

Bruxelas, 19 de fevereiro de 2016
(OR. en)

6166/16

SOC 71
EMPL 46
EDUC 33
JEUN 18

NOTA

de:	Presidência
para:	Comité de Representantes Permanentes/Conselho
n.º doc. ant.:	5927/16 SOC 56 EMPL 34 EDUC 13 JEUN 15
Assunto:	Articular a educação com o mercado de trabalho e a sociedade – Rumo a uma agenda para novas competências para a Europa

Tendo em vista o debate de orientação sobre a Agenda para Novas Competências no Conselho EPSCO de 7 de março de 2016, junto se envia, à atenção das delegações, o documento de reflexão elaborado pela Presidência.

Informações sobre o seguimento:

O projeto de resolução sobre a promoção do desenvolvimento socioeconómico e da inclusão na UE através da educação: o contributo do ensino e da formação para o Semestre Europeu de 2016, que o Conselho EJCD deverá adotar em 24 de fevereiro, também inclui uma série de declarações sobre competências pertinentes para este debate.

O Presidente do Conselho EJCD e o Presidente do Conselho EPSCO sintetizarão as conclusões dos dois debates.

Articular a educação com o mercado de trabalho e a sociedade
Rumo a uma Agenda para Novas Competências para a Europa

*Documento de reflexão da Presidência tendo em vista o debate de orientação
no Conselho EPSCO de 7 de março de 2016*

A próxima **Agenda para Novas Competências para a Europa**, anunciada no Programa de Trabalho da Comissão Europeia para 2016¹, abordará o desenvolvimento de competências e o défice de competências centrando-se na empregabilidade, na mobilidade, na competitividade e no crescimento justo e equilibrado. Atentará, sobretudo, na necessidade de competências futuras, a todos os níveis, para dar resposta aos desafios e utilizar o melhor possível os progressos mais recentes, em especial no domínio digital, e para assegurar que as pessoas possam desenvolver e atualizar as suas competências a fim de acompanhar um mercado de trabalho e uma sociedade em constante mutação. Proporará ações específicas da UE e apoiará os esforços políticos concertados dos Estados-Membros que visam promover a participação ativa das partes interessadas pertinentes nos setores da educação, da formação e do mercado de trabalho.

É neste contexto que a Presidência neerlandesa organiza os debates de orientação no Conselho EJCD de fevereiro e no Conselho EPSCO de março, tendo em vista sensibilizar e chamar a atenção para a grande urgência das questões em causa no que respeita às competências em sentido lato. **Tal permitirá aos ministros debater o papel da União Europeia, tendo em vista promover o nível de competências nos Estados-Membros. Os ministros são convidados a formular questões e considerações que, no seu entender, devam ser abordadas no quadro da Agenda para as Competências. Os debates contribuirão para modelar esta importante e estratégica iniciativa europeia.**

¹ 13486/15.

Rumo a uma agenda de competências partilhada

Promover o talento e as competências impulsiona a inovação e a competitividade e oferece uma base sólida para uma produtividade elevada. É também a melhor forma de reduzir o desemprego, a pobreza e a exclusão social². Isto é tanto mais importante quanto a economia europeia enfrenta desafios que, por natureza, são de longo prazo e estruturais. Observamos grandes tendências que estão a transformar as nossas economias e sociedades. A globalização e o progresso tecnológico, a robotização e as TIC, em particular, **estão a mudar as nossas vidas, os nossos empregos, a natureza do nosso trabalho e a forma como comunicamos e cooperamos** uns com os outros. Estão a surgir novos modelos de negócios e novas oportunidades de empreendedorismo, bem como formas de trabalho inovadoras e atípicas.

Embora tendam a contribuir para o crescimento económico e o bem-estar, a globalização e o progresso tecnológico podem criar uma nova era de incerteza económica e social. Os empregos e a natureza do nosso trabalho estão também a mudar ao longo do tempo. As competências necessárias ao sucesso no mercado de trabalho mudam rapidamente e passaram a englobar **competências digitais, competências técnicas sofisticadas e competências sociais**. Ao mesmo tempo, há necessidade de **competências de relacionamento interpessoal e competências analíticas para empregos com tarefas não rotineiras**. Os empregos pertencentes ao segmento médio do mercado de trabalho, que em geral se caracterizam por um elevado grau de competências de rotina, estão sujeitos à substituição tecnológica. As suas percentagens de emprego têm vindo a diminuir em muitos países europeus³. Um dos principais desafios consiste em ter em conta as necessidades do mercado de trabalho em termos de competências novas e mais elevadas e em prestar apoio aos que estão em risco de perder o seu emprego.

² Comissão Europeia, Análise Anual do Crescimento para 2016, COM(2015) 690 final.

³ Goos, Manning e Salomons (2009), "Job polarization in Europe" (A polarização do emprego na Europa), *American Economic Review*, 99(2), 58-63.

Desafios a enfrentar

Uma grande parte da população da UE **carece de um nível suficiente de competências básicas** para poder ser empregável e participar na vida social. Quase 70 milhões de adultos europeus não possuem competências suficientes de literacia ou numeracia. Um em cada cinco jovens de 15 anos tem um fraco desempenho nestas competências básicas. Apesar de serem essenciais para participar plenamente na sociedade de hoje, uma proporção significativa dos cidadãos da UE tem apenas um nível de competências digitais reduzido ou mesmo nulo⁴.

Cada vez mais se reconhece que nem só o conhecimento e as competências cognitivas são importantes para a sociedade e que as chamadas **competências "transversais" (também chamadas "do século XXI") e as competências socioemocionais são cruciais** para o sucesso económico e social. A criatividade, a resolução de problemas, o pensamento crítico, o empreendedorismo, o trabalho em conjunto e o aprender a aprender são cada vez mais consideradas competências para o futuro⁵. Além disso, as competências digitais são igualmente vitais para se estar integrado numa economia e sociedade digitais. Idealmente, os estabelecimentos de ensino e formação deverão dotar as pessoas das competências necessárias à evolução das carreiras em vez de os preparar para uma profissão específica.

As lacunas e a inadequação das competências aumentaram em muitos setores e regiões da Europa e constituem uma séria preocupação⁶, pois funcionam como um entrave à empregabilidade, ao crescimento, à competitividade e ao bem-estar individual. Cerca de 40% das empresas declaram ter dificuldade em encontrar trabalhadores com as competências adequadas, incluindo *competências digitais*⁷. Essas dificuldades podem ser o resultado de anos de crise económica, mas provavelmente também da rápida evolução dos padrões de trabalho na economia digital.

⁴ Ver também o estudo da OCDE intitulado "Competências para o progresso social", de 2015.

⁵ Ver também o Relatório conjunto de 2015 sobre o "EF 2020" e o estudo da OCDE intitulado "Competências para o progresso social", de 2015.

⁶ Por ex.: "Skill Shortages and gaps in European enterprises – Striking a balance between vocational education and training and the labour market" (Défices e lacunas de competências nas empresas europeias – Procurar o equilíbrio entre ensino e formação profissionais e o mercado de trabalho), Cedefop, 2015.

⁷ Terceiro inquérito sobre as empresas europeias (2013), Eurofound.

Mesmo quando as competências existem, nem sempre são devidamente identificadas ou utilizadas.⁸ Simultaneamente, devido à crise económica as pessoas estão mais dispostas a aceitar empregos de nível inferior ao das suas qualificações ou competências. Estima-se que cerca de 25% dos trabalhadores jovens altamente qualificados estejam sobrequalificados para o emprego que ocupam⁹. Esta situação tem, consequentemente, implicações nas oportunidades de emprego para as pessoas pouco qualificadas, que enfrentam uma concorrência mais feroz no mercado de trabalho.

Por último, o **significativo afluxo de migrantes** na sociedade e na economia representa um **desafio para a União Europeia**. A integração no mercado de trabalho de migrantes que já se encontram na UE e a necessidade de lidar com as consequências do crescente afluxo de refugiados geram desafios que afetam alguns Estados-Membros em particular¹⁰.

Vias a seguir

São necessárias medidas urgentes para requalificar as gerações atuais e mobilizar e utilizar plenamente as suas competências para libertar o potencial de crescimento da Europa e reforçar a inclusão social¹¹.

Em primeiro lugar, é necessário um forte empenhamento dos intervenientes no mercado de trabalho para garantir uma melhor transição do ensino para o mercado de trabalho. Os estabelecimentos de ensino, os serviços públicos de emprego, os parceiros sociais, os empregadores, os trabalhadores e os governos (locais) – no âmbito das suas áreas de responsabilidade – desempenham um papel essencial para fazer frente aos desafios (futuros) no que toca às competências. Os estabelecimentos de ensino devem trabalhar em estreita cooperação com as empresas, não só para oferecer formação que corresponda às necessidades do mercado de trabalho, mas também para proporcionar aos estudantes as competências genéricas necessárias a uma participação plena na sociedade e à aquisição de novas competências no decurso das suas carreiras (aprender a aprender). Os empregadores e os trabalhadores deveriam assumir as suas responsabilidades e criar **ambientes de trabalho em que o desenvolvimento contínuo de competências, através da aprendizagem formal e informal, seja uma componente natural do trabalho**. Os governos a todos os níveis devem apoiar esta evolução através da criação de sistemas plenamente operacionais que favoreçam o desenvolvimento, a ativação e a utilização das competências.

⁸ Adequar as competências aos empregos na Europa, perceções do Inquérito europeu do Cedefop sobre as competências e o emprego, 2015.

⁹ Ibidem.

¹⁰ Relatório Conjunto sobre o Emprego, 2016.

¹¹ Relatório Conjunto sobre o Emprego, 2016.

Em segundo lugar, é necessário um forte empenhamento dos intervenientes no mercado de trabalho para garantir a identificação das competências a desenvolver e assegurar, posteriormente, que os trabalhadores disponham das competências certas ao longo da sua vida de trabalho. Isso contribui para uma economia europeia mais competitiva e resiliente, bem como para uma melhor inclusão social. O investimento nas competências não pode cessar quando as pessoas abandonam o ensino formal. Para melhorar a empregabilidade e enfrentar os desafios futuros, é necessário que as sociedades tenham maior capacidade de resposta. A aprendizagem, a formação profissional e o desenvolvimento das competências devem ser parte integrante do trabalho. As empresas e os próprios trabalhadores desempenham um papel fundamental, uma vez que são eles, em grande parte, que colhem os benefícios. As empresas têm de continuar a ser criativas e a reforçar as suas capacidades inovadoras, com diferenças em função da natureza e dimensão das empresas e da necessidade de competências e conhecimentos específicos ("o conhecimento do ofício"), para além de competências mais genéricas.

No entanto, só uma em cada dez pessoas participa atualmente na **aprendizagem ao longo da vida**. Deve tornar-se prática comum que os trabalhadores **invistam continuamente na sua própria empregabilidade**, e, se necessário, também para a transição para outras funções e postos de trabalho. Não é suficiente que apenas uma em dez pessoas participe na **aprendizagem ao longo da vida**. Temos de intensificar os esforços no sentido de implicar mais trabalhadores na aprendizagem ao longo da vida. A participação na aprendizagem ao longo da vida e na educação posterior à educação inicial não está distribuída de forma equitativa na sociedade, sendo esta participação muito inferior, em especial, entre os trabalhadores mais velhos e pouco qualificados, bem como entre os trabalhadores com contratos temporários. Para criar sociedades inclusivas e com capacidade de resposta – em que as pessoas estão habilitadas a trabalhar mais tempo – o desenvolvimento contínuo das competências deve ser uma prioridade tanto para os trabalhadores como para as empresas.

Em terceiro lugar, se forem compreendidas e utilizadas eficazmente, as competências e qualificações traduzir-se-ão numa maior mobilidade laboral, numa melhor adequação entre a oferta e a procura nos mercados de trabalho da UE e, por último, em melhores resultados económicos e sociais. Todavia, há uma falta de compreensão e, até certo ponto, uma **falta de confiança na qualidade das qualificações** adquiridas noutro Estado-Membro ou fora da UE. Isso cria entraves à mobilidade dos trabalhadores na UE e à integração dos trabalhadores de países terceiros. Tal prejudica o funcionamento do mercado interno e desencoraja a entrada de trabalhadores da UE nos mercados de trabalho de outros Estados-Membros.

As competências só se traduzirão em melhores resultados económicos e sociais se forem utilizadas eficazmente. Um desafio específico que se coloca às políticas no que respeita às competências é o de **articular diferentes ambientes de aprendizagem**. Afinal de contas, não aprendemos só na escola, mas também em ambientes de aprendizagem informal durante e/ou depois de concluirmos a educação inicial (aprender fazendo): em casa, no trabalho, nas comunidades e com os pares. Tem havido avanços no que respeita à **validação da aprendizagem não formal e informal**.¹² Essa validação é particularmente importante para as pessoas com qualificações mais baixas, que estão desempregadas ou em risco de desemprego, e para as que precisam de mudar de percurso profissional, para identificarem as necessidades de desenvolvimento ou acederem a programas de requalificação. As oportunidades e níveis de validação da aprendizagem não formal e informal, porém, variam significativamente de Estado-Membro para Estado-Membro¹³.

As competências desempenham também um papel fundamental na resposta à situação dos migrantes na Europa. É essencial **promover a inclusão dos migrantes no mercado de trabalho** a fim de assegurar a sua integração efetiva nas sociedades de acolhimento e o seu impacto positivo na economia da UE. Neste contexto poderá ser útil desenvolver políticas específicas em matéria de competências.

Apesar de existir uma série de **iniciativas e instrumentos** a nível da UE, é importante avaliar se essas iniciativas e instrumentos são adequados à sua finalidade e que melhoramentos e correções podem ser efetuados a nível europeu, nacional e regional.

¹² Recomendação do Conselho de 20 de dezembro de 2012 sobre a validação da aprendizagem não formal e informal.

¹³ Inventário europeu de 2014 sobre a validação da aprendizagem não formal e informal.

Organização do debate

Os ministros são convidados a partilhar as suas expectativas e a dar o seu contributo e orientações no que diz respeito à futura Agenda para Novas Competências, respondendo a uma ou mais das perguntas abaixo.

1. **Definir a agenda para as competências**

Em que se deve concentrar a UE e qual será o melhor contributo da Comissão Europeia neste contexto? Será útil desenvolver marcos de referência para avaliar os desempenhos dos Estados-Membros e utilizá-los no quadro do Semestre Europeu?

2. **Transição do ensino para o emprego**

Como poderão as políticas de emprego e os empregadores contribuir para que as pessoas que entram no mercado de trabalho disponham de um melhor conjunto de competências? Que papel poderão desempenhar as organizações de trabalhadores, os empregadores, os estabelecimentos de ensino e os governos para facilitar a transição do ensino para o emprego?

3. **Manter os trabalhadores no mercado de trabalho**

Tendo em conta as tendências da robotização e da digitalização e seus efeitos nos empregos pertencentes ao segmento médio do mercado de trabalho (polarização do emprego), como poderão (as parcerias entre) as empresas, o ensino e o governo dar resposta a uma economia em mudança e investir continuamente e em conjunto na atualização das competências dos trabalhadores? Como poderão os empregadores ser mais incentivados a assumir a sua responsabilidade de investir continuamente em todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores temporários e independentes?

4. **Explorar plenamente o potencial da mão de obra**

Como melhorar o reconhecimento e a utilização das competências adquiridas através da aprendizagem não formal e informal? Como desenvolver estratégias eficazes que conduzam a uma maior participação dos trabalhadores mais velhos e pouco qualificados e dos empregados com contratos temporários?