

Bruxelles, 19 februarie 2016
(OR. en)

6166/16

SOC 71
EMPL 46
EDUC 33
JEUN 18

NOTĂ

Sursă:	Președinția
Destinatar:	Comitetul Reprezentanților Permanenți / Consiliul
Nr. doc. ant.:	5927/16 SOC 56 EMPL 34 EDUC 13 JEUN 15
Subiect:	Conectarea educației, pieței forței de muncă și societății - către o agendă nouă pentru competențe în Europa

În vederea dezbaterii de orientare privind Agenda nouă pentru competențe în cadrul Consiliului EPSCO din 7 martie 2016, în anexă se pune la dispoziția delegațiilor documentul de dezbatere al Președinției.

Informații privind acțiunile ulterioare:

Proiectul de rezoluție privind promovarea dezvoltării socioeconomice și a incluziunii în UE prin educație: contribuția educației și formării profesionale la semestrul european 2016, care urmează a fi adoptat de Consiliul EYCS la 24 februarie, conține de asemenea o serie de declarații privind competențele care sunt relevante pentru această dezbatere.

Președintele Consiliului EYCS și președintele Consiliului EPSCO vor rezuma concluziile ambelor dezbateri.

Viitoarea **Agendă nouă pentru competențe în Europa**, anunțată în programul de lucru al Comisiei pentru 2016 ¹, va aborda dezvoltarea competențelor și lacunele în materie de competențe, cu accent pe capacitatea de inserție profesională, mobilitate, competitivitate și o creștere economică justă și echilibrată. Aceasta va examina în special necesitatea unor viitoare competențe, la toate nivelurile, pentru a face față provocărilor și a valorifica cât mai bine evoluțiile recente, în special în domeniul digital, și pentru a asigura faptul că persoanele își pot dezvolta și actualiza competențele pentru a ține pasul cu o piață a forței de muncă și cu o societate în continuă schimbare. Aceasta va propune acțiuni specifice la nivelul UE și va susține eforturile de politică concertate ale statelor membre, care urmăresc să promoveze implicarea activă a părților interesate relevante în educație, formare și pe piața forței de muncă.

În acest context, președinția neerlandeză organizează dezbaterile de orientare din cadrul Consiliului EYCS din februarie și al Consiliului EPSCO din martie, în vederea creșterii gradului de conștientizare și a evidențierii urgenței absolute a chestiunilor în joc în ceea ce privește competențele în sens larg. **Acest lucru le va permite miniștrilor să discute rolul Uniunii Europene, în vederea promovării nivelului competențelor în statele membre. Miniștrii sunt invitați să abordeze chestiunile și considerațiile care, în opinia lor, ar trebui să fie abordate în cadrul Agendei pentru competențe. Dezbaterile vor contribui la conturarea acestei inițiative europene importante și strategice.**

¹ Documentul 13486/15.

Către o agendă pentru competențe partajate

Promovarea talentului și a competențelor stimulează inovarea și competitivitatea și oferă o bază solidă pentru o productivitate ridicată. Aceasta este și cea mai bună modalitate de a reduce șomajul, sărăcia și excluziunea socială.² Acest lucru este cu atât mai important cu cât economia europeană se confruntă cu provocări structurale și pe termen lung. Se observă tendințe majore care transformă economiile și societățile noastre. Globalizarea și progresele tehnologice, în special robotizarea și TIC, **schimbă viețile noastre, locurile de muncă, conținutul muncii și modul nostru de a comunica și coopera** unii cu alții. Apar noi modele de afaceri și oportunități de antreprenariat, precum și forme de muncă inovatoare și atipice.

Deși globalizarea și progresele tehnologice au tendința de a spori creșterea economică și bunăstarea, pot crea o nouă eră a incertitudinii economice și sociale. Locurile de muncă și conținutul muncii se schimbă și ele de-a lungul timpului. Competențele necesare pentru a avea succes pe piața forței de muncă se modifică rapid și se extind la **competențele digitale, tehnice de vârf și sociale**. În același timp, este nevoie de **competențe interpersonale și analitice pentru meseriile care nu presupun activități de rutină**. Locurile de muncă în sectorul median al pieței forței de muncă, care tind să fie caracterizate de un grad ridicat al competențelor de rutină, sunt predispuse la substituire tehnologică. Procentajul acestora pe piața muncii a scăzut în multe țări europene.³ O provocare majoră este cea de a răspunde nevoilor de competențe superioare și de perfecționare de pe piața forței de muncă și de a oferi sprijin pentru persoanele supuse riscului de a își pierde locul de muncă.

² Comunicarea Comisiei, Analiza anuală a creșterii pentru 2016, COM(2015) 690 final.

³ Goos, Manning și Salomons (2009), Polarizarea locurilor de muncă în Europa, *American Economic Review*, 99(2), 58-63.

Provocări care trebuie abordate

O mare parte din populația UE **nu are un nivel suficient al competențelor de bază** pentru a putea fi angajată și a participa la viața socială. Aproape 70 de milioane de adulți europeni nu dispun de competențe de alfabetizare sau numerice suficiente. Unul din cinci tineri în vârstă de 15 ani are o performanță scăzută în aceste competențe de bază. Un procent semnificativ din cetățenii UE au un nivel scăzut de competențe digitale sau deloc, totuși acestea sunt esențiale pentru a participa pe deplin la societatea de astăzi. ⁴

Este tot mai recunoscut faptul că nu doar cunoștințele și competențele cognitive sunt relevante în societate, ci și că așa-numitele **competențe „transversale” (denumite și competențe „pentru secolul XXI”) și competențele socioeconomice sunt esențiale** pentru succesul economic și social. Creativitatea, capacitatea de rezolvare a problemelor, gândirea critică, spiritul antreprenorial, colaborarea și a învăța să înveți sunt din ce în ce mai mult considerate drept competențe pentru viitor. ⁵ În plus, competențele digitale sunt, de asemenea, vitale pentru a putea funcționa într-o economie și o societate digitală. În mod ideal, instituțiile de educație și formare profesională ar trebui să ofere oamenilor competențele necesare pentru o carieră în evoluție, și nu doar să-i pregătească pentru o anumită profesie.

Lacunele în materie de competențe și necorelările competențelor au crescut în multe sectoare și regiuni din Europa și reprezintă un motiv serios de îngrijorare. ⁶ Aceasta acționează ca o frână asupra angajabilității, a creșterii economice, a competitivității și a bunăstării individuale. Aproape 40 % dintre societăți semnalează că întâmpină dificultăți în a găsi personal cu competențele potrivite, inclusiv *competențe digitale*. ⁷ Aceste dificultăți pot fi rezultatul multor ani de criză economică, dar, probabil, de asemenea, al modelelor de muncă cu evoluție rapidă în economia digitală.

⁴ A se vedea de asemenea Competențele OCDE pentru progresul social, 2015.

⁵ A se vedea, de asemenea, Raportul comun din 2015 privind „ET 2020” și Competențele OCDE pentru progresul social, 2015.

⁶ De exemplu, „Lipsa de personal calificat și lacunele în materie de competențe în întreprinderile europene, găsirea unui echilibru între învățământul profesional și tehnic și piața forței de muncă” („Skill Shortages and gaps in European enterprises, Striking a balance between vocational education and training and the labour market”), Cedefop, 2015.

⁷ Al treilea sondaj european în rândul întreprinderilor (2013), Eurofound.

Chiar și în cazul în care competențele sunt disponibile, acestea nu sunt întotdeauna identificate sau utilizate în mod adecvat. ⁸ În același timp, în urma crizei economice, oamenii sunt mai dispuși să accepte locuri de muncă sub nivelul lor de calificare sau de competență. Se estimează că circa 25 % dintre angajații tineri adulți cu înaltă calificare sunt supracalificați pentru locul lor de muncă. ⁹ În consecință, acest lucru are implicații la nivelul oportunităților de locuri de muncă pentru persoanele mai slab calificate, care se confruntă cu o concurență mai acerbă pe piața forței de muncă.

În sfârșit, **afluxul semnificativ de migranți** în societate și în economie reprezintă o **provocare pentru Uniunea Europeană**. Integrarea pe piața forței de muncă a migranților care se află deja în UE și necesitatea de a face față consecințelor creșterii afluxului de refugiați creează provocări care afectează în special o serie de state membre. ¹⁰

Căi de urmat

Sunt necesare acțiuni urgente pentru perfecționarea generațiilor actuale, precum și pentru activarea și utilizarea deplină a competențelor acestora cu scopul de a valorifica potențialul de creștere al Europei și de a consolida incluziunea socială. ¹¹

În primul rând, un angajament ferm din partea actorilor de pe piața forței de muncă este necesar pentru asigurarea unei tranziții mai armonioase de la educație la piața forței de muncă. Instituțiile de învățământ, serviciile publice de ocupare a forței de muncă, partenerii sociali, angajatorii, lucrătorii și administrația (locală) – toate în propriile domenii de responsabilitate – joacă un rol esențial în abordarea provocărilor în materie de competențe (viitoare). Instituțiile de învățământ ar trebui să lucreze în strânsă cooperare cu întreprinderile nu numai pentru a oferi o educație care să corespundă nevoilor de pe piața forței de muncă, ci și pentru a le oferi studenților competențele generice care sunt necesare pentru a participa pe deplin în societate și pentru a dobândi noi competențe mai târziu pe parcursul carierei lor (și anume a învăța cum să înveți). Angajatorii și lucrătorii ar trebui să își asume ei înșiși responsabilitatea și să creeze **medii de lucru în care dezvoltarea continuă a competențelor, atât prin învățarea formală, cât și prin cea informală, reprezintă o parte firească a muncii**. Administrația de la toate nivelurile ar trebui să sprijine acest lucru prin crearea de sisteme funcționale pentru dezvoltarea, activarea și utilizarea competențelor.

⁸ „Corelarea competențelor și a locurilor de muncă în Europa, extrase din sondajul Cedefop privind competențele și locurile de muncă europene”, 2015.

⁹ Ibidem.

¹⁰ Raport comun privind ocuparea forței de muncă pentru 2016.

¹¹ Raport comun privind ocuparea forței de muncă pentru 2016.

În al doilea rând, un angajament ferm din partea actorilor de pe piața forței de muncă este necesar pentru a asigura că sunt identificate evoluțiile competențelor și, ulterior, că forța de muncă dispune de competențele adecvate de-a lungul ciclului vieții profesionale. Aceasta contribuie la o economie europeană mai competitivă și rezilientă totodată, precum și la îmbunătățirea incluziunii sociale. Investițiile în competențe nu se pot opri odată cu părăsirea educației formale. Pentru a îmbunătăți capacitatea de inserție profesională și pentru a face față provocărilor viitoare, societățile ar trebui să devină mai reactive. Învățarea, formarea profesională și dezvoltarea competențelor ar trebui să fie o parte integrantă a muncii. Întreprinderile și lucrătorii joacă la rândul lor un rol esențial deoarece, într-o mare măsură, ei înșiși culeg roadele. Întreprinderile trebuie să rămână creative și să își consolideze capacitățile inovatoare, distincția făcându-se în funcție de natura și dimensiunea întreprinderilor și nevoia de competențe și cunoștințe specifice („artizanat”), pe lângă competențele mai generice.

Cu toate acestea, doar o persoană din zece participă în prezent la **învățarea pe tot parcursul vieții**. Ar trebui să devină o practică comună ca angajații **să investească în mod continuu în propria capacitate de inserție profesională** și, dacă este necesar, și pentru tranziția către alte sarcini și locuri de muncă. Nu este suficient ca numai o persoană din zece să participe la **învățarea pe tot parcursul vieții**. Trebuie să ne intensificăm eforturile în vederea implicării mai multor lucrători în învățarea pe tot parcursul vieții. Participarea la învățarea pe tot parcursul vieții și la educația post-inițială nu este distribuită în mod egal în cadrul societății; în special lucrătorii mai în vârstă și cu un nivel de educație scăzut și angajații cu contracte temporare participă într-o măsură mult mai mică. Pentru a crea societăți reactive și favorabile incluziunii, în care persoanele au posibilitatea de a lucra mai mult timp, dezvoltarea continuă a competențelor ar trebui să fie o prioritate atât pentru lucrători, cât și pentru întreprinderi.

În al treilea rând, dacă competențele și calificările vor fi înțelese și utilizate în mod eficient, acestea vor duce la creșterea mobilității forței de muncă, la o mai bună concordanță între cerere și ofertă pe piețele forței de muncă din UE și, în cele din urmă, la îmbunătățirea rezultatelor economice și sociale. Cu toate acestea, există o lipsă de înțelegere și, într-o anumită măsură, de **încredere în calitatea calificărilor** obținute în alt stat membru sau în afara UE. Acest lucru creează bariere în calea mobilității lucrătorilor în UE și în calea integrării lucrătorilor din țări terțe. Aceasta împiedică funcționarea pieței interne și descurajează lucrătorii din UE să intre pe piețele forței de muncă din alte state membre.

Competențele vor duce la îmbunătățirea rezultatelor economice și sociale numai dacă vor fi utilizate în mod eficient. O provocare deosebită pentru politicile în materie de competențe este de a **conecta diferite medii de învățare**. La urma urmei, învățăm nu numai la școală, ci și în timpul și/sau după terminarea educației inițiale în medii de învățare informală (de exemplu a învăța făcând ceva) la locul de muncă, la domiciliu, în comunități, împreună cu alte persoane. S-au înregistrat progrese în ceea ce privește **validarea învățării non-formale și informale**.¹² Acest lucru este îndeosebi relevant pentru persoanele cu un nivel scăzut de calificare, care se află în șomaj sau care sunt expuse riscului șomajului, precum și pentru cele care au nevoie să își modifice parcursul carierei, să identifice nevoi de dezvoltare sau să acceseze programe de recalificare. Posibilitățile și nivelurile de validare ale învățării non-formale și informale variază, totuși, în mod semnificativ între statele membre.¹³

Competențele joacă, de asemenea, un rol major în abordarea situației actuale a migranților în Europa. **Promovarea integrării migranților pe piața forței de muncă** este esențială pentru a asigura buna integrare a acestora în societățile-gazdă, precum și impactul lor pozitiv asupra economiei UE. Politicile specifice în materie de competențe pot fi utile în acest sens.

Deși o serie de **inițiative și instrumente** sunt în vigoare la nivelul UE, este important să se evalueze dacă acestea sunt adecvate scopului și ce îmbunătățiri și alinieri pot fi realizate la nivel european, național și regional.

¹² Recomandarea Consiliului din 20 decembrie 2012 privind validarea învățării non-formale și informale.

¹³ Inventarul european din 2014 privind validarea învățării non-formale și informale.

Organizarea dezbaterii

Miniștrii sunt invitați să își facă cunoscute așteptările și să ofere informații și orientări cu privire la viitoarea agendă pentru competențe, ca răspuns la (una dintre) întrebările enumerate mai jos.

1. **Conturarea agendei pentru competențe**

Pe ce ar trebui să se concentreze UE și cum ar putea Comisia Europeană să ofere cel mai bun sprijin în acest sens? Ar fi util să se dezvolte criterii de referință pentru a evalua performanțele statelor membre și ar trebui ca acestea să fie utilizate în cadrul semestrului european?

2. **Tranziția de la educație la ocuparea unui loc de muncă**

Cum ar putea politicile de ocupare a forței de muncă și angajatorii să contribuie la un set de competențe îmbunătățit pentru persoanele care intră pe piața forței de muncă? Ce rol ar putea juca organizațiile sindicale, angajatorii, instituțiile de învățământ și administrațiile în facilitarea tranziției de la educație la ocuparea unui loc de muncă?

3. **Menținerea lucrătorilor pe piața forței de muncă**

Ținând seama de tendințele de robotizare și digitizare, precum și de efectele acestora asupra locurilor de muncă în segmentul median al pieței forței de muncă (polarizarea locurilor de muncă), cum ar putea (parteneriatele dintre) întreprinderi, educație și administrație să fie reactive la o economie în schimbare și să investească permanent împreună în actualizarea competențelor pentru forța de muncă? Cum ar trebui angajatorii să fie stimulați și mai mult pentru a își asuma responsabilitatea de a investi permanent în toți lucrătorii, inclusiv cei temporari și cei care desfășoară o activitate independentă?

4. **Valorificarea pe deplin a potențialului forței de muncă**

Cum ar putea fi mai bine recunoscute și utilizate competențele dobândite prin învățare non-formală și informală? Cum ar trebui dezvoltate strategii eficace care să conducă la o participare sporită a lucrătorilor mai în vârstă și cu un nivel de educație scăzut, precum și a angajaților cu contracte temporare?