



Consiliul
Uniunii Europene

Bruxelles, 31 mai 2022
(OR. en)

8944/22

Dosar interinstituțional:
2021/0405 (NLE)

EMPL 162
SOC 259
EDUC 149
ECOFIN 415

ACTE LEGISLATIVE ȘI ALTE INSTRUMENTE

Subiect: RECOMANDARE A CONSILIULUI privind conturile personale de învățare

RECOMANDAREA (UE) 2022/... A CONSILIULUI

din ...

privind conturile personale de învățare

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

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

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

întrucât:

- (1) O forță de muncă calificată este esențială pentru consolidarea competitivității durabile a Uniunii, sprijinirea unei redresări generatoare de locuri de muncă în urma pandemiei de COVID-19 și asigurarea unei tranziții digitale și a unei tranziții verzi echitabile din punct de vedere social. Pe măsură ce piețele forței de muncă evoluează, oamenii trebuie să țină pasul prin îmbunătățirea competențelor lor. Competențele noi și îmbunătățite oferă mai multe oportunități și îi înzestreză pe cetățeni pentru a juca un rol activ în gestionarea tranzițiilor pe piața forței de muncă și pentru a participa pe deplin în societate, în contextul schimbărilor demografice. În plus, perfecționarea și recalificarea adulților pot reprezenta instrumente puternice de promovare a echității sociale și a incluziunii pentru o tranziție echitabilă.
- (2) Articolul 14 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale¹ prevede că orice persoană are dreptul la educație și să aibă acces la formare profesională și pregătire continuă. Primul principiu al Pilonului european al drepturilor sociale (denumit în continuare „pilonul”), proclamat în comun de Parlamentul European, de Consiliu și de Comisie la 17 noiembrie 2017², prevede că orice persoană are dreptul la educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții, favorabile incluziunii și de înaltă calitate, pentru a dobândi și a menține competențe care să îi permită să participe deplin în societate și să gestioneze cu succes tranzițiile pe piața forței de muncă. Principiul al patrulea al pilonului se referă la sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă, pentru a susține dreptul oricărei persoane la asistență rapidă și adaptată, în vederea îmbunătățirii perspectivelor de încadrare în muncă sau de desfășurare a unor activități independente. Principiul al cincilea al pilonului, privind locurile de muncă sigure și adaptabile, subliniază faptul că, indiferent de tipul și de durata raportului de muncă, lucrătorii au dreptul la un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de muncă, accesul la protecție socială și formare profesională.

¹ JO C 326, 26.10.2012, p. 391.

² JO C 428, 13.12.2017, p. 10.

- (3) La 25 iunie 2021, Consiliul European a salutat obiectivele principale ale Planului de acțiune al Uniunii privind Pilonul european al drepturilor sociale, în conformitate cu Declarația de la Porto din 8 mai 2021, sprijinind astfel obiectivul ambițios de a asigura participarea, până în 2030, a cel puțin 60 % din totalul adulților la activități de formare în fiecare an. Cu toate acestea, participarea la învățare în rândul adulților în Uniune a stagnat în ultimul deceniu, iar 21 de state membre nu și-au îndeplinit obiectivul stabilit la nivelul Uniunii pentru 2020. Având în vedere acest lucru, Consiliul a adoptat Rezoluția privind un nou plan european pentru învățarea în rândul adulților (2021-2030)¹, pentru a sprijini progresele în direcția atingerii obiectivului principal al Uniunii privind învățarea în rândul adulților. Pentru numeroși adulți, cum ar fi cei cu forme de angajare atipice, angajații întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri), șomerii, persoanele inactive și cele slab calificate, oportunitățile de dezvoltare a competențelor sunt în prea multe cazuri inaccesibile.

¹ JO C 504, 14.12.2021, p. 9.

- (4) Agenda europeană pentru competențe, adoptată de Comisie la 1 iulie 2020, invită la o revoluție a competențelor pentru a transforma tranziția verde și pe cea digitală în oportunități pentru o redresare promptă și echitabilă. Aceasta anunță, printre altele, că Comisia va analiza felul în care conturile personale de învățare ar putea fi utilizate ca instrument de sprijinire a perfecționării și recalificării adulților în vârstă de muncă, completând alte acțiuni care vizează angajatorii și furnizorii de educație și formare.
- (5) Competențele pentru tranziția verde și perfecționarea și recalificarea forței de muncă vor fi necesare în contextul trecerii la o economie modernă, eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor și competitivă, astfel cum se prevede în Pactul verde european, care vizează neutralitatea climatică până în 2050. Comunicarea Comisiei din 14 iulie 2021 intitulată „Pregătiți pentru 55” recunoaște că tranziția verde poate avea succes numai dacă Uniunea dispune de forța de muncă calificată de care are nevoie pentru a rămâne competitivă și atrage atenția asupra acțiunilor emblematiche ale Agendei europene pentru competențe în vederea înzestrării cetățenilor cu competențele necesare pentru tranziția verde și pentru cea digitală.

- (6) Comunicarea Comisiei din 9 martie 2021 privind deceniul digital al Europei recunoaște lipsa de personal cu competențe digitale adecvate, precum și dezechilibrul de gen în rândul specialiștilor în tehnologia informației și comunicațiilor (TIC) și al absolvenților din domeniul științelor, tehnologiei, ingineriei și matematicilor (ȘTIM). Aceasta reiterează obiectivul de a asigura posesia cel puțin a unor competențe digitale de bază de către cel puțin 80 % din populația Uniunii până în 2030 și propune obiectivul de a avea 20 de milioane de specialiști TIC angajați, cu asigurarea parității între femei și bărbați, tot până în 2030. Propunerea Comisiei din 15 septembrie 2021 privind Calea către deceniul digital sugerează stabilirea unui cadru pentru a evolua în direcția îndeplinirii acestor obiective. Planul de acțiune pentru educația digitală 2021-2027 din 30 septembrie 2020 subliniază că ar trebui utilizate mijloace tehnologice pentru a facilita accesibilitatea și a consolida flexibilitatea oportunităților de învățare, inclusiv perfecționarea și recalificarea.
- (7) În Comunicarea Comisiei din 10 martie 2020 intitulată „O nouă Strategie industrială pentru Europa se solicită luarea de măsuri decisive pentru ca învățarea pe tot parcursul vieții să devină o realitate pentru toți și pentru a se asigura faptul că educația și formarea țin pasul cu dubla tranziție și contribuie la realizarea acesteia.

- (8) Concluziile Consiliului din 8 iunie 2020¹ invită statele membre, ținând seama de circumstanțele naționale și respectând rolul și autonomia partenerilor sociali, să „exploreze posibilitățile în materie de modele de finanțare publică și privată a învățării pe tot parcursul vieții și de dezvoltare a competențelor la nivel individual, deoarece finanțarea durabilă este deosebit de importantă în contextul deficitului de forță de muncă calificată și să acorde o atenție deosebită grupurilor vulnerabile și lucrătorilor slab calificați” și invită Comisia, în conformitate cu competențele sale, să sprijine statele membre în aceste eforturi.
- (9) Sprijinul financiar insuficient pentru persoane este unul dintre principalele obstacole care influențează participarea la învățare. În general, investițiile publice și private sunt insuficiente. Cea mai mare parte a formării legate de locul de muncă din Uniune este sponsorizată de angajatori. Cu toate acestea, numeroase întreprinderi, în special IMM-urile, nu oferă sau nu finanțează cursuri de formare pentru personalul lor, iar persoanele care desfășoară activități atipice nu au acces sau au un acces limitat la formare sponsorizată de angajator. Astfel de inegalități ar putea submina bunăstarea și sănătatea persoanelor, ar putea reduce competitivitatea economică, ar putea duce la ratarea unor oportunități și la bariere în calea inovării și ar putea avea drept consecință riscul de a-i lăsa pe unii oameni în urmă în tranziția către activități economice mai durabile.

¹ Concluziile Consiliului din 8 iunie 2020 intitulate „Reconversia profesională și actualizarea competențelor ca bază pentru îmbunătățirea durabilității și a capacității de inserție profesională în contextul sprijinului vizând redresarea economică și coeziunea socială” (documentul ST 8682/20).

- (10) Pe lângă costurile directe, constrângerile de timp reprezintă un factor important care îi împiedică pe adulți să urmeze cursuri de formare. Cu toate că în majoritatea statelor membre¹ există acorduri care prevăd concedii pentru formare profesională plătite, gradul de conștientizare cu privire la existența concediului pentru formare profesională, precum și utilizarea acestuia de către populația adultă în vârstă de muncă sunt frecvent scăzute și adesea, acordurile nu acoperă lucrătorii atipici sau nu permit adulților să urmeze cursuri de educație și formare în perioadele de șomaj sau de activitate economică redusă.
- (11) Numeroși adulți, în special adulții cu nivel scăzut de calificare și adulții cu acces minim la piața forței de muncă, nu sunt motivați să urmeze cursuri de formare. Este posibil ca aceștia să nu fie conștienți de propriile nevoi în materie de competențe și să nu știe dacă sprijinul și formarea sunt sau nu disponibile ori dacă sunt de bună calitate și sunt recunoscute pe piața forței de muncă. În plus, este posibil ca oamenii să nu fie motivați să urmeze cursuri de formare care au fost alese fără ca aceștia să fi fost consultați și care nu sunt adaptate nevoilor lor.
- (12) Este necesară o nouă abordare a perfecționării și a recalificării în Uniune. Aceasta ar trebui să completeze instrumentele existente și să urmărească îndeplinirea angajamentelor politice, consolidând capacitatea de acțiune a persoanelor și înzestrându-le cu sprijinul și uneltele de care au nevoie pentru a se perfecționa sau pentru a se recalifica, la toate nivelurile de competențe.

¹ Un număr de 24 de state membre au acorduri referitoare la concediile pentru formare profesională și 12 state membre sunt semnatare ale Convenției Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind concediul pentru studii plătit (începând cu martie 2022).

- (13) În avizul său din 16 august 2021 referitor la inițiativa Uniunii privind conturile personale de învățare și consolidarea furnizării de servicii de formare în Europa, Comitetul consultativ pentru formare profesională (CCFP) susține că o astfel de inițiativă ar trebui să contribuie la creșterea implicării, a motivației și a participării adulților la educație și formare. Principala provocare este de a îmbunătăți corelarea competențelor cu locurile de muncă și de a asigura accesul la opțiuni diversificate de formare de calitate printr-o ofertă mai relevantă și mai bine orientată. CCFP subliniază, în avizul său, că selectarea mecanismelor de finanțare și a stimulentei adaptate în funcție de grupul-țintă la nivel național ar trebui să reflecte nevoile și prioritățile naționale.
- (14) O posibilă abordare a problemelor prezentate mai sus este de a oferi oamenilor sprijin direct prin drepturi la formare în conturi personale de învățare. Aceasta implică, de asemenea, instituirea unui cadru favorabil amplu care să permită accesul persoanelor la oportunități de formare, la informații, la orientare, la concedii pentru formare profesională plătite și la recunoașterea rezultatelor în materie de formare. Această abordare poate completa inițiativele existente la nivel național.

- (15) Se recomandă ca dreptul individual la formare să fie definit la nivel național, în conformitate cu nevoile de formare ale persoanelor¹ și ținând seama de alte instrumente existente. Modularea finanțării în funcție de necesități poate spori eficiența inițiativei. Statele membre pot stabili drepturi suplimentare la formare pentru persoanele care au cea mai mare nevoie de aceasta, în funcție de contextul național și de evoluția pieței forței de muncă. De exemplu, statele membre ar putea oferi finanțare suplimentară conturilor personale de învățare în sectoarele strategice², pentru a sprijini tranziția verde și cea digitală. Pe lângă drepturile financiare, relevanța, utilitatea și recunoașterea formării reprezintă factori-cheie care afectează participarea la perfecționare și recalificare. Se recomandă totodată ca partenerii sociali și părțile interesate relevante să fie consultați cu privire la aceste aspecte.
- (16) Conturile personale de învățare ar trebui să le permită oamenilor să acumuleze și să utilizeze drepturile la formare pe o perioadă stabilită, care să fie definită la nivel național, astfel încât să poată urma cursuri de formare mai îndelungate și mai costisitoare sau să poată să se instruiască în perioadele de recesiune economică, ca răspuns la nevoile emergente în materie de competențe. Persoanele ar trebui să aibă posibilitatea de a-și păstra drepturile individuale la formare, indiferent de statutul lor pe piața forței de muncă sau de statutul lor profesional și de-a lungul schimbărilor în carieră. Statele membre sunt invitate să stabilească norme privind expirarea drepturilor, care să stimuleze cursanții să își utilizeze drepturile pe deplin.

¹ Drepturile la formare ar putea, de exemplu, autoriza activități de formare recunoscute cu durata de 30 de ore pe an pentru toate persoanele și cu durata de până la 50 de ore pentru persoanele care au cea mai mare nevoie de formare.

² Comunicarea Comisiei din 5 mai 2021 intitulată „Actualizarea noii Strategii industriale 2020: construirea unei piețe unice mai puternice pentru a sprijini redresarea Europei” se referă la 14 ecosisteme industriale care necesită sprijin specific, inclusiv în ceea ce privește dezvoltarea competențelor forței de muncă actuale și viitoare.

- (17) Ar trebui promovată posibilitatea de a permite păstrarea drepturilor individuale la formare în perioadele în care persoana locuiește într-un alt stat membru sau utilizarea drepturilor individuale la formare pentru a accesa din străinătate o formare recunoscută și de calitate din registrul național al contului de învățare al persoanei în cauză. Transferabilitatea drepturilor între statele membre este o caracteristică de dorit pe termen lung, care necesită o analiză suplimentară, ținându-se cont de impactul posibil asupra piețelor naționale ale forței de muncă.
- (18) Pentru a ajuta persoanele să identifice un parcurs de formare adecvat și, astfel, să își sporească motivația de a învăța, trebuie să existe acces la orientare profesională și la oportunități de validare. Sunt necesare, de asemenea, registre publice actualizate ale cursurilor de formare recunoscute, prin intermediul unor portaluri digitale naționale unice specializate accesibile tuturor, inclusiv persoanelor cu handicap, și care să fie interconectate, de preferință, cu platforma Europass.
- (19) Se recomandă utilizarea conturilor personale de învățare pentru a avea acces la oportunități de validare, inclusiv de evaluare a competențelor. Recenta evaluare de către Comisie a activităților desfășurate în temeiul Recomandării Consiliului din 20 decembrie 2012 privind validarea învățării non-formale și informale¹ indică progrese substanțiale, dar identifică, de asemenea, provocările persistente și răspunsurile propuse. În special, este necesar să se acorde persoanelor sprijin adaptat și să se asigure o coordonare mai strânsă cu serviciile de orientare, precum și adaptarea eficace a inițiativelor de validare pentru grupurile defavorizate și vulnerabile. Statele membre sunt invitate să încurajeze furnizarea de micro-certificate, după caz, pe baza nevoilor identificate, în conformitate cu Recomandarea Consiliului din ...⁺ privind micro-certIFICATELE pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională².

¹ JO C 398, 22.12.2012, p. 1.

⁺ JO: a se introduce data în text și referința de publicare în nota de subsol de mai jos pentru respectiva recomandare a Consiliului.

² JO ...

- (20) Prezenta recomandare sprijină implementarea concediului pentru formare profesională plătit. Asigurarea adecvată a concediului pentru formare profesională plătit ar permite lucrătorilor să își păstreze salariul sau să obțină un venit de înlocuire pe durata perioadelor de formare. Statele membre sunt invitate să inițieze un dialog cu partenerii sociali cu privire la modalități care să le permită angajaților să participe la cursuri de formare în timpul programului de lucru utilizându-și conturile personale de învățare, ținându-se seama de posibilitățile și programele de formare de la nivel național. În acest sens, ar trebui totodată luată în considerare situația IMM-urilor și a microîntreprinderilor.
- (21) Activitățile și campaniile mai ample de informare și de sensibilizare sunt esențiale pentru creșterea semnificativă a ratelor de participare a adulților la oportunitățile de învățare, în special în rândul grupurilor cu un grad scăzut de conștientizare cu privire la perfecționare și recalificare, cum ar fi persoanele cu acces minim la piața forței de muncă. O cooperare între autoritățile publice, partenerii sociali, organizațiile societății civile și alte părți interesate, pe baza înțelegerii comune potrivit căreia perfecționarea și recalificarea reprezintă un mijloc de investiții, poate spori eficacitatea activităților de informare și de sensibilizare. Atenția acordată accesibilității ar trebui să faciliteze participarea adulților cu handicap.
- (22) Monitorizarea la nivel național și îmbunătățirea continuă a conturilor personale de învățare și a cadrului de susținere sunt esențiale pentru sprijinirea punerii în aplicare a prezentei recomandări. Ajustările ulterioare ar putea viza cuantumul drepturilor individuale la formare, grupurile prioritare sau integrarea ușor de utilizat a diferitelor elemente ale cadrului de susținere.

- (23) Finanțarea adecvată este o caracteristică esențială a programelor de succes pentru conturile personale de învățare. Un program național de conturi personale de învățare ar putea facilita partajarea costurilor între diferite surse de finanțare, cum ar fi autoritățile publice, angajatorii și fondurile gestionate de partenerii sociali, permițând diferitelor surse de finanțare să contribuie la contul personal de învățare. O combinație de surse de finanțare publice și private ar trebui să asigure sustenabilitatea inițiativei în statele membre, care este esențială pentru succesul său. O astfel de combinație a surselor de finanțare facilitează adaptarea sprijinului și a finanțărilor suplimentare din partea angajatorilor pentru angajații lor, fie în mod voluntar, fie ca rezultat al contractelor colective de muncă.
- (24) Fondurile Uniunii care sprijină programele de învățare în rândul adulților, cum ar fi Fondul social european Plus¹, Fondul european de dezvoltare regională², Fondul pentru o tranziție justă³ precum și, după caz, Mecanismul de redresare și reziliență⁴ din cadrul Next Generation EU și expertiza personalizată acordată prin intermediul Instrumentului de sprijin tehnic⁵, pot sprijini instituirea de conturi personale de învățare și cadrul de susținere al acestora. Învățarea reciprocă, facilitată de Comisie, poate sprijini, de asemenea, acest proces.

¹ Regulamentul (UE) 2021/1057 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021 de instituire a Fondului social european Plus (FSE+) și de abrogare a Regulamentului (UE) nr. 1296/2013 (JO L 231, 30.6.2021, p. 21).

² Regulamentul (UE) 2021/1058 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021 privind Fondul european de dezvoltare regională și Fondul de coeziune (JO L 231, 30.6.2021, p. 60).

³ Regulamentul (UE) 2021/1056 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021 de instituire a Fondului pentru o tranziție justă (JO L 231, 30.6.2021, p. 1).

⁴ Regulamentul (UE) 2021/241 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 februarie 2021 de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență (JO L 57, 18.2.2021, p. 17).

⁵ Regulamentul (UE) 2021/240 al Parlamentului European și al Consiliului din 10 februarie 2021 de instituire a unui Instrument de sprijin tehnic (JO L 57, 18.2.2021, p. 1).

- (25) Prezenta recomandare nu aduce atingere competenței exclusive a statelor membre și nici repartizării competențelor în cadrul fiecărui stat membru la nivel național, regional sau local în ceea ce privește finanțarea, precum și organizarea și conținutul sistemelor lor de educație și formare pentru adulți. Aceasta nu împiedică statele membre să mențină sau să stabilească dispoziții privind învățarea și formarea în rândul adulților diferite sau mai ambițioase decât cele recomandate în prezenta recomandare.
- (26) Statele membre ar trebui să implice partenerii sociali și toate părțile interesate relevante, inclusiv organizațiile societății civile, în elaborarea reformelor. Prezenta recomandare respectă pe deplin autonomia partenerilor sociali, inclusiv în cazurile în care aceștia sunt responsabili pentru înființarea și gestionarea sistemelor de formare.
- (27) Măsurile prezentate în recomandarea de față nu înlocuiesc și nu sunt menite să interfereze cu furnizarea de servicii de formare de către angajatori, de către serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă sau de către alți furnizori de servicii de educație și formare și nici nu ar trebui să înlocuiască sprijinul public pentru instituțiile de educație și formare sau alte tipuri de sprijin. Sarcina administrativă suplimentară ar trebui să fie redusă la minimum,

RECOMANDĂ:

Obiective

1. Scopul prezentei recomandări este de a sprijini inițiativele statelor membre pentru a permite unui număr mai mare de adulți în vârstă de muncă să participe la cursuri de formare, în vederea creșterii ratelor de participare și a reducerii lacunelor în materie de competențe. Recomandarea contribuie astfel la obiectivul Uniunii de a promova o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate, care tinde spre ocuparea integrală a forței de muncă și spre progres social. Mai precis, aceasta urmărește:
 - (a) să sprijine toți adulții în vârstă de muncă să aibă acces la formare, inclusiv pentru tranzițiile profesionale și indiferent de statutul lor pe piața forței de muncă sau de statutul lor profesional;
 - (b) să sporească stimulentele și motivația persoanelor de a căuta cursuri de formare.

2. Pentru a atinge obiectivele prevăzute la punctul 1, se recomandă ca statele membre să ia în considerare crearea unor conturi personale de învățare ca mijloc posibil de a permite persoanelor să participe la cursuri de formare relevante pentru piața muncii. În cazul în care decid să creeze conturi personale de învățare, statele membre li se recomandă să instituie un cadru de susținere care să includă oportunități de orientare profesională și de validare, pentru a promova participarea efectivă la formarea respectivă, astfel cum se prevede în prezenta recomandare.

Domeniu de aplicare

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

Se recomandă ca lucrătorii frontaliери și lucrătorii independenți care lucrează într-un alt stat membru decât statul membru în care își au reședința legală să fie preluați în statul membru în care lucrează.

Definiții

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

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

Contul personal de învățare

Se recomandă ca statele membre, în conformitate cu practicile și nevoile naționale:

5. să creeze un cont personal de învățare, care ar putea completa alte măsuri deja în vigoare, pentru fiecare persoană care intră sub incidența prezentei recomandări, după consultarea partenerilor sociali și a părților interesate relevante;
6. să asigure alimentarea anuală a fiecărui cont personal de învățare cu drepturi care să poată fi acumulate și utilizate pe o perioadă stabilită, pentru a permite o formare mai substanțială;
7. să acorde drepturi individuale la formare suplimentare în conturile persoanelor care au cea mai mare nevoie de perfecționare și recalificare, pe baza nevoilor naționale sau sectoriale, a statutului pe piața forței de muncă sau a statutului contractual al persoanei sau a nivelului de calificare al acesteia, precum și a oricăror alte circumstanțe relevante și în conformitate cu criterii clare și transparente, după consultarea partenerilor sociali și a părților interesate relevante;
8. să invite angajatorii să acorde drepturi individuale la formare suplimentare în conturile personale de învățare ale lucrătorilor lor și ale altor persoane care lucrează în lanțul lor valoric, în special ale celor care lucrează în cadrul IMM-urilor, fără a afecta cursurile de formare la locul de muncă;

9. să invite serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă să acorde drepturi individuale la formare suplimentare în conturile personale de învățare ale persoanelor care au cea mai mare nevoie de perfecționare și recalificare;
10. să stabilească condițiile în care drepturile individuale la formare pot fi acumulate și păstrate, în vederea găsirii unui echilibru între a permite persoanelor să își acumuleze drepturile pentru a finanța cursuri de formare cu o durată mai mare și a le încuraja să își utilizeze în mod regulat drepturile de-a lungul vieții lor profesionale; de exemplu, statele membre ar putea stabili o limită de timp și un quantum maxim pentru acumularea și păstrarea drepturilor;
11. să promoveze posibilitatea ca drepturile individuale la formare acumulate într-un cont dintr-un stat membru să poată fi utilizate pentru oportunități eligibile de formare, orientare profesională și validare în statul membru respectiv, chiar și în perioadele în care persoana respectivă are reședința legală într-un alt stat membru.

Cadrul de susținere

Se recomandă ca statele membre care introduc conturi personale de învățare să le ancoreze într-un cadru de susținere care să includă:

– Orientare profesională și validare

12. Se recomandă statelor membre să se asigure că serviciile de orientare profesională și oportunitățile de validare, inclusiv oportunitățile de evaluare a competențelor, în persoană sau online, sunt disponibile și accesibile fiecărui deținător al unui cont personal de învățare, gratuit sau prin utilizarea drepturilor sale individuale la formare, în conformitate cu Recomandarea Consiliului din 20 decembrie 2012 privind validarea învățării non-formale și informale¹.

¹ JO C 398, 22.12.2012, p. 1.

- Un registru național al oportunităților eligibile de formare profesională, orientare profesională și validare de calitate
- 13. Se recomandă statelor membre să instituie și să actualizeze un registru public al oportunităților de formare, orientare profesională și validare care sunt eligibile pentru finanțare din drepturile individuale la formare¹. În acest registru ar trebui incluse și serviciile de orientare profesională și oportunitățile de validare oferite de statele membre în mod gratuit persoanelor.
- 14. Statele membre sunt încurajate să stabilească și să publice norme clare pentru includerea în registru a diferitelor tipuri de oportunități de formare, de orientare profesională și de validare relevante pentru piața forței de muncă, pe baza unor cerințe de calitate transparente și a informațiilor privind competențele și în cooperare cu partenerii sociali și cu părțile interesate relevante. Statele membre ar trebui să revizuiască periodic aceste norme pentru a promova capacitatea de reacție la nevoile pieței forței de muncă.

¹ Statele membre sunt invitate să se asigure că acest registru este compatibil cu modelul european de învățare, un model de date care vizează standardizarea modului în care datele privind învățarea sunt partajate și prezentate. Modelul european de învățare poate fi utilizat în diferite contexte de învățare, cum ar fi pentru descrierea oportunităților de învățare, a calificărilor, a certificărilor și a acreditării. Acesta valorifică câmpurile de date descrise în anexa VI la Recomandarea Consiliului din 22 mai 2017 privind Cadrul european al calificărilor pentru învățarea pe tot parcursul vieții (JO C 189, 15.6.2017, p. 15).

15. Acolo unde este cazul, se recomandă statelor membre să încurajeze furnizorii de oportunități de învățare formală și nonformală să își dezvolte și să își extindă oferta pe baza nevoilor identificate, inclusiv, de exemplu, prin furnizarea de micro-certIFICATE, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind micro-certIFICATELE pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională, și prin utilizarea cadrelor în materie de competențe de la nivel național și de la nivelul Uniunii.
16. Se recomandă statelor membre să invite partenerii sociali, sectorul educației și formării și alte părți interesate relevante să participe la procesul de definire a criteriilor de eligibilitate pentru formarea inclusă în registru.
17. Acolo unde este cazul, se recomandă statelor membre să își facă disponibile registrele naționale în mod transparent pentru oportunitățile de formare oferite de furnizorii din alte țări.
- Portalul digital național unic care sprijină conturile personale de învățare
18. Statele membre sunt invitate să permită persoanelor și să le ajute să își acceseze contul personal de învățare și să navigheze ușor în registru prin autentificarea electronică securizată pe un portal digital național unic¹ accesibil², care să poată fi accesat cu ușurință de pe dispozitivele mobile și care să fie interconectat, de preferință, cu platforma Europass.

¹ Astfel de portaluri ar trebui create în conformitate cu principiile Comunicării Comisiei din 23 martie 2017 privind un cadru european de interoperabilitate.

² În conformitate cu cerințele de accesibilitate prevăzute în Directiva (UE) 2019/882 a Parlamentului European și a Consiliului din 17 aprilie 2019 privind cerințele de accesibilitate aplicabile produselor și serviciilor (JO L 151, 7.6.2019, p. 70).

- Concediul pentru formare profesională plătit
- 19. Se recomandă statelor membre să fie încurajate să inițieze un dialog cu partenerii sociali cu privire la acorduri care să le permită angajaților să participe la cursuri de formare în timpul programului de lucru utilizându-și conturile personale de învățare.
- 20. Se recomandă statelor membre să introducă concedii pentru formare profesională plătite sau dispoziții privind înlocuirea veniturilor ori să reexamineze caracterul adecvat al dispozițiilor existente, luând în considerare:
 - (a) includerea în domeniul lor de aplicare a tuturor tipurilor de raporturi de muncă și a persoanelor care desfășoară o activitate independentă;
 - (b) sprijinul financiar și nefinanciar pentru angajatorii (în special IMM-uri) ai căror angajați utilizează concedii pentru formare profesională plătite;
 - (c) necesitatea de a asigura punerea în aplicare eficace a acestor dispoziții.

Informare și sensibilizare

21. Se recomandă statelor membre să desfășoare, împreună cu partenerii sociali, organizațiile societății civile, organizațiile regionale și locale și alți actori relevanți, activități și campanii ample de informare și sensibilizare, adaptate nevoilor potențialilor beneficiari ai programului de conturi personale de învățare. Ar trebui să se acorde o atenție deosebită persoanelor care au cea mai mare nevoie de perfecționare și recalificare, astfel cum sunt definite la nivel național, pentru a informa și a motiva persoanele eligibile cu privire la drepturile și beneficiile ce le revin în ceea ce privește conturile personale de învățare și cadrul de susținere. Activitățile de sensibilizare ar trebui să îi vizeze, printre alții, și pe lucrătorii din cadrul IMM-urilor.

Monitorizarea și îmbunătățirea continuă

22. Statele membre care introduc conturi personale de învățare sunt încurajate să monitorizeze și să evalueze la nivel național funcționarea unor astfel de conturi și a cadrului de susținere și să efectueze ajustările necesare pentru a atinge obiectivele prezentei recomandări în modul cel mai eficient cu putință, de exemplu în ceea ce privește cuantumul drepturilor la formare, definirea persoanelor care au cea mai mare nevoie de perfecționare și recalificare și integrarea ușor de utilizat a diferitelor elemente ale cadrului de susținere. Partenerii sociali și părțile interesate relevante ar trebui să fie consultate în procesul respectiv.

Finanțare

23. Se recomandă statelor membre să ia măsuri pentru a asigura finanțarea adecvată și durabilă a conturilor personale de învățare, ținând seama de circumstanțele naționale și de alte măsuri deja în vigoare, acordându-se o atenție deosebită IMM-urilor.
24. Statele membre sunt încurajate să faciliteze combinarea diferitelor surse de finanțare publice și private pentru a contribui la drepturile individuale la formare, inclusiv ca rezultat al contractelor colective de muncă.
25. Se recomandă statelor membre să asigure o finanțare durabilă pentru cadrul de susținere și pentru activitățile de informare și de sensibilizare menționate în prezenta recomandare.
26. Statele membre sunt invitate să utilizeze la maximum și în modul cel mai eficient fondurile și instrumentele Uniunii, în special Fondul social european Plus, Fondul european de dezvoltare regională și Fondul pentru o tranziție justă, Mecanismul de redresare și reziliență și Instrumentul de sprijin tehnic, pentru:
 - (a) a crea conturi personale de învățare naționale, integrate într-un cadru de susținere, inclusiv prin dezvoltarea unui portal digital național unic pentru conturile personale de învățare și serviciile recunoscute aferente, precum și prin crearea unor registre naționale de cursuri de formare recunoscute;
 - (b) a acorda drepturi individuale la formare suplimentare în conturile persoanelor care au cea mai mare nevoie de perfecționare și recalificare, reflectând circumstanțele naționale și prioritățile Uniunii, inclusiv pentru tranziția verde și cea digitală;

- (c) a institui și a oferi oportunități de orientare profesională și de validare;
- (d) a organiza activități de informare și de sensibilizare.

Sprijin din partea Uniunii

27. Consiliul salută intenția Comisiei, în conformitate cu competențele ce îi revin acesteia și ținându-se seama în mod corespunzător de subsidiaritate, de a sprijini punerea în aplicare a prezentei recomandări, utilizând expertiza Centrului European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop), a Fundației Europene de Formare (ETF), a Fundației Europene pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound) și a Autorității Europene a Muncii (ELA), prin:
- (a) facilitarea învățării reciproce în rândul statelor membre în sprijinul elaborării și realizării unor măsuri adecvate pentru punerea în aplicare a prezentei recomandări;
 - (b) extinderea bazei de cunoștințe privind conturile personale de învățare și aspectele conexe și elaborarea de materiale de orientare relevante;
 - (c) explorarea, în strânsă cooperare cu statele membre, a evoluției ulterioare a platformei Europass, în special pentru a asigura interoperabilitatea cu portalurile digitale naționale unice pentru conturile personale de învățare, și asigurarea vizibilității oportunităților de învățare, orientare profesională și validare pentru care pot fi utilizate diferitele drepturi individuale la formare de la nivel național.

Raportare și evaluare

28. Statele membre sunt invitate să ia măsuri pentru a atinge obiectivele stabilite la punctul 1 din prezenta recomandare. Progresele înregistrate în direcția atingerii obiectivelor respective ar trebui monitorizate în contextul supravegherii multilaterale, în cadrul ciclului semestrului european. Comisia ar trebui să se asigure că monitorizarea utilizează informațiile deja colectate prin intermediul altor cadre de monitorizare și evită suprapunerile, pentru a limita sarcina administrativă.
29. Comisia ar trebui să analizeze și să evalueze progresele înregistrate în ceea ce privește punerea în aplicare a prezentei recomandări, în cooperare cu statele membre vizate și după consultarea partenerilor sociali și a părților interesate relevante, și să prezinte un raport Consiliului până la ... [JO: a se introduce data: cinci ani de la data adoptării prezentei recomandări].

Adoptată la ...,

Pentru Consiliu
Președintele
