



Брюксел, 15 ноември 2024 г.
(OR. en)

15564/24

SOC 831
EMPL 568
EDUC 418
ECOFIN 1287

БЕЛЕЖКА

От:	Комитета по заетостта
До:	Комитета на постоянните представители/Съвета
Относно:	Преглед на Комитета по заетостта на изпълнението на Препоръката относно индивидуалните сметки за обучение: основни послания – <i>Одобряване</i>

Приложено се изпраща на делегациите прегледът на групата за анализ на политиката към Комитета по заетостта (EMCO PAG) на изпълнението на препоръката на Съвета от 2022 г. относно индивидуалните сметки за обучение, който да бъде одобрен от Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси (EPSCO) на заседанието му на 2 и 3 декември 2024 г.

Приложение 1 – Заключение по държави се съдържат в ADD 1 към док. 15564/24.

**Преглед на групата за анализ на политиката към Комитета по заетостта (EMCO PAG)
на
изпълнението на Препоръката на Съвета относно индивидуалните сметки за обучение
(ИСО)**

Основни послания за заседанието на Съвета

A. ВЪВЕДЕНИЕ

На Комитета по заетостта (EMCO) е възложена задачата да наблюдава напредъка по изпълнението на *Препоръката на Съвета относно индивидуалните сметки за обучение (ИСО)*.

Първият преглед на изпълнението на препоръката на Съвета се проведе в Брюксел на **29 – 30 октомври 2024 г. в рамките на групата за анализ на политиката към Комитета по заетостта (EMCO PAG)**. В допълнение към обсъждането на степента, в която държавите членки са взели предвид насоките от препоръката на Съвета, прегледът от 2024 г. даде на държавите членки, които не прилагат ИСО, възможност да допринесат за многостранния обмен. При прегледа от 2024 г. беше проучен напредъкът, постигнат от 14 държави членки, които бяха избрани за преглед въз основа на текущата или конкретно планираната схема за ИСО.

Преди прегледа **всичките 27 държави членки попълниха въпросник за самооценка, чиято цел беше да се оцени тяхното равнище на изпълнение на препоръката на Съвета**, като се акцентира върху ключовите постижения и бъдещите планове за прилагане на ИСО и за постигане на целите на препоръката, по-специално: 1) осигуряване на подкрепа за всички възрастни в трудоспособна възраст да имат достъп до възможности за учене/обучение и 2) увеличаване на стимулите и мотивацията на отделните лица да търсят обучение. Основната цел беше да се събере информация, за да се направи преглед на отправните точки и да се оцени степента на изпълнение или разработване на планове в държавите членки по отношение на основните части от препоръката за ИСО. Прегледът имаше за цел да оцени степента на изпълнение на препоръката на Съвета от страна на държавите членки, като се съсредоточи върху 5 ключови аспекта: **(1) характеристики на въведената/предвидената схема за ИСО, (2) специфични за ИСО елементи на политиката, (3) благоприятстваща рамка, (4) мерки за подкрепа и (5) финансиране.**

Настоящите основни послания се основават на резултатите от този преглед, а **заклученията по държави са предоставени в приложението.**

Б. НАПРЕДЪК ПО ИЗПЪЛНЕНИЕТО

Понастоящем няколко държави членки са изправени пред голям недостиг на работна ръка и умения, поради което увеличаването на участието на възрастните в ученето е от решаващо значение. През 2022 г. в рамките на ЕС едва 39,5% от възрастните са участвали в обучение през предходните 12 месеца, което е с 20,5 процентни пункта под водещата цел за 2030 г. 60% от възрастните да участват в обучение всяка година. **Препоръката относно ИСО има за цел да разшири достъпа и да увеличи мотивацията и стимулите за възрастните да започнат обучение**, което е от значение и в контекста на екологичния и цифровия преход, както и в контекста на настоящите демографски тенденции.

Прегледът показва, че **напредъкът в изпълнението на препоръката на Съвета все още е на ранен етап и се различава в отделните държави членки**, като се има предвид, че препоръката беше приета през 2022 г., въпреки че са видими някои общи постижения. **Около половината от държавите членки имат ИСО или имат конкретни планове за въвеждане на схема за ИСО. Още две държави членки проучват възможността за въвеждането ѝ в бъдеще.** Останалите държави членки понастоящем се стремят да постигнат целите на препоръката чрез други мерки.

Оперативното прилагане на разпоредбите на препоръката **започна или ще започне в повечето държави членки чрез първо пилотно прилагане на схема за ИСО** с цел нейното разширяване в бъдеще. Други действащи правни разпоредби за постигане на целите на препоръката са сегментирани и насочени предимно към конкретни групи от населението.

Що се отнася до специфичните за ИСО елементи на политиката, **универсалността** (т.е. да са **налични за всички възрастни в трудоспособна възраст**) **може да се наблюдава в някои от схемите за ИСО**, като редица държави членки планират това в бъдеще, докато **прехвърлимостта** (т.е. възможността за запазване на правата в сметката независимо от всяка промяна в статута на работното място или на пазара на труда) **и натрупването** на права на обучение за определен период от време остават ограничени в рамките на проучените схеми. Както за ИСО, така и за други разпоредби в сферата на обучението, **особено внимание се обръща на цифровите и екологичните умения.**

Компонентите на **благоприятстващата рамка** (т.е. професионално ориентиране, валидиране на уменията, национален регистър на възможностите за учене, платен отпуск за обучение, интегриране на подкрепата за обучение в единен национален цифров портал) като цяло не са напълно интегрирани. Изключение е **единният национален цифров портал, който вече е достъпен или планиран във всички държави членки, които имат или планират да прилагат ИСО.**

Почти всички държави членки използват или ще използват средства или инструменти на ЕС за разработване, пилотно въвеждане или прилагане на схеми за ИСО.

Понастоящем обаче **устойчивостта на финансирането** на схемата не е напълно гарантирана. Положителното е, че има широко участие от страна на **заинтересованите страни**, по-специално в разработването на схемата за ИСО.

1. Индивидуални сметки за обучение

Въпреки че **общо 14 държави членки са въвели схема за ИСО или имат конкретни планове за такава в бъдеще**, две от тях докладват за национални схеми за ИСО, които вече са въведени, докато други две или наскоро са започнали, или са в процес на преобразуване на съществуваща схема в схема за ИСО. **По-голямата част от тях планират или са започнали първо пилотно прилагане на схемата**, в два случая това е за специфичен вид умения (цифрови), а в един случай — за конкретен сектор (строителство). Две други държави членки работят по разработването на национална схема за ИСО с оглед на конкретни планове или варианти. Съществува и **една регионална схема** с характеристики, сходни с тези на схемата за ИСО.

Допълнително, **две други държави членки не са докладвали за конкретни планове, но проучват осъществимостта на въвеждането на схема за ИСО.**

2. Други правни разпоредби за целите на обучението

Що се отнася до правните рамки, всички държави членки докладваха за съществуващи други правни разпоредби за целите на обучението. В повечето случаи това се отнася до определени права за участие в учебни програми и възможности за обучение за конкретни групи от населението. В този контекст шест държави членки докладваха, че предлагат възможности за обучение под формата на ваучери на национално или регионално равнище. Допълнителните схеми включват карти за обучение, пътеки за развитие на уменията или други видове предоставяне на обучение. Някои държави членки посочиха наличието на регионални или местни схеми за обучение.

Възможностите за обучение имат за цел да развият специфични **видове умения** — цифрови, екологични, езикови, основни умения, и да се адаптира предлагането в зависимост от наличието на специфичен недостиг на умения, докладван от работодателите или въз основа на други данни.

Подкрепата за обучение е **насочена** главно към безработните, заетите лица (при определени условия), всички възрастни в трудоспособна възраст или самостоятелно заетите лица, както и към работодателите, а в няколко държави членки и специално към МСП.

В този контекст ролята на социалните партньори и колективните трудови договори беше изтъкната от няколко държави членки.

Освен самото обучение често се предлагат и други услуги, например **валидиране** на професионалните знания и умения и **консултиране и ориентиране**. В повечето държави членки някакво **право на обучение или учене** е посочено в кодекса на труда, колективните трудови договори или другаде, като освен това се съобщава масово и за някои форми на **платен отпуск за обучение**. В две държави членки се предлагат, при определени условия, данъчни облекчения или възстановяване на разходи, свързани с обучението. Някои от тях споменаха и насърчаване на културата на учене през целия живот и продължаващото професионално образование и обучение (ППОО).

Раздели 3—7 по-долу са специфични за съществуващите или планираните схеми за ИСО и се отнасят до 14-те проверени държави членки.

3. Специфични за ИСО елементи на политиката

Повечето държави членки са докладвали за универсалност на ИСО, т.е. наличност за всички възрастни в трудоспособна възраст, както и за предоставяне на права на обучение, с които се предоставя съществено обучение. Социалните партньори и заинтересованите страни са участвали в някои от държавите членки още на етапа на разработване на схемата. Въпреки това по отношение на прехвърлимостта и условията за натрупване все още се очаква известен напредък, като няколко държави членки са докладвали, че това не е възможно или не е взето предвид.

Дотук се вижда, че **ИСО има или ще има универсално приложение в седем държави членки**. Останалите схеми за ИСО са насочени към специфични подгрупи възрастни, поне за определен период от време (напр. по време на **пилотната фаза**). Най-честите целеви групи от населението са или заетите, или безработните, включително с допълнителни условия като сектор, завършена образователна степен или продължителност на безработицата, както и лица под определен доход.

По отношение на **участието на всички съответни заинтересовани страни**, мнозинството държави докладват, че в работата по разработването на ИСО и по проекта за правната рамка е имало тясно сътрудничество със социалните партньори. В други държави членки се предвижда активно сътрудничество с представители на различни социални партньори, профсъюзи и организации на работодателите.

Що се отнася до **предоставянето на права на обучение** за всяка ИСО, държавите членки предлагат различни решения. Размерът на правото варира значително, тъй като в някои държави членки разпределението е за една година, докато в други — за три или пет години. Освен това някои държави членки уточняват, че цялата или част от таксата за курса може да бъде платена от лицето, което се интересува от обучението.

Що се отнася до предоставянето на **допълнителни права на лицата, които най-много се нуждаят от повишаване на квалификацията и преквалификация**, понастоящем повечето държави членки не предлагат допълнителни индивидуални права на обучение в рамките на схемата за ИСО. Уязвимите групи обаче могат да получат достъп до възможности за обучение чрез публичната служба по заетостта, като участват в активни мерки на политиката на пазара на труда. В няколко случая се предоставят допълнителни права и в още няколко случая се предвижда лицата, които имат най-голяма нужда от повишаване на квалификацията и професионална преквалификация, да е възможно в бъдеще да имат допълнителни индивидуални права на обучение. Към момента три държави членки не разглеждат този аспект.

В някои държави членки **прехвърлимостта** на правата при професионален преход, т.е. при смяна на работата или професионалния статус, вече е установена, докато в други е планирана. В няколко държави членки положението по отношение на този аспект все още е неясно. Само в два случая правата не могат да бъдат прехвърляни поради начина, по който се прилагат.

Що се отнася до възможността за **натрупване и съхраняване** на индивидуални права на обучение, само една държава членка ефективно позволява това, а в друга държава членка натрупването и съхранението са възможни само частично. В три държави членки съхранението не е възможно, но разрешеното време за използване на правото е относително дълго. В шест държави членки натрупването понастоящем не е възможно, но въпросът остава открит за бъдещи дискусии. В два случая натрупването и съхранението ще бъдат изпитани по време на пилотната фаза.

Повечето държави членки подчертават **значението на обучението** по отношение на пазара на труда, като се обръща специално внимание на екологичния и цифровия преход, докато други предлагат по-широки възможности за обучение.

4. Благоприятстваща рамка

Въпреки че се наблюдава широко наличие на публичен национален регистър на възможностите за обучение, които отговарят на условията за използване на правата на ИСО, възможностите за валидиране изглежда не са добре интегрирани в проучената схема за ИСО. Другите компоненти включват професионално ориентиране, единен национален цифров портал и платен отпуск за обучение, които са установени в средна степен, като се забелязват възможности за подобрене.

Повечето държави членки предлагат възможности за **професионално ориентиране** за всички възрастни в трудоспособна възраст, главно чрез местните служби по заетостта или в рамките на други проекти. Някои от тях включват или планират да включат професионално ориентиране в схемата за ИСО, докато други обмислят тази възможност. Няколко държави членки все още не предлагат тази възможност.

Що се отнася до **валидирането** на умения, само в две държави членки възможностите за валидиране са широко достъпни. В другите държави членки валидирането на уменията е налично при определени условия или е доста ограничено по обхват. Въпреки това се планира в бъдеще да бъдат приложени възможности за валидиране в няколко държави членки, особено в рамките на схемата за ИСО.

Що се отнася до **публичния национален регистър на възможностите за обучение**, които отговарят на условията за използване на правата по ИСО, той е вече наличен в повечето държави членки. В четири държави членки понастоящем няма единен публичен национален регистър, докато други планират да създадат такъв.

В повечето държави членки интегрирането на подкрепата за обучение в **единен национален цифров портал** ще бъде налично или частично налично. Въведени са планове за бъдеща интеграция, включително в съчетание с предстоящата схема за ИСО или свързана с нея.

В четири държави членки са налице **платен отпуск за обучение** или разпоредби за заместване на доходите по време на обучение за всички заети възрастни. В две от тези държави членки работодателите участват финансово в предоставянето на обучение или повишаването на квалификацията, което може да включва запазване на възнаграждението на служителите по време на обучението. В пет държави членки разпоредбите за платен отпуск за обучение или заместване на доходите са налични само частично. Някои държави членки предлагат неплатен отпуск за обучение като допълнителна възможност или като единствен вариант. В две държави членки правото на платено професионално обучение или дори на неплатено професионално обучение понастоящем не е заложено в законодателството. В тези държави членки се провеждат дискусии относно възможността за установяване на отпуск за обучение, включително като част от схемата за ИСО.

5. Мерки за подкрепа

Схемата за ИСО следва да бъде съпътствана от мерки за подкрепа, за да се гарантира, че тя се прилага в най-големия си потенциал. Около половината от държавите членки редовно провеждат или планират провеждането на **кампании за повишаване на осведомеността или дейности за популяризиране**. Няколко държави членки все още не прилагат или към момента не разполагат с конкретни планове по отношение на комуникационните си дейности, главно поради факта, че са на етап разработване на своите схеми. Само две държави членки докладват за добре развити (в средновисока до висока степен) дейности за повишаване на осведомеността и за популяризиране, които са свързани с факта, че те вече имат въведени схеми или доразвиват съществуващи схеми.

За вече съществуващи схеми се използват по-мащабни прояви като конференции и други канали за разпространение, включително телевизионни, печатни, радио, социални мрежи и/или реклами в обществения транспорт. Извън широката общественост дейностите са насочени предимно към доставчиците на обучение и работодателите, а насърчаването се извършва от правителството, доставчиците на обучение или самите работодатели. В останалите държави членки след стартирането на схемата се планират кампании и дейности за повишаване на осведомеността, които може да включват например конференции, семинари и други видове прояви, материали за повишаване на осведомеността и рекламни кампании в медиите и социалните медии.

Подобен модел може да се наблюдава и при **дейностите за мониторинг и оценка**, при които около половината от държавите членки редовно изпълняват или планират да изпълняват дейности за мониторинг. За около пет държави членки е твърде рано да се осъществява мониторинг или дори да се разработват процеси на мониторинг. Само малка част от държавите разполагат с добре установена система за мониторинг и оценка, която включва редовно докладване и оценки.

6. Финансиране

Като цяло устойчивостта на финансирането на схемата за ИСО не е напълно гарантирана. В повечето случаи настоящото финансиране разчита главно на средства от ЕС и национално съфинансиране. В някои държави членки съфинансиране, основано на комбинация от публични и частни източници, е включено в схемата или се разглежда такава възможност, признавайки значението ѝ в бъдеще.

Повечето държави членки не разполагат с действащ или планиран модел за **устойчиво финансиране** и предвиждат да го създадат по време на етапа на разработване или след оценката на пилотните резултати. За да се гарантира устойчивост, някои държави членки вече обмислят определени варианти, например предоставяне на определен дял от **социалноосигурителните доходи** за финансиране на схемата, **секторни фондове**, **заем за обучение**, публично финансиране и/или **публично и частно съфинансиране**. За допълнителните средства се обмисля **съфинансиране** от страна на работодателя и/или лицето.

Устойчивостта на благоприятстващата рамка е свързана предимно с поддържането на **единния национален цифров портал**, което се извършва вътрешно.

Почти всички държави членки използват или ще използват **средства или инструменти на ЕС** за разработване, пилотно въвеждане или прилагане на схеми за ИСО. Средствата от ЕС се използват предимно за финансиране на пилотното прилагане на схемата, предоставянето на обучение, разработването на портала или за подпомагане на разработването на схемата. Някои държави членки потвърждават, че планират да продължат да използват средства от ЕС, ако са налични в бъдеще.

7. Ефективни информационни дейности

В повечето държави членки не беше възможно да се определи степента на обхващане или на използване на ИСО поради неотдавна започналия начален етап или етап на планиране на прилагането на схемата за ИСО. Въпреки това, въз основа на посоченото от някои държави членки, процентът на възрастното население в трудоспособна възраст с достъп до възможности за учене/обучение варира значително, което отразява също така ограничената наличност на средствата, отпуснати за пилотния проект за ИСО.

В. ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Прегледът на многостранното наблюдение на изпълнението на Препоръката на Съвета относно индивидуалните сметки за обучение, с участието и на държавите членки, които понастоящем не прилагат схеми за ИСО, показва, че **ИСО представляват не само нов инструмент за финансиране, а по-скоро механизъм за критичен преглед и реформиране на системата за обучение на възрастни**. Като цяло 14-те държави членки, преминали прегледа, са поели сериозен ангажимент за прилагане на схемата за ИСО. Прилагащите държави членки показаха **широко разбиране на ИСО и техните елементи, както и осведоменост за областите, в които да се работи в дългосрочен план**. Освен това прегледът насърчи положителния дух за учене сред тях. Съществуват няколко положителни прилики, например декларираното **участие на социалните партньори в разработването на схемите за ИСО**. Като цяло прегледът показва, че за успешно изпълнение и **по-нататъшен напредък се изисква не само активно участие на държавите членки, но и промяна на нагласите в отношението на получателите и заинтересованите страни на централно и местно равнище**, за да се даде на препоръката за ИСО възможност да действа като силен ускорител на реформите в областта на ученето за възрастни в много от държавите членки.

Приложение 1. Заключение по държави на EMCO PAG относно ИСО — 2024 г.