

Bruksela, 15 listopada 2024 r.
(OR. en)

15564/24

SOC 831
EMPL 568
EDUC 418
ECOFIN 1287

NOTA

Od:	Komitet ds. Zatrudnienia
Do:	Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada
Dotyczy:	Przegląd przeprowadzony przez Komitet ds. Zatrudnienia dotyczący wdrażania zalecenia w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych Kluczowe wnioski – <i>Zatwierdzenie</i>

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument pt. „Przegląd przeprowadzony przez grupę EMCO ds. analizy polityki dotyczący wdrażania zalecenia Rady z 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych”, który ma zostać zatwierdzony przez Radę (EPSCO) na posiedzeniu w dniach 2 i 3 grudnia 2024 r.

Załącznik 1 – Wnioski dotyczące poszczególnych krajów zamieszczono w ADD 1 do dokumentu 15564/24.

**Przegląd przeprowadzony przez grupę EMCO ds. analizy polityki dotyczący wdrażania
zalecenia Rady z 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych**

Kluczowe wnioski dla Rady

A. WPROWADZENIE

**Komitetowi ds. Zatrudnienia powierzono zadanie monitorowania postępów we wdrażaniu
zalecenia Rady w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych.**

**Pierwszy przegląd wdrażania tego zalecenia Rady odbył się w dniach
29–30 października 2024 r. w Brukseli i został przeprowadzony przez grupę ds. analizy
polityki utworzoną w ramach Komitetu ds. Zatrudnienia (EMCO PAG).** Oprócz omówienia
zakresu, w jakim państwa członkowskie uwzględniły wskazówki zawarte w zaleceniu Rady,
przegląd z 2024 r. umożliwił państwom członkowskim, które nie wdrażają indywidualnych
rachunków szkoleniowych, wniesienie wkładu w wielostronne wymiany. W przeglądzie z 2024 r.
zbadano postępy poczynione przez 14 państw członkowskich, które wybrano do przeglądu
w związku z tym, że realizują one obecnie systemy indywidualnych rachunków szkoleniowych lub
mają konkretne dotyczące ich plany.

Zanim przeprowadzono przegląd, **wszystkie 27 państw członkowskich wypełniło kwestionariusz
samooceny mający na celu ocenę poziomu wdrożenia zalecenia Rady**, w którym to
kwestionariuszu państwa skoncentrowały się na kluczowych zmianach w zakresie wdrożenia
indywidualnych rachunków szkoleniowych i przyszłych planach takiego wdrożenia oraz na kwestii
osiągnięcia celów zalecenia, którymi są: 1) zapewnienie wsparcia wszystkim osobom dorosłym
w wieku produkcyjnym w dostępie do możliwości uczenia się/szkolenia oraz 2) zwiększenie zachęt
i motywacji poszczególnych osób do korzystania ze szkoleń. Chodziło o zebranie informacji
służących podsumowaniu sytuacji wyjściowych i ocenie poziomu, na jakim znajduje się wdrożenie
lub opracowanie planów w państwach członkowskich w odniesieniu do głównych części zalecenia
w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych. Przegląd służył ocenie poziomu wdrożenia
zalecenia Rady przez państwa członkowskie, z naciskiem na pięć kluczowych aspektów: **1) cechy
istniejącego/przewidzianego systemu indywidualnych rachunków szkoleniowych, 2) elementy
polityki dotyczące indywidualnych rachunków szkoleniowych, 3) ramy wspomagające, 4)
środki wsparcia i 5) finansowanie.**

Zawarte w niniejszym dokumencie najważniejsze wnioski bazują na wynikach tego przeglądu, przy czym **wnioski dotyczące poszczególnych państw przedstawiono w załączniku.**

B. POSTĘPY WE WDRAŻANIU

Obecnie kilka państw członkowskich boryka się z wysokim niedoborem siły roboczej i niedoborami umiejętności, w związku z czym kwestią kluczową jest zwiększenie uczestnictwa dorosłych w uczeniu się. W 2022 r. w UE jedynie 39,5 % dorosłych uczestniczyło w uczeniu się w okresie 12 miesięcy poprzedzających badanie, czyli o 20,5 punktu procentowego poniżej głównego celu na 2030 r. zakładającego, że corocznie 60 % osób dorosłych będzie uczestniczyć w uczeniu się. **Zalecenie w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych ma na celu poszerzenie dostępu oraz zwiększenie motywacji i zachęt dla dorosłych do podejmowania szkoleń**, co jest ważne również w kontekście transformacji ekologicznej i cyfrowej, a także w świetle obecnych tendencji demograficznych.

Przegląd wykazał, że, ponieważ zalecenie Rady zostało przyjęte w 2022 r., **postępy w jego wdrażaniu są nadal w początkowej fazie i że różnią się w poszczególnych państwach członkowskich**, chociaż widoczne są pewne wspólne zmiany. W **około połowie państw członkowskich istnieją indywidualne rachunki szkoleniowe lub konkretne plany wprowadzenia systemu takich rachunków. Dwa kolejne państwa członkowskie rozważają możliwość wprowadzenia takiego systemu w życie w przyszłości.** Pozostałe państwa członkowskie starają się obecnie osiągnąć cele zalecenia za pomocą innych środków.

Operacyjne wdrażanie przepisów zalecenia **rozpoczęło się lub rozpocznie w większości państw członkowskich od prowadzenia systemu indywidualnych rachunków szkoleniowych pilotażowo** z myślą o jego rozszerzeniu w przyszłości. Inne przepisy prawne wprowadzone z myślą o osiągnięciu celów zalecenia są fragmentaryczne i co do zasady ukierunkowane na konkretne grupy ludności.

Jeśli chodzi o elementy polityki dotyczące indywidualnych rachunków szkoleniowych, **powszechność (tj. dostępność dla wszystkich dorosłych w wieku produkcyjnym) można zaobserwować w niektórych systemach indywidualnych rachunków szkoleniowych**, przy czym szereg państw członkowskich planuje to w przyszłości, natomiast **możliwość przenoszenia uprawnień zgromadzonych na rachunku** (tj. możliwość utrzymywania uprawnień na rachunku niezależnie od jakiejkolwiek zmiany zatrudnienia lub statusu na rynku pracy) **oraz akumulacja uprawnień do szkoleń w określonym okresie pozostają ograniczone we wszystkich badanych systemach**. Zarówno w przypadku indywidualnych rachunków szkoleniowych, jak i innych form zapewniania szkoleń, **szczególną uwagę poświęca się umiejętnościom cyfrowym i ekologicznym**.

Elementy **ram wspomagających** (tj. poradnictwo zawodowe, walidacja umiejętności, krajowy rejestr możliwości uczenia się, płatny urlop szkoleniowy, połączenie wsparcia na rzecz szkoleń na pojedynczym krajowym portalu cyfrowym) zasadniczo nie są w pełni zintegrowane. Wyjątkiem jest **pojedynczy krajowy portal cyfrowy – jest on już dostępny lub planowany we wszystkich państwach członkowskich, w których istnieją indywidualne rachunki szkoleniowe lub które planują je wdrożyć**.

Prawie wszystkie państwa członkowskie wykorzystują lub będą wykorzystywać fundusze lub instrumenty UE do projektowania, prowadzenia pilotażowo lub wdrażania systemu indywidualnych rachunków szkoleniowych. Trwałość finansowania systemu nie jest jednak obecnie w pełni zapewniona. Pozytywnym aspektem jest szerokie zaangażowanie interesariuszy, zwłaszcza w proces opracowywania systemu indywidualnych rachunków szkoleniowych.

1. Indywidualne rachunki szkoleniowe

W sumie w **14 państwach członkowskich istnieje system indywidualnych rachunków szkoleniowych lub konkretny plan wprowadzenia takiego systemu w przyszłości**; dwa z tych państw zgłaszają już istniejące krajowe systemy indywidualnych rachunków szkoleniowych, podczas gdy dwa inne rozpoczęły niedawno proces przekształcenia istniejącego już systemu w system indywidualnych rachunków szkoleniowych lub są w trakcie takiego procesu. **Większość z nich planuje lub już rozpoczęła w pierwszej kolejności prowadzenie systemu pilotażowo**; w dwóch przypadkach dotyczy to konkretnego rodzaju umiejętności (cyfrowych), a w jednym przypadku – konkretnego sektora (budownictwa). Dwa inne państwa członkowskie pracują nad opracowaniem krajowego systemu indywidualnych rachunków szkoleniowych i rozważają konkretne plany lub warianty. Istnieje też **jeden system regionalny** o cechach podobnych do systemu indywidualnych rachunków szkoleniowych.

Ponadto **dwa dodatkowe państwa członkowskie zgłosiły, że nie mają żadnych konkretnych planów, ale badają wykonalność wprowadzenia systemu indywidualnych rachunków szkoleniowych**.

2. Inne przepisy prawne na potrzeby szkoleń

Jeśli chodzi o ramy prawne, wszystkie państwa członkowskie zgłosiły, że mają innego rodzaju przepisy prawne na potrzeby szkoleń. W większości przypadków przepisy obejmują prawa określonych grup ludności do uczestnictwa w programach uczenia się i do korzystania z możliwości szkoleniowych. W tym kontekście sześć państw członkowskich zgłosiło oferowanie możliwości szkoleniowych w formie bonów na szczeblu krajowym lub regionalnym. Inne systemy obejmują karty szkoleniowe, ścieżki rozwoju lub inne rodzaje świadczenia szkoleń. Niektóre państwa członkowskie wspomniały o istnieniu systemów szkoleniowych na szczeblu regionalnym lub lokalnym.

Możliwości szkoleniowe mają na celu rozwijanie konkretnych **rodzajów umiejętności** – umiejętności cyfrowych, ekologicznych, językowych, umiejętności podstawowych oraz dopasowanie oferty stosownie do konkretnych niedoborów wykwalifikowanej siły roboczej zgłoszonych przez pracodawców lub w oparciu o inne dane.

Wsparcie szkoleniowe jest **ukierunkowane** głównie na bezrobotnych, pracowników (pod pewnymi warunkami), wszystkie osoby w wieku produkcyjnym lub osoby samozatrudnione, a także pracodawców, a w kilku państwach członkowskich również na MŚP.

W tym kontekście kilka państw członkowskich wskazało na rolę partnerów społecznych i układów zbiorowych.

Poza samymi szkoleniami często oferowane są inne usługi, takie jak **walidacja** wiedzy i umiejętności zawodowych oraz **doradztwo i poradnictwo**. W większości państw członkowskich kodeks pracy, układy zbiorowe lub inne dokumenty zawierają odniesienie do jakiegoś rodzaju **prawa do szkolenia lub uczenia się**; wiele z nich zgłasza także istnienie pewnych form **płatnego urlopu szkoleniowego**. W dwóch państwach członkowskich oferowane są pod pewnymi warunkami korzyści podatkowe lub zwroty kosztów związanych ze szkoleniem. Niektóre z państw wspomniały również o promowaniu kultury uczenia się przez całe życie oraz ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego (CVET).

Sekcje 3–7 poniżej odnoszą się do istniejących lub planowanych systemów indywidualnych rachunków szkoleniowych i dotyczą 14 państw członkowskich objętych przeglądem.

3. Elementy polityki dotyczące indywidualnych rachunków szkoleniowych

Większość państw członkowskich zgłasza powszechność indywidualnych rachunków szkoleniowych, tj. dostępność dla wszystkich dorosłych w wieku produkcyjnym, oraz zapewnienie uprawnień do szkoleń umożliwiających bardziej gruntowne szkolenia. Partnerzy społeczni i interesariusze byli zaangażowani w niektórych państwach członkowskich już na etapie opracowywania systemu. Jeśli chodzi jednak o **możliwość przenoszenia** uprawnień i **warunki ich gromadzenia**, należałoby jeszcze oczekiwać pewnych postępów, ponieważ kilka państw członkowskich poinformowało, że nie ma takiej możliwości lub że taka możliwość nie jest brana pod uwagę.

Jak dotąd **indywidualne rachunki szkoleniowe są lub mają być powszechne w siedmiu państwach członkowskich**. Pozostałe systemy indywidualnych rachunków szkoleniowych są ukierunkowane na konkretne podgrupy osób dorosłych, przynajmniej przez pewien okres (np. w **fazie pilotażowej**). Najczęściej grupami docelowymi są osoby zatrudnione lub bezrobotne (przewiduje się przy tym dalsze warunki, takie jak odpowiedni sektor, poziom wykształcenia lub długość okresu bezrobocia) oraz osoby mające dochody poniżej określonego dochodu.

Jeżeli chodzi o **zaangażowanie wszystkich odpowiednich interesariuszy**, w większości przypadków zgłaszana jest ścisła współpraca z partnerami społecznymi nad opracowaniem indywidualnych rachunków szkoleniowych i projektem ram prawnych. W innych państwach członkowskich przewiduje się aktywną współpracę z przedstawicielami różnych partnerów społecznych, związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Jeżeli chodzi o **zapewnianie uprawnień do szkoleń** w ramach poszczególnych systemów indywidualnych rachunków szkoleniowych, państwa członkowskie oferują różne rozwiązania. Wymiar uprawnienia znacznie się różni – w niektórych państwach członkowskich przydział obejmuje jeden rok, a w innych – trzy lata lub pięć lat. Ponadto niektóre państwa członkowskie określają, że całość lub część opłaty za kurs może uiszczać osoba zainteresowana szkoleniem.

Jeżeli chodzi o zapewnienie **dodatkowych uprawnień osobom najbardziej potrzebującym podniesienia i zmiany kwalifikacji**, obecnie większość państw członkowskich nie oferuje dodatkowych indywidualnych uprawnień do szkoleń w ramach systemu indywidualnych rachunków szkoleniowych. Słabsze grupy mogą jednak uzyskać dostęp do możliwości szkoleniowych za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia, uczestnicząc w środkach aktywnej polityki rynku pracy. W kilku przypadkach przewidziano dodatkowe uprawnienia, a w kilku innych – że osoby najbardziej potrzebujące podniesienia kwalifikacji i przekwalifikowania zawodowego mogą w przyszłości mieć dodatkowe indywidualne prawa do szkoleń na swoim rachunku. Obecnie trzy państwa członkowskie nie rozważają tego aspektu.

W niektórych państwach członkowskich **możliwość przenoszenia** uprawnień w przypadku zmiany sytuacji zawodowej, tj. zmiany miejsca pracy lub statusu zatrudnienia, jest już wprowadzona, podczas gdy w innych jest ona planowana. W kilku państwach członkowskich sytuacja dotycząca tego aspektu jest nadal niejasna. Tylko w dwóch przypadkach uprawnienia nie podlegają przenoszeniu – ze względu na sposób ich wdrażania.

Jeśli chodzi o możliwość **gromadzenia i przechowywania** indywidualnych uprawnień do szkoleń, tylko jedno państwo członkowskie faktycznie na to zezwala, a w innym – gromadzenie i przechowywanie możliwe jest tylko częściowo. W trzech państwach członkowskich przechowywanie nie jest możliwe, ale czas przeznaczony na wykorzystanie uprawnienia jest stosunkowo długi. W sześciu państwach członkowskich gromadzenie nie jest obecnie możliwe, ale pozostaje otwartą kwestią do dyskusji w przyszłości. W dwóch przypadkach gromadzenie i przechowywanie będą testowane podczas fazy pilotażowej.

Większość państw członkowskich kładzie nacisk na **adekwatność szkoleń** z punktu widzenia rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem transformacji ekologicznej i cyfrowej, podczas gdy inne oferują szersze możliwości szkoleniowe.

4. Ramy wspomagające

Chociaż odnotowuje się szeroką dostępność publicznych krajowych rejestrów możliwości uczenia się, do skorzystania z których można użyć uprawnień w ramach indywidualnego rachunku szkoleniowego, wydaje się, że możliwości walidacji nie są dobrze zintegrowane z badanymi systemami indywidualnych rachunków szkoleniowych. Jeśli chodzi o pozostałe elementy – poradnictwo zawodowe, pojedynczy krajowy portal cyfrowy i płatny urlop szkoleniowy – wdrożenie sytuuje się na średnim poziomie, zatem możliwa jest poprawa.

Większość państw członkowskich oferuje wszystkim dorosłym w wieku produkcyjnym **poradnictwo zawodowe**, głównie za pośrednictwem lokalnych służb zatrudnienia lub w ramach innych projektów. Niektóre z nich albo włączają poradnictwo zawodowe do systemu indywidualnych rachunków szkoleniowych, albo mają to w planach, natomiast inne zastanawiają się nad taką możliwością. Kilka państw członkowskich nie oferuje jeszcze tej możliwości.

Jeżeli chodzi o **walidację** umiejętności, jedynie w dwóch państwach członkowskich powszechnie dostępne są możliwości walidacji. W innych państwach członkowskich walidacja umiejętności jest dostępna pod pewnymi warunkami lub ma raczej ograniczony zakres. Planuje się jednak, że w przyszłości możliwości walidacji zostaną wdrożone w kilku państwach członkowskich, w szczególności w ramach systemu indywidualnych rachunków szkoleniowych.

Jeżeli chodzi o **publiczny krajowy rejestr możliwości uczenia się**, do skorzystania z których można użyć uprawnień w ramach indywidualnego rachunku szkoleniowego, taki rejestr jest już dostępny w większości państw członkowskich. W czterech państwach członkowskich nie istnieje obecnie jeden publiczny rejestr krajowy, w innych są plany jego utworzenia.

W większości państw członkowskich połączenie wsparcia na rzecz szkoleń na **pojedynczym krajowym portalu cyfrowym** będzie zapewnione albo będzie możliwe częściowo. Istnieją plany przyszłego połączenia, w tym w połączenia z przyszłym systemem indywidualnych rachunków szkoleniowych lub powiązania z nim.

W czterech państwach członkowskich istnieją przepisy o **płatnym urlopie szkoleniowym** lub dochodzie zastępczym na czas szkolenia dla wszystkich zatrudnionych osób dorosłych. W dwóch z tych państw członkowskich pracodawcy są finansowo zaangażowani w zapewnianie szkoleń lub podnoszenia kwalifikacji, co może obejmować utrzymanie wynagrodzenia pracowników podczas szkolenia. W pięciu państwach członkowskich tylko częściowo dostępny jest płatny urlop szkoleniowy lub przepisy o dochodzie zastępczym. Niektóre państwa członkowskie oferują bezpłatny urlop szkoleniowy jako dodatkową opcję lub jedyną istniejącą. W dwóch państwach członkowskich prawo do płatnego szkolenia zawodowego lub nawet bezpłatnego szkolenia zawodowego nie jest obecnie zapisane w prawodawstwie. W tych państwach członkowskich trwają dyskusje na temat możliwości ustanowienia urlopu szkoleniowego, również w ramach systemu indywidualnych rachunków szkoleniowych.

5. Środki wsparcia

Systemowi indywidualnych rachunków szkoleniowych powinny towarzyszyć środki wsparcia, by zapewnić jego wdrożenie w sposób pozwalający osiągnąć jak największy potencjał. Około połowa państw członkowskich rutynowo realizuje **działania uświadamiające lub informacyjne** lub planuje ich podjęcie. Kilka państw członkowskich nie realizuje jeszcze lub nie posiada obecnie szczegółowych planów dotyczących działań komunikacyjnych, głównie ze względu na to, że są na etapie projektowania swoich systemów. Tylko dwa państwa członkowskie informują o dobrze rozwiniętych (w średnim lub dużym stopniu) działaniach uświadamiających i informacyjnych, które są powiązane z już istniejącymi systemami lub opierają się na nich.

W przypadku już istniejących systemów wykorzystuje się wydarzenia na większą skalę, takie jak konferencje i inne kanały rozpowszechniania, w tym telewizję, druk, radio, sieci społecznościowe czy reklamy w transporcie publicznym. Oprócz ogółu społeczeństwa adresatami działań są przede wszystkim organizatorzy szkoleń i pracodawcy, a prowadzeniem akcji promocyjnych zajmują się rząd, organizatorzy szkoleń lub sami pracodawcy. W przypadku pozostałych państw członkowskich po uruchomieniu systemu planowane są kampanie i działania uświadamiające, które mogą obejmować na przykład konferencje, warsztaty i inne rodzaje imprez, materiały podnoszące świadomość i kampanie reklamowe w środkach masowego przekazu i mediach społecznościowych.

Podobną tendencję można zaobserwować w przypadku **działań w zakresie monitorowania i oceny** – około połowa państw członkowskich rutynowo realizuje działania monitorujące lub planuje ich podjęcie. W przypadku około pięciu państw członkowskich jest zbyt wcześnie na monitorowanie lub nawet opracowanie procesów monitorowania. Tylko mniejszość posiada ugruntowany system monitorowania i oceny, który obejmuje regularne sporządzanie sprawozdań i dokonywanie ocen.

6. Finansowanie

Ogólnie rzecz ujmując, trwałość finansowania systemu indywidualnych rachunków szkoleniowych nie jest w pełni zapewniona. W większości przypadków obecne finansowanie opiera się głównie na funduszach unijnych i współfinansowaniu krajowym. Niektóre państwa członkowskie wykorzystują w ramach swojego systemu współfinansowanie oparte na połączeniu źródeł publicznych i prywatnych lub taką opcję badają, uznając, że może być istotna w przyszłości.

Większość państw członkowskich nie posiada ani nie planuje modelu **trwałego finansowania** i przewiduje jego opracowanie na etapie projektowania lub po ocenie wyników fazy pilotażowej. Aby zapewnić trwałość, niektóre państwa członkowskie rozważają już pewne opcje, takie jak przeznaczenie określonej **części dochodów z zabezpieczenia społecznego** na finansowanie systemu, **fundusze sektorowe, pożyczka szkoleniowa**, finansowanie publiczne lub **współfinansowanie publiczne i prywatne**. Jeśli chodzi o dodatkowe finansowanie, rozważa się **współfinansowanie** przez pracodawcę lub poszczególne osoby.

Trwałość ram wspomagających wiąże się głównie z utrzymaniem pojedynczego krajowego portalu cyfrowego, co jest realizowane wewnętrznie.

Prawie wszystkie państwa członkowskie wykorzystują lub będą wykorzystywać **fundusze lub instrumenty UE** do projektowania, prowadzenia pilotażowo lub wdrażania systemu indywidualnych rachunków szkoleniowych. Fundusze UE są wykorzystywane przede wszystkim do finansowania fazy pilotażowej systemu, zapewnienia szkoleń, rozwoju portalu lub na wsparcie w opracowaniu systemu. Niektóre państwa członkowskie potwierdzają, że zamierzają nadal korzystać z funduszy UE, jeżeli będą one dostępne w przyszłości.

7. Skuteczne działania informacyjne

W większości państw członkowskich nie było możliwe określenie zasięgu systemu lub stopnia wykorzystania indywidualnych rachunków szkoleniowych, ponieważ systemy te zaczęły być wdrażane niedawno lub znajdują się w fazie planowania. Niemniej jednak, jak wynika ze wskazania niektórych państw członkowskich, występują znaczne różnice, jeśli chodzi o odsetek osób dorosłych w wieku produkcyjnym mających dostęp do możliwości uczenia się/szkolenia, co odzwierciedla również ograniczoną dostępność środków przydzielonych na fazę pilotażową indywidualnych rachunków szkoleniowych.

C. WNIOSKI

Przegląd wielostronnego nadzoru nad wdrażaniem zalecenia Rady w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych, z udziałem również tych państw członkowskich, które obecnie nie wdrażają systemów indywidualnych rachunków szkoleniowych, wykazał, że **indywidualne rachunki szkoleniowe stanowią nie tylko nowe narzędzie finansowania, ale raczej mechanizm krytycznego przeglądu i reformy systemu uczenia się dorosłych**. Ogólnie rzecz biorąc, wśród 14 państw członkowskich objętych przeglądem istnieje duża wola wdrożenia systemu indywidualnych rachunków szkoleniowych. Wdrażające państwa członkowskie wykazały **szerokie zrozumienie koncepcji indywidualnych rachunków szkoleniowych i ich elementów oraz świadomość obszarów, nad którymi należy pracować w dłuższej perspektywie**. Ponadto przegląd pobudził wśród nich pozytywnego ducha uczenia się. Istnieje kilka pozytywnych podobieństw, takich jak deklarowane **zaangażowanie partnerów społecznych w rozwój systemów indywidualnych rachunków szkoleniowych**. Ogólnie rzecz biorąc, przegląd wykazał, że – aby zapewnić pomyślne wdrożenie i **dalsze postępy – konieczne są nie tylko aktywne zaangażowanie państw członkowskich, ale także zmiana sposobu myślenia odbiorców i interesariuszy na szczeblu centralnym i lokalnym**, tak aby zalecenie w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych mogło stanowić silny czynnik przyspieszający reformy w dziedzinie uczenia się dorosłych w wielu państwach członkowskich.

Załącznik 1. Wnioski EMCO PAG dotyczące poszczególnych krajów na temat indywidualnych rachunków szkoleniowych, 2024 r.
