakten⁴¹.

- **Konsekvensbedömning**

Kommissionen har gjort en konsekvensbedömning av olika alternativ. Detta arbete hade stöd av ett strukturerat samråd inom kommissionen genom en avdelningsövergripande styrgrupp⁴². Konsekvensbedömningen diskuterades i nämnden för lagstiftningskontroll den 29 september 2021. Den 1 oktober 2021 avgav nämnden för lagstiftningskontroll ett positivt yttrande med reservationer, som har åtgärdats genom förtydliganden av initiativets tillämpningsområde, referensscenariot, beskrivningen av förväntade effekter och valet av rekommenderat alternativ⁴³.

Alternativen skilde sig åt i fråga om leveranssätt för utbildningsrättigheter (utbildningskuponger eller personliga konton), målgruppens storlek och enskildas frihet att välja utbildningsmöjligheter. Det alternativ som rekommenderas är att ge alla vuxna i arbetsför ålder utbildningsrättigheter i form av personliga konton, samtidigt som mängden anpassas till stödbehoven och enskilda får möjlighet att fritt välja mellan utbildningsmöjligheter vilkas kvalitet, relevans för arbetsmarknaden och erkännande säkerställs genom att de förs in i ett offentligt register. Detta alternativ är mest effektivt när det gäller att uppnå initiativets mål, eftersom det på ett heltäckande sätt minskar luckor i stödet och fragmentering, samtidigt som utbildningen anpassas till individens behov⁴⁴.

Mot bakgrund av initiativets mål, den rättsliga grunden och subsidiaritetsprincipen är det rekommenderade lagstiftningsinstrumentet ett förslag till rådets rekommendation. Detta

⁴¹ [Kompetenspakten](#).

⁴² Med deltagande av GD CNECT, EAC, ECFIN, ESTAT, GROW, JRC, JUST, LS, REFORM och SG.

⁴³ Se bilaga 1 i konsekvensbedömningen.

⁴⁴ Se avsnitt 2.2 och 7 i konsekvensbedömningen för en mer ingående diskussion om hur de åtgärder som rekommenderas i detta förslag tar itu med de identifierade hindren för deltagande.

instrument gör det möjligt att rekommendera en kombination av individuella utbildningsrättigheter och stödjande ramvillkor, samtidigt som medlemsstaterna ges möjlighet att genomföra åtgärderna med beaktande av de nationella omständigheterna.

Det rekommenderade alternativets fördelar Scenarioanalyser tyder på att genomförandet av det rekommenderade alternativet kan öka deltagandet i utbildning 2030 till nivåer över EU-målet på 60 % och minska skillnaderna mellan medlemsstaterna avseende deltagande i utbildning. De viktigaste förväntade effekterna är högre löner för enskilda, högre produktivitet för företagen samt högre BNP och social sammanhållning.

Det rekommenderade alternativets kostnader: Scenarioanalyser uppskattar den direkta årliga kostnaden för utbildningsrättigheter till cirka 17,6–24,5 miljarder euro⁴⁵. Merkostnaderna beror på ett ökat utnyttjande av betald ledighet för utbildning och kostnader för etablering och administration, men dessa förväntas bli begränsade med tanke på den betydande infrastruktur av relevans som redan finns i många medlemsstater. Om initiativet genomförs väl tyder kostnads-nyttoberäkningar på att de ovannämnda fördelarna är betydligt större än kostnaderna.

Effekter på företag (inklusive små och medelstora företag): Företagen förväntas dra nytta av en mer kvalificerad och produktiv arbetskraft och minskade kompetensklyftor, med särskilda fördelar för små och medelstora företag vars anställda för närvarande i lägre grad deltar i utbildning.

Inverkan på nationella budgetar och förvaltningar: Finansieringen överläts åt medlemsstaterna. Kostnads-nyttoberäkningar tyder på att fördelarna är betydligt större än kostnaderna, så att lämpliga finansierings- och kostnadsdelningsarrangemang kan främja hållbara offentliga finanser.

- **Lagstiftningens ändamålsenlighet och förenkling**

Ej tillämpligt.

- **Grundläggande rättigheter**

Enligt artikel 14.1 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna föreskrivs att alla har rätt till utbildning och till tillgång till yrkesutbildning och fortbildning. Detta återspeglas också i principerna 1, 4 och 5 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Initiativet förväntas ha en positiv inverkan på de grundläggande rättigheterna genom att överbrygga luckor i tillgången till fortbildning. Denna inverkan är relativt stark eftersom initiativet omfattar alla vuxna i arbetsför ålder, samtidigt som särskilt stöd ges de människor som är i störst behov av kompetenshöjning och omskolning.

⁴⁵ Dessa skattningar har hämtats från de scenarioanalyser som presenteras i avsnitt 6.1 i konsekvensbedömningen. De baseras på en utbildningsrättighet till ett värde av 30 timmar för alla vuxna i arbetsför ålder och 50 timmar för de personer som är i störst behov av kompetenshöjning och omskolning. De monetära kostnaderna per stödmottagare beror på medlemsstaternas utbildningskostnader, med ett uppskattat EU-genomsnitt på 381 EUR för 30 utbildningstimmar och 631 EUR för 50 utbildningstimmar.

4. BUDGETKONSEKVENSER

Detta initiativ kräver inte några ytterligare medel från unionens budget. Konsekvenserna för de nationella budgetarna kommer att bero på den finansieringsmodell som väljs av medlemsstaten i fråga.

5. ÖVRIGA INSLAG

- **Genomförandeplaner samt åtgärder för övervakning, utvärdering och rapportering**

I detta förslag till rekommendation uppmanas medlemsstaterna att samarbeta med kommissionen om dess genomförande. Medlemsstaterna rekommenderas att genomföra förslaget principer så snart som möjligt och att lägga fram en plan med åtgärder som ska vidtas på nationell nivå. De framsteg som görs vid genomförandet av planerna bör diskuteras i sysselsättningskommittén inom ramen för den multilaterala övervakningen av den europeiska planeringsterminen, med fokus på de instrument som införs av medlemsstaterna samt resultaten (t.ex. deltagandet i utbildning och de följande resultaten på arbetsmarknaden).

Kommissionen har för avsikt att tillsammans med sysselsättningskommittén fastställa en övervakningsram med överenskomna gemensamma kvantitativa och kvalitativa indikatorer som grund för bedömningen av genomförandet av denna rekommendation och för översynen av den. För att förenkla medlemsstaternas rapporteringsskyldigheter bör denna ram i möjligaste mån använda information som redan samlats in genom andra övervakningsramar (t.ex. för faciliteten för återhämtning och resiliens, Europeiska socialfonden+ och den strategiska ramen för europeiskt utbildningssamarbete inför det europeiska området för utbildning) och undvika dubbelarbete avseende övervakning och rapportering.

Kommissionen har för avsikt att bedöma och utvärdera framstegen i genomförandet av den föreslagna rekommendationen, i samarbete med medlemsstaterna och efter samråd med berörda parter, och rapportera till rådet tidigast 5 år efter antagandet.

- **Förklarande dokument (för direktiv)**

Ej tillämpligt.

- **Ingående redogörelse för de specifika bestämmelserna i förslaget**

(Punkterna 1–2) Den innovativa aspekten av detta förslag är att det **sätter enskilda direkt i centrum för kompetensutvecklingen**. Medlemsstaterna rekommenderas att utarbeta strategier och instrument för att hjälpa alla vuxna i arbetsför ålder att få tillgång till utbildning, inbegripet för övergångar på arbetsmarknaden, oavsett deras ställning på arbetsmarknaden eller yrkesställning, samt att öka enskildas incitament och motivation att söka utbildning. Individuella utbildningskonton och en stödjande ram, inbegripet möjligheter till vägledning och validering, kan främja deltagandet i denna utbildning i praktiken.

(Punkt 3) **Målgruppen** för initiativet är alla vuxna i arbetsför ålder som är lagligen bosatta i en medlemsstat, oberoende av utbildningsnivå och nuvarande ställning på arbetsmarknaden eller typ av anställning, dvs. inklusive anställda, egenföretagare och andra i atypiska anställningsformer, arbetslösa och personer utanför arbetskraften. I förslaget rekommenderas

därför att det upprättas ett individuellt utbildningskonto för varje vuxen i arbetsför ålder i den medlemsstat där han eller hon är lagligen bosatt.

Det är dock motiverat med ett undantag för gränsarbetare och gränsegenföretagare som är EU-medborgare och som arbetar i en annan medlemsstat än den där de är bosatta. Eftersom individuella utbildningskonton främst syftar till att utveckla arbetsmarknadsrelevant kompetens är bosättningsorten för denna grupp inte ett lämpligt kriterium för att avgöra i vilken medlemsstat det individuella utbildningskontot bör upprättas. I förslaget rekommenderas därför platsen för anställning (eller egenföretagande) som det kriterium som avgör var det individuella utbildningskontot bör upprättas för gränsarbetare. Denna behandling skulle vara i linje med principen om icke-diskriminering av medborgare när det gäller tillgång till sociala förmåner enligt artikel 7.2 i förordning (EG) nr 492/2011⁴⁶.

(Punkterna 5–7) I förslaget rekommenderas medlemsstaterna att tillämpa en **universell strategi** genom att inrätta ett individuellt utbildningskonto för varje person som omfattas av detta initiativ och säkerställa att individuella utbildningsrättigheter tillhandahålls i lämplig omfattning varje år. Samtidigt uppmanas medlemsstaterna att **anpassa finansieringen efter de individuella behoven**. Denna ”universella men differentierade” strategi fick stöd av de berörda parterna i det offentliga samrådet. I förslaget rekommenderas att ytterligare utbildningsrättigheter beviljas för de personer som är i störst behov av kompetenshöjning och omskolning. Beroende på det nationella sammanhanget kan det röra sig om personer i särskilda anställningssituationer (t.ex. atypiska former av arbete), med en viss ställning på arbetsmarknaden (anställd, arbetslös eller utanför arbetskraften), som arbetar för företag i sektorer som i hög grad påverkas av den gröna eller digitala omställningen eller för särskilda typer av företag (t.ex. mikroföretag, små och medelstora företag), eller med särskilda kompetensbehov (såsom lågkvalificerade personer), eller i särskilda åldersgrupper eller utsatta grupper. Vilka grupper som får ytterligare utbildningsrättigheter kan förändras allteftersom arbetsmarknaden utvecklas.

(Punkterna 8–9) Individuella utbildningskonton är förenliga med idén om **kostnadsdelning**, eftersom de gör det möjligt att kombinera och hantera bidrag från olika källor, såsom myndigheter och arbetsgivare, på ett enda konto. Detta underlättar anpassning av stödet efter behovet av kompetenshöjning och omskolning (t.ex. genom att offentliga arbetsförmedlingar finansierar ytterligare individuella utbildningsrättigheter för arbetslösa) och arbetsgivarnas tillägg för sina anställda, antingen frivilligt eller som ett resultat av kollektivavtal.

(Punkt 10) **Ackumuleringen av individuella utbildningsrättigheter under en viss period** på ett personligt konto gör det möjligt för enskilda att lagra rättigheter oberoende av sin ställning på arbetsmarknaden eller yrkesställning, att påbörja längre eller dyrare utbildningar, att utbilda sig för övergångar mellan olika jobb eller som svar på nya kompetensbehov under krisperioder och i samband med de gröna och digitala omställningarna. Medlemsstaterna kan fastställa regler om tak för sådan ackumulering eller om när rättigheterna upphör att gälla, i syfte att uppmuntra enskilda att utnyttja sina rättigheter.

⁴⁶ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen (EUT L 141, 27.5.2011, s. 1).

(Punkt 11) I förslaget rekommenderas att enskilda ska få utbildningsrättigheter på den ort där de är lagligen bosatta, med undantag för gränsarbetare och gränsegenföretagare som arbetar i en annan medlemsstat än den där de är bosatta och som bör omfattas i den medlemsstat där de arbetar. Eftersom rättigheterna inte omfattas av de gemensamma reglerna om skydd av socialförsäkringsrättigheter för personer som flyttar inom EU⁴⁷, rekommenderas medlemsstaterna att låta människor behålla sina individuella utbildningskonton och ackumulerade utbildningsrättigheter under perioder som de är bosatta i en annan medlemsstat. Detta gör det möjligt för dem att använda rättigheterna efter deras återkomst eller på distansutbildningserbjudanden i enlighet med de regler som gäller för individuella utbildningskonton i hemlandet. Samtidigt skulle de ha rätt till ett nytt individuellt utbildningskonto i den medlemsstat där de nu är bosatta. Detta underlättar gränsöverskridande rörlighet och understryker principen att utbildningsrättigheterna, när de väl har beviljats, tillhör de enskilda. Möjligheten att överföra utbildningsrättigheter mellan medlemsstaterna kommer att undersökas ytterligare när nationella individuella utbildningskonton har upprättats och kommer att ingå i utvärderingen av genomförandet av denna rekommendation. EU kan underlätta diskussionen om överförbarheten av individuella utbildningsrättigheter mellan medlemsstaterna.

(Punkterna 12–20) Det är viktigt att inrätta en **stödjande ram** för att underlätta utnyttjandet av möjligheter till utbildning. Det föreslås att detta bör omfatta möjligheter till yrkesvägledning och validering, ett offentligt nationellt register och en enda nationell digital portal för individuella utbildningskonton som möjliggör säker elektronisk autentisering och anslutning till registret. Ramen kommer att spela en avgörande roll när det gäller att motivera människor att välja att delta i utbildning, eftersom den kommer att ge ett urval av tillförlitliga och kvalitetssäkrade utbildningsmöjligheter, tillsammans med alternativ för yrkesvägledning och validering. Samarbetet med **arbetsgivare**, särskilt **mikroföretag och små och medelstora företag**, kommer också att vara avgörande för att ramen ska bli framgångsrik.

(Punkt 12) I samråden identifierades **yrkesvägledningstjänster** som det viktigaste inslaget i en stödjande ram. Även om sådana tjänster finns tillgängliga i de flesta medlemsstater är deras räckvidd ofta begränsad. För att vägleda enskilda till de utbildningsmöjligheter som bäst tillgodoser deras behov rekommenderas medlemsstaterna att förbättra tillgången till personlig yrkesvägledning för alla vuxna, samt tillgången till vägledningstjänster på digital väg (särskilt genom ett användarvänligt register över erkända möjligheter).

Validering av tidigare utbildning gör det möjligt för enskilda att bevisa att de har förvärvat viss kompetens. Den nyligen genomförda utvärderingen av rådets rekommendation om validering av icke-formellt och informellt lärande⁴⁸ pekar på betydande framsteg, men identifierar också kvarstående utmaningar och föreslagna lösningar. I synnerhet är det nödvändigt att säkerställa tillhandahållandet av stöd till enskilda, närmare samordning med vägledningstjänster och en effektiv anpassning av valideringsinitiativ för missgynnade och

⁴⁷ Utbildningsrättigheter omfattas inte av tillämpningsområdet för [Europaparlamentets och rådets förordning \(EG\) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen \(EUT L 166, 30.4.2004, s. 1\)](#).

⁴⁸ Europeiska kommissionen (2020), [Study supporting the evaluation of the Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning](#).

utsatta grupper. Syftet med förslaget är att ta itu med återstående valideringsutmaningar genom att rekommendera att medlemsstaterna säkerställer att individuella utbildningskonton kan användas för att få tillgång till möjligheter till validering och att sådana möjligheter, inklusive kompetensbedömning, personligen eller online, finns och är tillgängliga. Förslaget kompletterar därmed förslaget om en europeisk strategi för mikromeriter, som också kan underlätta validering och erkännande av utbildningsresultat.

(Punkterna 13–17) **Ett offentligt nationellt register** över kvalitetssäkrade och erkända möjligheter till utbildning, yrkesvägledning och validering kan öka människors motivation att delta i utbildning genom att presentera de tillgängliga möjligheterna på ett lättillgängligt sätt och minska osäkerheten om utbildningsresultatens kvalitet och erkännande. Liknande register finns redan eller håller på att utvecklas i minst tolv medlemsstater. I förslaget rekommenderas att alla medlemsstater inrättar och håller uppdaterat ett sådant register, tillsammans med en hållbar modell för hanteringen med transparenta regler för införande av nya utbildningserbjudanden. Endast möjligheter till utbildning, yrkesvägledning och validering som ingår i registret bör vara berättigande till finansiering genom individuella utbildningsrättigheter. Även möjligheter till yrkesvägledning och validering som medlemsstaterna tillhandahåller utan kostnad för enskilda bör ingå i detta register. Kriterier för att inkludera möjligheter i registren bör utformas på medlemsstatsnivå, på grundval av transparenta kvalitetskrav och i samarbete med arbetsmarknadens parter och berörda parter, med utgångspunkt i kompetensinventering och europeiska kompetensramar⁴⁹. Korta utbildningskurser som ingår i registret bör utvecklas i linje med den europeiska strategin för mikromeriter för att främja öppenhet i fråga om kvalitet och erkännande av utbildningsresultat. Medlemsstaterna uppmanas att öppna det nationella registret på ett transparent sätt för utbildningsmöjligheter som erbjuds av leverantörer i andra länder, förutsatt att de är av tillförlitlig kvalitet. Samråden bekräftade att arbetsmarknadens parter och berörda parter kan och vill tillföra ett mervärde till hanteringen av sådana register.

(Punkt 18) I förslaget rekommenderas att medlemsstaterna inrättar och upprätthåller en **enda nationell digital portal**, lättillgänglig via mobila enheter (t.ex. genom en app), för att öka insynen i de möjligheter till utbildning och stöd som finns på nationell nivå och för att ge användarna möjlighet att komma åt sina individuella konton, kontrollera sina tillgängliga individuella utbildningsrättigheter och söka i det nationella registret.

(Punkterna 19 — 20) **Betald ledighet för utbildning** gör det möjligt för arbetstagare att behålla sin lön, eller få en ersättningsinkomst, under utbildningsperioder som sträcker sig från några dagar till flera månader. Sådana bestämmelser finns redan i 24 medlemsstater, varav tolv har undertecknat Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention om betald ledighet för studier⁵⁰. Tillgången till betald ledighet för utbildning begränsas dock ofta av särskilda omständigheter i anställningsförhållandet. Restriktiva kriterier för stödberättigande

⁴⁹ Till exempel europeiska kompetensramar för digital kompetens (DigiComp), personlig och social kompetens samt kompetensen lära att lära (LifeComp), entreprenörskompetens (EntreComp) och hållbarhetskompetens (GreenComp).

⁵⁰ Situationen den 1 februari 2020 enligt en preliminär version av Cedefops uppdaterade databas [”Financing Adult Learning”](#) (uppdatering kommer att göras) som presenteras i bilaga 8.2. Den sista ratificeringen av ILO:s [konvention om betald ledighet för studier](#) av en medlemsstat ägde rum 1993.

och brist på information för potentiella stödmottagare innebär att mindre än 1 % av den förvärvsarbetande befolkningen utnyttjar de befintliga bestämmelserna⁵¹. Medlemsstaterna uppmanas därför också att anta bestämmelser om allmänt tillgänglig betald ledighet för utbildning, eller att se över befintliga bestämmelser för att säkerställa att de omfattar alla anställda, och inkludera ekonomiskt stöd till arbetsgivare vars anställda utnyttjar betald ledighet för utbildning (särskilt små och medelstora företag som står inför större utmaningar i detta avseende). I förslaget rekommenderas en starkare koppling mellan bestämmelserna om betald ledighet för utbildning och andra tillgängliga stödåtgärder, samtidigt som detaljerna lämnas åt medlemsstaterna att bestämma.

(Punkt 21) I förslaget rekommenderas också att medlemsstaterna anordnar en bred **utåtriktad verksamhet och medvetandehöjande** kampanjer, särskilt riktade till dem som befinner sig längst bort från arbetsmarknaden. Detta är avgörande för att säkerställa ett högre deltagande i vuxenutbildningsmöjligheter, särskilt bland grupper med låg medvetenhet om behov och möjligheter till kompetenshöjning och omskolning. Samarbete mellan myndigheterna, arbetsmarknadens parter, det civila samhällets organisationer och andra berörda parter kan öka effekten av denna verksamhet.

(Punkt 22) För att stödja genomförandet av detta initiativ rekommenderas medlemsstaterna att införa **övervakningsarrangemang för att säkerställa en kontinuerlig förbättring** av systemet med individuella utbildningskonton och den stödjande ramen. Senare justeringar för att uppnå målen i denna rekommendation på effektivast möjliga sätt skulle kunna avse mängden individuella utbildningsrättigheter, definitionen av de enskilda som är i störst behov av kompetenshöjning och omskolning eller den användarvänliga integreringen av de olika inslagen av den stödjande ramen.

(Punkterna 23–26) Arrangemang för att säkerställa en lämplig och hållbar **finansiering** av individuella utbildningskonton ska fastställas på nationell nivå, i enlighet med nationella förhållanden och med särskild hänsyn till små och medelstora företag. Även om ansvaret för genomförandet av rekommendationen ligger kvar hos medlemsstaten, rekommenderas i förslaget att underlätta för en kombination av olika offentliga och privata finansieringskällor, vilket till exempel kan inbegripa frivilliga tillägg från arbetsgivarnas sida. Medlemsstaterna kan också få stöd från olika EU-fonder, särskilt de sammanhållningspolitiska fonderna, däribland Europeiska socialfonden⁵², Europeiska regionala utvecklingsfonden⁵³ och Fonden för en rättvis omställning⁵⁴, samt faciliteten för återhämtning och resiliens⁵⁵ inom ramen för Next Generation EU, om de har inkluderat relevanta reformer och investeringar i sina planer för återhämtning och resiliens. Instrumentet för tekniskt stöd kan tillhandahålla skräddarsydd

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

⁵² Europaparlamentets och rådets [förordning \(EU\) 2021/1057](#) av den 24 juni 2021 om inrättande av Europeiska socialfonden+ (ESF+) och om upphävande av förordning (EU) nr 1296/2013 (EUT L 231, 30.6.2021, s. 21).

⁵³ Europaparlamentets och rådets [förordning \(EU\) 2021/1058](#) av den 24 juni 2021 om Europeiska regionala utvecklingsfonden och Sammanhållningsfonden (EUT L 231, 30.6.2021, s. 60).

⁵⁴ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/1056 av den 24 juni 2021 om inrättande av Fonden för en rättvis omställning (EUT L 231, 30.6.2021, s. 1).

⁵⁵ Europaparlamentets och rådets [förordning \(EU\) 2021/241](#) av den 12 februari 2021 om inrättande av faciliteten för återhämtning och resiliens (EUT L 57, 18.2.2021, s. 17).

expertis för att utforma och genomföra reformer som stöder inrättandet av individuella utbildningskonton och den stödjande ramen.

(Punkt 27) Som förklarats ovan kommer **EU:s stöd** att inriktas på att ta tillvara på den EU-finansiering från Next Generation EU och den fleråriga budgetramen som medlemsstaterna i en aldrig tidigare skådad omfattning har tillgång till för kompetensutveckling. EU kommer också att stödja kompetensutveckling genom relevanta initiativ såsom kompetenspakten, strategin för branschsamverkan kring kompetens, koalitionen för digital kompetens och digitala arbetstillfällen, den elektroniska plattformen för vuxenutbildning i Europa (Epale) och andra lämpliga åtgärder inom Erasmus+, samt genom samarbetsprojekt mellan arbetsmarknadens parter på EU-nivå. Unionen kan också stödja ömsesidigt lärande och utbyte av god praxis vid genomförandet av rekommendationen. Det fortsatta arbetet med Europass-plattformen bör inriktas på att säkerställa interoperabilitet, dvs. anslutning till de enda nationella digitala portalerna för individuella utbildningskonton.

(Punkterna 28–30) **Rapportering och utvärdering** kommer att baseras på den multilaterala övervakning som genomförs i sysselsättningskommittén som en del av den europeiska planeringsterminen, på grundval av en överenskommen övervakningsram och övervakningsarrangemang. Medlemsstaterna rekommenderas att utarbeta en genomförandeplan inom 12 månader efter det att rekommendationen antagits. En första utvärdering föreslås tidigast fem år efter antagandet.

Förslag till

RÅDETS REKOMMENDATION

om individuella utbildningskonton

EUROPEISKA UNIONENS RÅD UTFÄRDAR DENNA REKOMMENDATION

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 292 jämförd med artikel 149,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag, och

av följande skäl:

- (1) En kvalificerad arbetskraft är avgörande för att stärka EU:s hållbara konkurrenskraft, stödja en återhämtning med ökad sysselsättning från covid-19-pandemin och säkerställa socialt rättvisa digitala och gröna omställningar. I takt med att arbetsmarknaden utvecklas måste människor hålla jämna steg genom att höja sin kompetens. Ny och bättre kompetens öppnar fler möjligheter och rustar människor för att spela en aktiv roll när det gäller att hantera övergångar på arbetsmarknaden och delta fullt ut i samhället, mot bakgrund av de demografiska förändringarna. Kompetenshöjning för vuxna kan dessutom vara ett kraftfullt verktyg för att främja social rättvisa och inkludering för en rättvis omställning.
- (2) I artikel 14.1 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna anges att alla har rätt till utbildning och till tillgång till yrkesutbildning och fortbildning. I den första principen i den europeiska pelaren för sociala rättigheter⁵⁶ anges att var och en har rätt till god, inkluderande utbildning och livslångt lärande för att bibehålla och tillägna sig färdigheter som tillåter att individen deltar fullt ut i samhället och framgångsrikt klarar övergångar på arbetsmarknaden. Princip fyra rör aktivt stöd till arbete för att upprätthålla var och ens rätt till individanpassat stöd i rätt tid för att förbättra deras utsikter till anställning eller egenföretagande. Princip fem om trygg och anpassningsbar anställning betonar att arbetstagare, oberoende av anställningsförhållandets form och varaktighet, har rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till socialt skydd och utbildning.
- (3) Den 25 juni 2021 välkomnade Europeiska rådet EU:s överordnade mål i handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, i linje med Portoförklaringen⁵⁷, och stödde därigenom ambitionen att säkerställa att minst 60 % av alla vuxna senast 2030 deltar i utbildning varje år. Deltagandet i vuxenutbildning i EU har dock stagnerat under det senaste årtiondet, och 21

⁵⁶ [Europeiska pelaren för sociala rättigheter](#).

⁵⁷ [Slutsatser från Europeiska rådets möte](#) den 24-25 juni 2021. Dessa är en uppföljning av [Portoförklaringen](#) av den 8 maj 2021.

medlemsstater nådde inte upp till EU-målet för 2020. För många vuxna, till exempel de med atypiska anställningsformer, anställda vid små och medelstora företag, arbetslösa, de som står utanför arbetskraften och lågkvalificerade, är möjligheterna till kompetensutveckling alltför ofta utom räckhåll.

- (4) I den europeiska kompetensagendan⁵⁸, antagen i juli 2020, efterlyses en kompetensrevolution för att omvandla de ekologiska och digitala omställningarna till möjligheter för en snabb och rättvis återhämtning. Bland annat tillkännages att kommissionen kommer att undersöka individuella utbildningskonton som ett verktyg för att stödja kompetenshöjning och omskolning av vuxna i arbetsför ålder, som ett komplement till andra åtgärder som riktar sig till arbetsgivare och utbildningsanordnare.
- (5) Kompetens för den gröna omställningen och kompetenshöjning och omskolning av arbetskraften kommer att behövas i samband med övergången till en modern, resurseffektiv och konkurrenskraftig ekonomi, i enlighet med den europeiska gröna given⁵⁹ för klimatneutralitet senast 2050. I kommissionens meddelande om 55 %-paketet⁶⁰ konstateras att den gröna omställningen endast kan lyckas om EU har den kvalificerade arbetskraft som behövs för att förbli konkurrenskraftig, och lyfter fram flaggskeppsinitiativen i kompetensagendan för att utrusta människor med den kompetens som krävs för de gröna och digitala omställningarna.
- (6) I meddelandet om Europas digitala decennium⁶¹ upprepas målet att andelen av EU:s befolkning med åtminstone grundläggande digitala färdigheter ska vara 80 % senast 2030 och fastställs målet att det ska finnas 20 miljoner anställda IKT-specialister, med bättre jämvikt mellan kvinnor och män, senast 2030. I kommissionens förslag om En färdväg för det digitala decenniet⁶² föreslås fastställandet av en ram för att gå vidare med detta. I handlingsplanen för digital utbildning 2021–2027⁶³ betonas att tekniska medel bör användas för att underlätta tillgången till utbildningsmöjligheter, inbegripet kompetenshöjning och omskolning, och öka flexibiliteten.
- (7) I kommissionens meddelande En ny industristrategi för EU⁶⁴ efterlyses beslutsamma åtgärder för att göra livslångt lärande till en realitet för alla och

⁵⁸ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft ([COM\(2021\) 274 final](#)).

⁵⁹ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, Europeiska rådet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, Den europeiska gröna given ([COM\(2019\) 640 final](#)).

⁶⁰ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén 55 %-paketet ("Fit for 55"): nå EU:s klimatmål 2030 för klimatneutralitet ([COM\(2021\) 550 final](#)).

⁶¹ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén: Digital kompass 2030: den europeiska vägen in i det digitala decenniet ([COM\(2021\) 118 final](#)).

⁶² Förslag till Europaparlamentets och rådets beslut om inrättade av 2030-policyprogrammet "En färdväg för det digitala decenniet" ([COM\(2021\) 574](#)).

⁶³ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om handlingsplanen för digital utbildning ([COM\(2018\) 022 final](#)).

⁶⁴ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, Uppdatering av industristrategin 2020: en starkare inre marknad för EU:s återhämtning ([COM \(2021\) 350 final](#)).

säkerställa att utbildningen håller jämna steg med och uppnår resultat för de båda omställningarna.

- (8) I rådets slutsatser av den 8 juni 2020⁶⁵ uppmanas medlemsstaterna att undersöka möjliga modeller för offentlig och privat finansiering av livslångt lärande och kompetensutveckling på individuell nivå, och kommissionen att stödja medlemsstaterna i dessa insatser.
- (9) Otillräckligt ekonomiskt stöd till enskilda är ett av de största hindren för deltagande i utbildning. De totala offentliga och privata investeringarna är otillräckliga. De flesta arbetsrelaterade utbildningar i EU är arbetsgivarfinansierade. Många företag, särskilt små och medelstora företag, tillhandahåller dock inte eller finansierar inte utbildning för sin personal, och personer med atypiskt arbete har sämre eller ingen tillgång till arbetsgivarfinansierad utbildning. Sådana ojämlikheter undergräver människors välfärd och hälsa, minskar den ekonomiska konkurrenskraften, leder till missade möjligheter och hinder för innovation och riskerar att lämna människor på efterkälken i övergången till mer hållbara ekonomiska verksamheter.
- (10) Förutom de direkta kostnaderna är tidsbegränsningar en viktig faktor som hindrar vuxna från att söka utbildning. De flesta medlemsstater har undertecknat Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention om betald ledighet för studier och har införlivat den i nationell lagstiftning. Medvetenheten om och utnyttjandet av ledighet för utbildning är dock låg i många medlemsstater, och bestämmelserna omfattar ofta inte atypiska arbetstagare eller gör det omöjligt för vuxna att söka utbildning under perioder av arbetslöshet eller låg ekonomisk aktivitet.
- (11) Många vuxna, särskilt lågutbildade och de som befinner sig längst bort från arbetsmarknaden, är inte motiverade att delta i utbildning. De känner eventuellt inte till sina egna kompetensbehov, eller känner eventuellt inte till om stöd och utbildning finns, är av god kvalitet och erkänd på arbetsmarknaden. Dessutom kan det hända att människor inte är motiverade att delta i utbildning som har valts utan att de rådfrågats och som inte är anpassad till deras behov.
- (12) Det behövs en ny strategi för kompetenshöjning och omskolning i EU. Den bör komplettera befintliga instrument och följa upp politiska åtaganden genom att placera enskilda i förarsätet och utrusta dem med det stöd och de verktyg de behöver för att höja sin kompetens eller omskola sig, oberoende av kompetensnivå.
- (13) Rådgivande kommittén för yrkesutbildning argumenterar i sitt yttrande från augusti 2021⁶⁶ om EU-initiativet om individuella utbildningskonton och en förstärkning av utbildningsutbudet i Europa att ett sådant initiativ bör förbättra vuxnas engagemang och motivation för, och deltagande i, utbildning. Den största utmaningen är att förbättra matchningen av kompetens och arbetstillfällen och att säkerställa tillgång till diversifierade

⁶⁵ [Rådets slutsatser av den 8 juni 2020 om omskolning och kompetenshöjning som en grund för ökad hållbarhet och anställbarhet, i samband med stöd till ekonomisk återhämtning och social sammanhållning.](#)

⁶⁶ [ACVT opinion on Individual Learning Accounts](#)

utbildningsalternativ av hög kvalitet genom ett mer relevant och bättre inriktat utbud.

- (14) De problem som beskrivs ovan kan lösas genom att ge människor direkt ekonomiskt stöd genom utbildningsrättigheter på individuella utbildningskonton och genom att inrätta en bred stödjande ram som ger dem tillgång till utbildningsmöjligheter, information, vägledning, betald ledighet för utbildning och erkännande av utbildningsresultat.
- (15) En adekvat utbildningsrättighet bör fastställas på nationell nivå efter människors utbildningsbehov, så att till exempel alla enskilda ges möjlighet till 30 timmar av erkända utbildningsaktiviteter per år, medan de mest behövande ges möjlighet till 50 timmar. Att anpassa finansieringen efter behoven kan öka initiativets effektivitet. Medlemsstaterna får fastställa ytterligare utbildningsrättigheter för de personer som har störst behov, beroende på det nationella sammanhanget och den föränderliga arbetsmarknaden. Medlemsstaterna kan till exempel komplettera individuella utbildningskonton i strategiska sektorer⁶⁷ för att stödja de gröna och digitala omställningarna. Utöver de ekonomiska rättigheterna är utbildningens relevans, användbarhet och erkännande viktiga faktorer som påverkar utnyttjandet. Arbetsmarknadens parter och berörda parter bör rådfrågas i dessa frågor.
- (16) Individuella utbildningskonton bör göra det möjligt för människor att ackumulera och använda utbildningsrättigheter under en viss period, så att de kan delta i längre eller dyrare utbildning eller utbildning under ekonomiska nedgångar som svar på nya kompetensbehov. Enskilda bör kunna lagra sina individuella utbildningsrättigheter oberoende av sin ställning på arbetsmarknaden eller yrkesställning och under karriärbyten. Medlemsstaterna bör fastställa regler för när rättigheterna upphör att gälla, så att människor uppmuntras att utnyttja dem fullt ut.
- (17) Enskilda bör ha rätt att använda sina individuella utbildningsrättigheter även från utlandet, om de får tillgång till erkänd och kvalitetssäkrad utbildning från det nationella registret för deras utbildningskonto. Möjligheten att överföra rättigheter mellan medlemsstaterna är ett önskvärt inslag på längre sikt, som behöver undersökas ytterligare.
- (18) För att hjälpa enskilda att hitta en lämplig utbildningsväg och därmed öka deras motivation att utbilda sig, samt att få tillgång till möjligheter till yrkesvägledning och validering, bör uppdaterade offentliga register över erkänd utbildning göras tillgängliga genom särskilda nationella digitala portaler som är tillgängliga för alla, inbegripet personer med funktionsnedsättning, och vara lämpligt sammankopplade med Europass-plattformen.
- (19) Det bör vara möjligt att använda individuella utbildningskonton för att få tillgång till validering, inklusive möjligheter till kompetensbedömning. Den nyligen genomförda utvärderingen av rådets rekommendation om validering av

⁶⁷

Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, Uppdatering av industristrategin 2020: en starkare inre marknad för EU:s återhämtning ([COM \(2021\) 350 final](#)) identifieras 14 industriella ekosystem för särskilt stöd, bland annat när det gäller kompetensutveckling för deras nuvarande och framtida arbetskraft.

icke-formellt och informellt lärande⁶⁸ pekar på betydande framsteg, men identifierar också kvarstående utmaningar och föreslagna lösningar. I synnerhet är det nödvändigt att ge riktat stöd till enskilda och att säkerställa en närmare samordning med vägledningstjänster och en effektiv anpassning av valideringsinitiativ till missgynnade och utsatta grupper. Medlemsstaterna bör uppmuntra tillhandahållandet av mikrokrediter när så är relevant, på grundval av identifierade behov och i linje med den europeiska strategin för mikrokrediter.

- (20) Denna rekommendation stöder införandet av betald ledighet för utbildning. Ett korrekt tillhandahållande av betald ledighet för utbildning, i linje med ILO:s konvention om betald ledighet för studier⁶⁹ (som ratificerats av 12 medlemsstater), skulle göra det möjligt för arbetstagare att behålla sin lön, eller få en ersättningsinkomst, under utbildningsperioder som sträcker sig från några dagar till flera månader. Medlemsstaterna bör uppmuntras att inleda en dialog med arbetsmarknadens parter om arrangemang som gör det möjligt för anställda att delta i utbildning under arbetstid med användning av sina individuella utbildningskonton. I detta avseende bör den särskilda situationen för små och medelstora företag, särskilt mikroföretag, beaktas.
- (21) En bredare utåtriktad verksamhet och medvetandehöjande kampanjer är avgörande för att säkerställa ett högt deltagande i vuxenutbildning, särskilt bland grupper med låg medvetenhet om kompetenshöjning och omskolning, såsom dem som befinner sig längst bort från arbetsmarknaden. Samarbete mellan myndigheter, arbetsmarknadens parter, det civila samhällets organisationer och andra berörda parter, baserat på den gemensamma uppfattningen att kompetenshöjning och omskolning är ett sätt att investera, kan öka effekterna av den utåtriktade och medvetandehöjande verksamheten. Uppmärksamhet på tillgängligheten bör göra det lättare för vuxna med funktionsnedsättning att delta.
- (22) Övervakningsarrangemang och kontinuerlig förbättring av systemet med individuella utbildningskonton och den stödjande ramen är avgörande för att stödja genomförandet. Senare justeringar kan avse mängden individuella utbildningsrättigheter, prioriterade grupper eller den användarvänliga integreringen av de olika inslagen i den stödjande ramen.
- (23) Tillräcklig finansiering är ett centralt inslag i ett framgångsrikt system med individuella utbildningskonton. Individuella utbildningskonton bör underlätta kostnadsdelning mellan olika finansieringskällor, såsom myndigheter och arbetsgivare, genom att göra det möjligt för olika finansiärer att bidra till kontot. En kombination av offentliga och privata finansieringskällor bör säkerställa att initiativet är hållbart i medlemsstaterna, vilket är avgörande för dess framgång. Detta underlättar anpassningen av stödet och arbetsgivarnas tillägg för sina anställda, antingen frivilligt eller som ett resultat av kollektivavtal.

⁶⁸ Europeiska kommissionen (2020), [Study supporting the evaluation of the Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning](#).

⁶⁹ Situationen den 1 februari 2020 enligt en preliminär version av Cedefops uppdaterade databas ["Financing Adult Learning"](#) (uppdatering kommer att göras) som presenteras i bilaga 8.2. Den sista ratificeringen av ILO:s [konvention om betald ledighet för studier](#) av en medlemsstat ägde rum 1993.

- (24) EU-fonder såsom Europeiska socialfonden⁷⁰, Europeiska regionala utvecklingsfonden, Fonden för en rättvis omställning och, i förekommande fall, faciliteten för återhämtning och resiliens inom ramen för Next Generation EU⁷¹ och skräddarsydd expertis genom instrumentet för tekniskt stöd kan stödja inrättandet av individuella utbildningskonton och deras stödjande ram. Ömsesidigt lärande, underlättat av kommissionen, kan också stödja processen.
- (25) Denna rekommendation bör inte påverka medlemsstaternas exklusiva behörighet när det gäller organisationen av och innehållet i deras vuxenutbildningssystem. Rekommendationen bör inte hindra dem från att behålla eller införa mer långtgående bestämmelser om vuxenutbildning än de som rekommenderas här.
- (26) Medlemsstaterna bör involvera arbetsmarknadens parter och berörda parter, inbegripet det civila samhällets organisationer, i utformningen av reformer. Denna rekommendation bör inte medföra någon begränsning av arbetsmarknadsparternas självbestämmanderätt i den mån de är ansvariga för att inrätta och förvalta utbildningssystem.
- (27) De åtgärder som beskrivs i denna rekommendation bör inte ersätta utbildning som tillhandahålls av arbetsgivare, av offentliga och privata arbetsförmedlingar, offentligt stöd till utbildningsinstitutioner eller andra typer av stöd.

HÄRIGENOM REKOMMENDERAS FÖLJANDE.

Mål

1. Rekommendationen syftar till att stödja medlemsstaternas reformer för att göra det möjligt för fler vuxna att delta i utbildning i syfte att öka deltagandet och minska kompetenslyftorna. Rekommendationen bidrar därmed till EU:s mål att främja en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft i syfte att uppnå full sysselsättning och sociala framsteg. Den syftar särskilt till att
 - (a) underlätta tillgången till utbildning för alla vuxna i arbetsför ålder, inbegripet för övergångar på arbetsmarknaden och oberoende av deras ställning på arbetsmarknaden eller yrkesställning,
 - (b) öka individens incitament och motivation att söka utbildning.
2. För att uppnå detta rekommenderas medlemsstaterna att inrätta individuella utbildningskonton, som ett sätt att göra det möjligt för individen att delta i arbetsmarknadsrelevant utbildning, och en stödjande ram, inbegripet möjligheter till vägledning och validering, för att främja det faktiska utnyttjandet av utbildningen.

⁷⁰ Europaparlamentets och rådets [förordning \(EU\) 2021/1057](#) av den 24 juni 2021 om inrättande av Europeiska socialfonden+ (ESF+) och om upphävande av förordning (EU) nr 1296/2013 (EUT L 231, 30.6.2021, s. 21).

⁷¹ [Next Generation EU](#) bygger på att utnyttja unionsbudgetens fulla potential och bidra till att bygga upp ett grönare, mer digitalt och mer motståndskraftigt Europa.

Tillämpningsområde

3. Denna rekommendation omfattar vuxna i arbetsför ålder som är lagligen bosatta i en medlemsstat, oberoende av utbildningsnivå, nuvarande ställning på arbetsmarknaden eller yrkesställning. Medlemsstaterna bör inrätta ett individuellt utbildningskonto för varje person som tillhör denna grupp.

Som ett undantag bör gränsarbetare och gränsegenföretagare som arbetar i en annan medlemsstat än den där de är bosatta omfattas i den medlemsstat där de arbetar.

Definitioner

4. I denna rekommendation avses med
 - (a) *individuell utbildningsrättighet*: rätten att få tillgång till en personlig budget som står till den enskildes förfogande för att täcka direkta kostnader för stödberättigande och arbetsmarknadsrelevant utbildning, vägledning och rådgivning, kompetensbedömning eller validering.
 - (b) *individuellt utbildningskonto*: ett sätt att tillhandahålla individuella utbildningsrättigheter. Det är ett personligt konto som gör det möjligt för enskilda att ackumulera och bevara sina rättigheter över tid, så att de kan använda dem för den stödberättigande utbildning, vägledning eller validering som de anser vara mest användbar närhelst de vill, i enlighet med nationella regler. Det ger den enskilde full äganderätt till rättigheterna, oavsett finansieringskälla.
 - (c) *överförbarhet*: innebär att individuella utbildningsrättigheter, när de väl har beviljats, förblir i den berörda personens ägo, även under övergångar mellan arbeten, från arbete till utbildning, från anställning till arbetslöshet och mellan arbete och inaktivitet.
 - (d) *stödjande ram*: stöd som främjar ett effektivt utnyttjande av individuella utbildningsrättigheter. Detta inbegriper möjligheter till yrkesvägledning och validering, ett nationellt register över möjligheter som är berättigande till finansiering från individuella utbildningsrättigheter, en enda nationell digital portal för tillgång till det individuella utbildningskontot och det nationella registret, samt betald ledighet för utbildning.

Det individuella utbildningskontot

5. Medlemsstaterna bör efter samråd med arbetsmarknadens parter och berörda parter inrätta ett individuellt utbildningskonto för varje person som omfattas av detta initiativ.
6. Medlemsstaterna bör säkerställa att det finns tillräckliga årliga avsättningar för varje individuellt utbildningskonto som kan ackumuleras och användas under en viss period, för att möjliggöra mer omfattande utbildning.
7. Medlemsstaterna bör efter samråd med arbetsmarknadens parter och berörda parter tillhandahålla ytterligare individuella utbildningsrättigheter till kontona för de personer som är mest i behov av kompetenshöjning och omskolning, på grundval av nationella eller sektoriella behov, den enskildes ställning på arbetsmarknaden,

avtalsform eller kvalifikationsnivå och eventuella andra relevanta omständigheter, och enligt tydliga och transparenta kriterier.

8. Medlemsstaterna bör uppmana arbetsgivarna att tillhandahålla ytterligare individuella utbildningsrättigheter till individuella utbildningskonton för deras arbetstagare och andra personer som arbetar i deras industriella värdekedja, särskilt de som arbetar i små och medelstora företag.
9. Medlemsstaterna bör uppmana offentliga och privata arbetsförmedlingar att tillhandahålla ytterligare individuella utbildningsrättigheter till individuella utbildningskonton för de personer som är i störst behov av kompetenshöjning och omskolning.
10. Medlemsstaterna bör fastställa villkoren för ackumulering och lagring av individuella utbildningsrättigheter, i syfte att uppnå en balans mellan att göra det möjligt för enskilda att ackumulera sina rättigheter för att finansiera längre utbildningskurser och att uppmuntra dem att regelbundet utnyttja sina rättigheter under hela sitt yrkesliv.
11. Medlemsstaterna bör säkerställa att individuella utbildningsrättigheter som ackumulerats på ett konto i en medlemsstat lagras eller kan användas för stödberättigande möjligheter till utbildning, yrkesvägledning och validering i den medlemsstaten, även under perioder då personen bor i en annan medlemsstat.

Den stödjande ramen

Det rekommenderas att medlemsstaterna integrerar individuella utbildningskonton i en stödjande ram som omfattar följande:

– **Yrkesvägledning och validering**

12. Medlemsstaterna bör säkerställa att möjligheter till yrkesvägledning och validering⁷², inklusive kompetensbedömning, personligen eller online, finns och är tillgängliga för alla som äger ett individuellt utbildningskonto, kostnadsfritt eller genom användning av individuella utbildningsrättigheter.

– **Ett nationellt register över stödberättigande möjligheter till utbildning, yrkesvägledning och validering av hög kvalitet**

13. Medlemsstaterna bör upprätta och hålla uppdaterat ett offentligt register över möjligheter till utbildning, yrkesvägledning och validering som är berättigade till finansiering från individuella utbildningsrättigheter och som är förenliga med den europeiska utbildningsmodellen. Även möjligheter till yrkesvägledning och validering som medlemsstaterna tillhandahåller utan kostnad för enskilda bör ingå i detta register.
14. Medlemsstaterna bör fastställa och offentliggöra tydliga regler för införande i registret av olika former av arbetsmarknadsrelevanta möjligheter till utbildning, yrkesvägledning och validering, på grundval av transparenta kvalitetskrav och kompetensinventering och i samarbete med arbetsmarknadens parter och berörda

⁷² I enlighet med rådets rekommendation av den 20 december 2012 om validering av icke-formellt och informellt lärande (EUT C 398, 22.12.2012, s. 1).

parter. De bör regelbundet se över dessa regler för att säkerställa att de svarar mot arbetsmarknadens behov.

15. Medlemsstaterna bör uppmuntra tillhandahållare av formella och icke-formella utbildningsmöjligheter att utveckla och bredda sitt utbud på grundval av identifierade behov, bland annat genom att i tillämpliga fall tillhandahålla mikrokrediter i enlighet med EU-strategin⁷³ och genom att använda kompetensramar på EU-nivå och nationell nivå.
16. Medlemsstaterna bör uppmana arbetsmarknadens parter och berörda parter att delta i arbetet med att fastställa stödberättigande kriterier för den utbildning som ingår i registret.
17. Medlemsstaterna bör öppna sina nationella register på ett transparent sätt för utbildningsmöjligheter som erbjuds av leverantörer i andra länder.

– **En enda nationell digital portal för individuella utbildningskonton**

18. Medlemsstaterna bör tillåta och stödja enskilda att få tillgång till sitt individuella utbildningskonto och enkelt navigera i registret genom säker elektronisk autentisering på en tillgänglig⁷⁴ enda nationell digital portal⁷⁵ som lätt kan nås från mobila enheter och som bör vara sammankopplad med Europass-plattformen.

– **Betald ledighet för utbildning**

19. Medlemsstaterna bör inleda en dialog med arbetsmarknadens parter om arrangemang som gör det möjligt för anställda att delta i utbildning under arbetstid med användning av sina individuella utbildningskonton.
20. Medlemsstaterna bör införa bestämmelser om betald ledighet för utbildning eller se över de befintliga bestämmelsernas lämplighet, i linje med ILO:s konvention om betald ledighet för studier, med beaktande av följande:
 - (a) Huruvida de omfattar alla typer av anställningsförhållanden och egenföretagare.
 - (b) Ekonomiskt och icke-ekonomiskt stöd till arbetsgivare (särskilt små och medelstora företag) vars anställda utnyttjar den betalda ledigheten för utbildning.
 - (c) Behovet av att säkerställa ett effektivt genomförande av sådana bestämmelser.

Utåtriktad och medvetandehöjande verksamhet

21. Medlemsstaterna bör tillsammans med arbetsmarknadens parter, det civila samhällets organisationer, regionala och lokala organisationer och andra relevanta aktörer genomföra en bred utåtriktad verksamhet och medvetandehöjande kampanjer som är anpassade till behoven hos potentiella förmånstagare för systemet för individuella utbildningskonton, särskilt de som är i störst behov av kompetenshöjning och

⁷³ I enlighet med rådets rekommendation om mikrokrediter för livslångt lärande och anställbarhet.

⁷⁴ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/882 av den 17 april 2019 om tillgänglighetskrav för produkter och tjänster (EUT L 151, 7.6.2019, s. 70).

⁷⁵ Portalerna bör inrättas i enlighet med principerna i kommissionens meddelande om en europeisk interoperabilitetsram ([COM \(2017\) 134 final](#)).

omskolning enligt definitionen på nationell nivå, för att informera och motivera stödberättigade personer om deras rättigheter och förmåner när det gäller individuella utbildningskonton och den stödjande ramen. Medvetandehöjande åtgärder bör också särskilt rikta sig till arbetstagare i små och medelstora företag.

Övervakning och kontinuerlig förbättring

22. Medlemsstaterna bör systematiskt övervaka och utvärdera hur de individuella utbildningskontona och den stödjande ramen fungerar och vid behov göra justeringar för att uppnå målet med denna rekommendation på ett så effektivt sätt som möjligt, till exempel när det gäller utbildningsrättigheternas mängd, definitionen av de som är i störst behov av kompetenshöjning och omskolning samt den användarvänliga integreringen av de olika inslagen i den stödjande ramen. Arbetsmarknadens parter och berörda parter bör rådfrågas i denna process.

Finansiering

23. Medlemsstaterna bör säkerställa en tillräcklig och hållbar finansiering av individuella utbildningskonton, med beaktande av nationella omständigheter, med särskild uppmärksamhet på små och medelstora företag.
24. Medlemsstaterna bör underlätta en kombination av olika offentliga och privata finansieringskällor för att bidra till de individuella utbildningsrättigheterna, bland annat som resultat av förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter.
25. Medlemsstaterna bör säkerställa en tillräcklig och hållbar finansiering för den stödjande ramen samt den utåtriktade verksamhet och de medvetandehöjande kampanjer som avses ovan.
26. Medlemsstaterna bör i största möjliga omfattning och på mest effektiva sätt använda EU:s fonder och instrument, särskilt Europeiska socialfonden+, Europeiska regionala utvecklingsfonden och Fonden för en rättvis omställning, faciliteten för återhämtning och resiliens och instrumentet för tekniskt stöd, för följande ändamål:
- (a) Inrätta nationella individuella utbildningskonton integrerade i en stödjande ram, bland annat genom att utveckla en enda nationell digital portal för individuella utbildningskonton och tillhörande erkända tjänster och genom att skapa nationella register över erkänd utbildning.
 - (b) Tillhandahålla ytterligare individuella utbildningsrättigheter till konton för de som är i störst behov av kompetenshöjning och omskolning, i syfte att återspegla EU:s prioriteringar, inbegripet för de gröna och digitala omställningarna.
 - (c) Inrätta och tillhandahålla möjligheter till yrkesvägledning och validering.
 - (d) Organisera utåtriktad verksamhet och medvetandehöjande kampanjer.

Unionsstöd

27. Rådet välkomnar kommissionens avsikt att stödja genomförandet av denna rekommendation med hjälp av sakkunskapen hos Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning (Cedefop), Europeiska yrkesutbildningsstiftelsen (ETF),

Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound) och Europeiska arbetsmyndigheten (ELA), och genom att

- (a) underlätta ömsesidigt lärande mellan medlemsstaterna för att stödja utformningen och genomförandet av lämpliga reformer för genomförandet av denna rekommendation,
- (b) bredda kunskapsbasen om individuella utbildningskonton och relaterade frågor och genom att ta fram relevanta vägledningar,
- (c) undersöka den fortsatta utvecklingen av Europass-plattformen, särskilt för att säkerställa interoperabilitet med de enda nationella digitala portalerna för individuella utbildningskonton, och genom att synliggöra de möjligheter till utbildning, yrkesvägledning och validering för vilka de olika nationella individuella utbildningsrättigheterna kan användas.

Rapportering och utvärdering

- 28. Medlemsstaterna bör genomföra principerna i denna rekommendation så snart som möjligt och till kommissionen lämna in en plan över de motsvarande åtgärder som vidtas på nationell nivå senast den (*ange datum 12 månader efter rådets antagande*). Framstegen i genomförandet av planerna bör övervakas inom ramen för den multilaterala övervakningen i sysselsättningskommittén som en del av den europeiska planeringsterminen. Övervakningsramen ska i förekommande fall använda den information som redan samlats in genom andra övervakningsramar och undvika dubbelarbete.
- 29. Senast den (*ange datum 12 månader efter rådets antagande*) bör kommissionen och sysselsättningskommittén gemensamt fastställa en övervakningsram med överenskomna gemensamma kvantitativa och kvalitativa indikatorer för att bedöma genomförandet av denna rekommendation och dess resultat, samt övervakningsarrangemang som gör det möjligt att se över den. Kommissionen bör säkerställa att övervakningsramen bygger på underlag från EU:s övriga övervakningsramar och att den inte skapar onödiga administrativa bördor.
- 30. Kommissionen bör bedöma och utvärdera framstegen i genomförandet av denna rekommendation, i samarbete med medlemsstaterna och efter samråd med arbetsmarknadens parter och berörda parter, och rapportera till rådet inom 5 år efter antagandet. Vid bedömningen av initiativets relevans kan denna utvärdering också behandla möjligheten att överföra individuella utbildningsrättigheter mellan medlemsstaterna.

Utfärdad i Bryssel den

*På rådets vägnar
Ordförande*