

Bruxelles, 27 noiembrie 2025
(OR. en)

15278/25

SOC 770
EMPL 508
EDUC 435
ECOFIN 1505

NOTĂ DE ÎNSOȚIRE

Sursă:	Secretara Generală a Comisiei Europene, sub semnătura dnei Martine DEPREZ, Directoare
Data primirii:	25 noiembrie 2025
Destinatar:	Dna Thérèse BLANCHET, Secretară Generală a Consiliului Uniunii Europene
Nr. doc. Csie:	COM(2025) 959 final
Subiect:	Recomandare de RECOMANDARE A CONSILIULUI referitoare la capitalul uman în Uniunea Europeană

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor documentul COM(2025) 959 final.

Anexă: COM(2025) 959 final



COMISIA
EUROPEANĂ

Strasbourg, 25.11.2025
COM(2025) 959 final

Recomandare de

RECOMANDARE A CONSILIULUI

referitoare la capitalul uman în Uniunea Europeană

RECOMANDARE A CONSILIULUI

referitoare la capitalul uman în Uniunea Europeană

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 148 alineatul (4),

având în vedere avizul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă,

întrucât:

- (1) Pilonul european al drepturilor sociale, proclamat de Parlamentul European, Consiliu și Comisie în 2017¹, oferă o busolă pentru convergența ascendentă a condițiilor de muncă și de viață în UE. Primul principiu al acestuia afirmă 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 îi permit să participe deplin în societate și să gestioneze cu succes tranzițiile pe piața muncii”.
- (2) Busola pentru competitivitate², adoptată de Comisie în ianuarie 2025, stabilește o foaie de parcurs pentru restabilirea dinamismului economic al UE și stimularea creșterii economice. Promovarea competențelor este identificată ca un factor esențial, recunoscându-se că o forță de muncă înalt calificată este coloana vertebrală a economiei europene, un motor al productivității, al inovării și al locurilor de muncă de calitate, precum și un factor favorizant al unei tranziții verzi și digitale echitabile. În martie 2025, Comisia a adoptat o comunicare privind uniunea competențelor³, care subliniază rolul esențial al capitalului uman și al competențelor orientate spre viitor în îmbunătățirea competitivității și a autonomiei strategice a Uniunii, în consolidarea pregătirii și în sprijinirea unei prosperități sustenabile. În 2025, Comisia a publicat, de asemenea, două comunicări privind inteligența artificială (IA), în care persoanele și competențele sunt evidențiate ca jucând un rol esențial^{4, 5}.
- (3) Astfel cum se recunoaște în comunicarea „Uniunea competențelor”⁶, abordarea integrată a coordonării politicilor și consolidarea supravegherii multilaterale în cadrul semestrului european oferă cadrul pentru orientarea reformelor structurale necesare ale

¹ [JO C 428, 13.12.2017, p. 10.](#)

² Comunicarea Comisiei din 29 ianuarie 2025 intitulată „O Busolă pentru competitivitatea UE”, [COM(2025) 30 final].

³ Comunicarea Comisiei din 5 martie 2025 intitulată „Uniunea competențelor”, [COM(2025) 90 final].

⁴ Comunicarea Comisiei din 9 aprilie 2025 intitulată „Planul de acțiune privind continentul IA”, [COM(2025) 165 final].

⁵ Comunicarea Comisiei din 8 octombrie 2025 intitulată „Strategia privind aplicarea IA” [COM(2025) 723 final], care prezintă acțiuni sectoriale și transsectoriale, inclusiv în ceea ce privește alfabetizarea, perfecționarea și recalificarea în domeniul IA și informațiile privind competențele, pentru a spori adoptarea IA în industriile-cheie și în sectorul public.

⁶ În conformitate cu Rezoluția Consiliului privind educația și formarea în cadrul semestrului european: asigurarea unor dezbateri în cunoștință de cauză cu privire la reforme și investiții 2020/C 64/01.

piețelor muncii, ale sistemelor de educație și formare și ale investițiilor în dezvoltarea capitalului uman, ținând seama, de asemenea, de echitatea între generații. Prin urmare, prezenta recomandare privind capitalul uman este menită să completeze orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre. Ea identifică domenii de interes comun pentru UE. După caz, în contextul fiecărui stat membru, aceste domenii vor fi analizate ulterior în rapoartele de țară și pot fi abordate în recomandările specifice fiecărei țări emise în cadrul ciclului semestrului european. Aceste preocupări au, de asemenea, o dimensiune teritorială importantă, cu diferențe teritoriale semnificative în Europa în ceea ce privește competențele și dotarea cu capital uman.

- (4) Statele membre examinează în fiecare an, în cadrul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă de la articolul 150 din TFUE, în lumina raportului anual comun privind situația ocupării forței de muncă în Uniune și privind punerea în aplicare a liniilor directe privind ocuparea forței de muncă [articolul 148 alineatul (5) din TFUE] și luând în considerare informațiile primite de la statele membre prin intermediul rapoartelor lor anuale privind progresele înregistrate [care servesc, de asemenea, scopului articolului 148 alineatul (3) din TFUE], toate aspectele legate de rezultatele referitoare la ocuparea forței de muncă în UE.
- (5) UE se confruntă cu un deficit persistent de lucrători și de competențe. Acesta este considerabil în toate statele membre, regiunile și sectoarele și afectează întreprinderile de toate dimensiunile. Rata locurilor de muncă vacante din UE, un indicator pentru măsurarea deficitului de forță de muncă, rămâne ridicată și apropiată de nivelul anterior pandemiei, și anume 2,2 % (T1-2025)⁷. Lipsa unei forțe de muncă calificate împiedică, de asemenea, investițiile și inovarea: 68 % dintre întreprinderile mijlocii au raportat că deficitul de competențe a fost o problemă serioasă în 2023⁸, iar 77 % dintre întreprinderi au indicat că deficitul de competențe a fost un obstacol în calea investițiilor pe termen lung în 2024⁹.
- (6) Unele sectoare și ocupații se confruntă cu un deficit ridicat de forță de muncă și de competențe la nivelul UE. În 2024, cele mai răspândite ocupații cu deficit de forță de muncă din UE au vizat profilurile tehnice din industria prelucrătoare și din construcții (inclusiv sudorii și debitorii autogeni, electricienii din construcții și asimilați, instalatorii și montatorii de țevi, lucrătorii din industria plăcilor metalice), profesiile din domeniul sănătății (asistenți medicali generaliști, medici generaliști și specialiști, infirmieri și fizioterapeuți, cu un deficit estimat de 1,2 milioane de medici, asistenți medicali și moașe în 2022 pentru țările OCDE¹⁰). În același timp, doar 12 % dintre fermierii din UE au sub 40 de ani, ceea ce ar putea pune în pericol securitatea alimentară a UE. Și sectorul transporturilor se confruntă cu un deficit generalizat de forță de muncă, și anume de profesioniști instruiți pentru toate modurile de transport (șoferi de autocamioane și mașini de mare tonaj, de autobuze și de tramvaie, precum și navigatori, în special ofițeri)^{11,12}. Există, de asemenea, un deficit generalizat de specialiști în domeniul TIC, de ingineri constructori și de personal didactic. Specialiștii în domeniul TIC au reprezentat doar 4,8 % din forța de muncă, cu mult sub

⁷ Rata medie a locurilor de muncă vacante între 2013 și 2019 a fost de 1,7 %.

⁸ Eurobarometrul nr. 537 11/2023.

⁹ [Sondajul BEI privind investițiile, 2024: Imagine de ansamblu asupra Uniunii Europene.](#)

¹⁰ [Raportul Comisiei Europene/OCDE pe tema „Sănătatea pe scurt în Europa 2024”.](#)

¹¹ [EURES Report on labour shortages and surpluses 2024.](#)

¹² [Navigatori - Mobilitate și Transporturi - Comisia Europeană.](#)

ținta de 10 % până în 2030 a deceniului digital, cu dezechilibre de gen semnificative. În ceea ce privește tranziția verde, au fost identificate 24 de ocupații cu deficit de forță de muncă în mai multe state membre, inclusiv lucrători în domeniul izolațiilor, ingineri constructori și mecanici pentru instalații de climatizare și refrigerare (în 14 state membre), tehnicieni constructori (în 12 state membre) și constructori de acoperișuri (în 11 state membre). Europa va trebui să dezvolte capacitate în ceea ce privește sarcinile circulare de bază care trebuie să se adapteze de la sistemele și piețele liniare la cele circulare. Aceste competențe sunt disponibile la toate nivelurile, de la arhitecți și ingineri la colectori și sortatori de deșuri.

- (7) Progresele tehnologice și tranziția verde și cea digitală vor spori și mai mult cererea de noi competențe, precum și deficitele și neconcordanțele existente. Determinată de creșterea IA, tehnologiile din domeniul energiei din surse regenerabile, biotehnologie, nevoile în materie de spațiu, apărare și securitate, precum și de analiza complexă a datelor, cererea de profesioniști în domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM) este în creștere.
- (8) Stadiul evoluției deceniului digital în 2025 (SDD25) subliniază că prăpastia dintre cererea de pe piața muncii și talentele disponibile continuă să se adâncească, în special în domeniul precum IA, securitatea cibernetică, analiza datelor și tehnologiile semiconductorilor. UE va avea nevoie de un număr situat între 6,2 și 7 milioane de lucrători în domeniul IA până în 2027, aproximativ 60 % din forța de muncă necesitând competențe în domeniul IA¹³. În ceea ce privește securitatea cibernetică, a fost identificat un deficit de aproximativ 300 000 de specialiști, în timp ce în domeniul semiconductorilor va trebui acoperit un deficit de aproape 100 000 de profesioniști noi, conform tendințelor actuale. Foile de parcurs naționale ale statelor membre pun un accent tot mai mare pe educația digitală și pe învățarea pe tot parcursul vieții, dar eforturile rămân fragmentate și inegale, impactul fiind limitat pentru grupurile slab calificate și subreprezentate. Previzunile indică faptul că, fără acțiuni comune mai ferme și investiții susținute, UE nu va atinge obiectivele în materie de competențe digitale¹⁴.
- (9) Începând din 2023, evenimentele de restructurare și reducerile planificate ale locurilor de muncă au crescut treptat. Diferitele evenimente de restructurare și schimbările pe termen scurt au contribuit la creșterea conștientizării faptului că sunt necesare acțiuni urgente. În 2024, reducerile planificate ale locurilor de muncă s-au ridicat la aproximativ 65 000 în întreaga UE, fiind concentrate în sectoare și regiuni specifice¹⁵. Industria autovehiculelor, telecomunicațiile și serviciile poștale au fost cele mai afectate. Între 2019 și 2024, sectorul producției de autovehicule a pierdut aproximativ 240 000 de locuri de muncă în întreaga UE¹⁶. Sectorul siderurgic european se confruntă, de asemenea, cu o presiune tot mai mare, 18 000 de locuri de muncă fiind reduse în 2024, în timp ce sectorul chimic a redus locurile de muncă cu aproximativ 15 000 în 2023 și 2024. Acest lucru este deosebit de îngrijorător, având în vedere rolul esențial al sectorului în producția de capabilități de apărare și spațiale. În ansamblu,

¹³ Conturarea și consolidarea talentelor europene în domeniul IA în 2025.

¹⁴ Raportul privind stadiul evoluției deceniului digital în 2024 a estimat că, în lipsa unor măsuri suplimentare, doar 59,8 % din populația adultă ar avea cel puțin competențe digitale de bază până în 2030, cu mult sub obiectivul de 80 %.

¹⁵ Comisia Europeană: Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, Evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa – Analiza anuală 2025, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/1810636>.

¹⁶ Eurostat, [\[lfsa_egan22d\] Angajați în funcție de activitatea economică detaliată \(nivel de două cifre al NACE Rev. 2\) \(2008-2026\)](#).

perturbarea fluxurilor comerciale, scăderea cererii la nivel mondial și creșterea costurilor energiei au un impact negativ asupra pieței muncii.

- (10) Se preconizează că tranziția către neutralitatea climatică, care afectează deja creșterea ocupării forței de muncă, va crea între 1 și 2,5 milioane de locuri de muncă suplimentare până în 2030, dacă este însoțită de politici eficiente. Regulamentul privind industria „zero net”¹⁷ estimează o creștere cu 350 000 a locurilor de muncă din sectoarele de producție în industriile „zero net” până în 2030. În plus, pentru a îndeplini obiectivele UE pentru 2030 privind energia eoliană și solară, este nevoie de aproximativ 130 000-145 000 de lucrători calificați suplimentari și o investiție asociată în competențe de 1,1-1,4 miliarde EUR până în 2030. În contextul acțiunilor de renovare a clădirilor, se preconizează că până în 2035 vor exista 7 milioane de locuri de muncă vacante în domeniul construcțiilor¹⁸. De asemenea, se preconizează că forțele armate și industria de apărare vor crește în mod semnificativ numărul de locuri de muncă, în special pentru persoanele care provin din domeniile STIM și din sectorul educației și formării profesionale (EFP).
- (11) Deficitul considerabil de forță de muncă și de competențe în sectoarele menționate anterior și în regiuni de pe întreg teritoriul UE se va intensifica probabil în următorii ani, ca urmare a îmbătrânirii populației și a cererii tot mai mari de forță de muncă în sectoare de importanță strategică pentru UE, și anume: i) tehnologiile digitale avansate; ii) tranziția curată și decarbonizarea industrială, inclusiv economia circulară; iii) sănătatea și biotehnologia, agricultura și pescuitul-acvacultura și bioeconomia și iv) industria apărării și spațiul. Aceste provocări vor exercita o presiune semnificativă asupra economiilor și a piețelor forței de muncă, subliniind necesitatea urgentă de a acționa proactiv. Prin urmare, este esențial să se susțină și să se consolideze capitalul uman al UE în prezent prin politici și investiții specifice și flexibile în educație, perfecționare și recalificare. Prin promovarea unei forțe de muncă pregătite să adopte progresele tehnologice, să se adapteze la nevoile în continuă evoluție ale industriei și să valorifice oportunitățile emergente, UE poate nu numai să atenueze lacunele actuale și viitoare în materie de forță de muncă, ci și să își consolideze reziliența economică pe termen lung și competitivitatea globală. În plus, accesul la locuințe la prețuri accesibile poate, de asemenea, să faciliteze mobilitatea forței de muncă și mobilitatea educațională și să sprijine dezvoltarea capitalului uman și a competitivității.
- (12) Sistemele europene de educație și formare se confruntă cu provocări în ceea ce privește punerea la dispoziția tuturor cursanților, în special a celor care provin din medii socioeconomice defavorizate, a migranților, a persoanelor cu handicap și a romilor, a unor baze solide de competențe care să le permită să participe activ pe piața forței de muncă. Performanțele la matematică, citire și științe au scăzut în ultimele decenii, aproximativ 30 % dintre tinerii în vârstă de 15 ani obținând rezultate slabe la matematică și 25 % dintre aceștia la citire și științe în 2022¹⁹. Doar 16 % dintre elevii defavorizați au avut rezultate bune la citire, matematică sau științe în 2022, în scădere de la 21 % în 2015. Probabilitatea ca elevii proveniți din familii de migranți să părăsească sistemul de educație și formare cu un nivel scăzut de calificare sau fără nicio calificare este de două ori mai mare²⁰. Aceste provocări sunt sporite și mai mult

¹⁷ Regulamentul (UE) 2024/1735 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 iunie 2024 de stabilire a unui cadru de măsuri pentru consolidarea ecosistemului european de producere de tehnologii „zero net” și de modificare a Regulamentului (UE) 2018/1724.

¹⁸ Ecologizarea sectorului UE al construcțiilor | CEDEFOP.

¹⁹ A se vedea Programul OCDE pentru evaluarea internațională a elevilor (PISA).

²⁰ A se vedea Programul OCDE pentru evaluarea internațională a elevilor (PISA).

de disparitățile legate de accesul la educație și formare de calitate și favorabile incluziunii în regiunile mai puțin dezvoltate și în zonele defavorizate, rurale și îndepărtate. Peste 40 % dintre elevii de clasa a opta nu au competențe digitale de bază²¹. Dificultățile din copilărie se transferă, de asemenea, la vârsta adultă: un adult din cinci scrie și citește cu dificultate. Educația și formarea au un rol esențial în pregătirea cursanților pentru a deveni cetățeni activi, pentru a participa la viața democratică, pentru a detecta dezinformarea și pentru a se implica în mod sigur, responsabil și sustenabil în tehnologiile digitale. 73 % dintre tineri (15-30 de ani) au declarat că educația lor le-a oferit nivelul necesar de competențe pentru a identifica dezinformarea.

- (13) În pofida ratei ridicate de încadrare în muncă a absolvenților recentți de EFP (patru din cinci în 2024), EFP și uceniciile continuă să se confrunte cu provocări în ceea ce privește atractivitatea, multe programe profesionale suferind din cauza stereotipurilor și a reputației limitate per ansamblu. În 2023, 3,75 milioane de elevi EFP din întreaga UE au fost înscriși în programe STIM, ceea ce reprezintă 36,3 % din totalul elevilor EFP de nivel mediu. Acest obiectiv este încă departe de obiectivul propus la nivelul UE de cel puțin 45 % până în 2030, ceea ce – la nivelurile actuale de înscriere – ar însemna ca încă 900 000 de elevi EFP să se îndrepte către un domeniu STIM. În EFP de nivel mediu, elevele sunt semnificativ subreprezentate în domeniile STIM.
- (14) La nivelul învățământului terțiar, în pofida cererii ridicate în multe domenii STIM, aproximativ jumătate dintre statele membre au înregistrat o scădere a înscrierilor în domeniile STIM între 2015 și 2023, situându-se în prezent la 26,9 % dintre studenți, departe de obiectivul pentru 2030 de a avea cel puțin 32 % dintre studenți în domeniile STIM la nivel terțiar. În comparație cu alte economii avansate, UE are a doua cea mai scăzută rată de absolvenți de învățământ terțiar în domeniul STIM la mia de tineri (14,3 %). La nivel de doctorat, aproape patru din zece studenți sunt înscriși în domenii STIM, dar numai o proporție foarte mică în TIC. Subreprezentarea femeilor în domeniile STIM amplifică gravitatea problemei. TIC este domeniul cu cea mai scăzută participare a femeilor dintre toate domeniile educației, doar unul din cinci elevi fiind de sex feminin. Abandonul în învățământul superior rămâne un motiv de îngrijorare, în special la nivel de licență, doar 63 % dintre studenții din învățământul terțiar obținând o diplomă STIM în termen de trei ani de la încheierea teoretică a studiilor.
- (15) Deficitul de cadre didactice calificate în multe state membre, regiuni, orașe și zone îndepărtate și rurale reprezintă un risc semnificativ pentru calitatea educației. În 2024, aproximativ unul din cinci profesori²² lucra în școli care se confruntau cu un deficit de cadre didactice calificate, ceea ce a limitat calitatea predării. În plus, îmbătrânirea forței de muncă reprezentate de cadrele didactice va determina reducerea numărului cadrelor didactice disponibile în anii următori. În 2023, 25 % dintre cadrele didactice din învățământul primar și secundar superior aveau cel puțin 55 de ani (echivalentul a peste 1 300 000). În plus, lipsa percepută de atractivitate a profesiei și veniturile scăzute (în comparație cu alte ocupații la care diploma poate oferi acces) contribuie la deficitul de cadre didactice în întreaga UE. Lipsa acută de cadre didactice în domeniul STIM contribuie la aceste provocări. Lipsa de atractivitate a anumitor teritorii poate avea și ea un impact asupra păstrării cadrelor didactice în zonele defavorizate, rurale și îndepărtate. Pregătirea cadrelor didactice pentru a face față elevilor cu handicap și/sau cu nevoi educaționale speciale și/sau cu dezavantaje socioeconomice reprezintă o

²¹ A se vedea Studiul internațional privind competențele digitale și alfabetizarea informațională (ICILS).

²² În cele 22 de state membre ale UE participante la TALIS 2024. OCDE (2025), Rezultatele TALIS 2024: *The State of Teaching, TALIS, OECD Publishing, Paris*, <https://doi.org/10.1787/90df6235-en>.

preocupare suplimentară. În plus, utilizarea inconsecventă a tehnologiei în școli, lipsa evaluării competențelor digitale și gradul diferit de pregătire a cadrelor didactice au împiedicat îmbunătățirea nivelurilor de competențe digitale ale tinerilor, în pofida creșterii investițiilor în infrastructura digitală și în educație în toate statele membre și în toate regiunile.

- (16) Alinierea programelor de învățământ la cererea în continuă evoluție de pe piața forței de muncă rămâne o provocare pentru sistemele de educație și formare din întreaga UE. Academii de competențe sectoriale și inițiativele similare, astfel cum se solicită și în Comunicarea privind Pactul pentru o industrie curată²³, pot juca un rol important în acest sens²⁴. Unele state membre au întreprins reforme ale programelor școlare, însă persistă decalaje semnificative între competențele dobândite de studenți și cele solicitate de angajatori. De exemplu, în timp ce 90 % dintre locurile de muncă necesită competențe digitale de bază, doar 55,6 % dintre adulții din UE dețin astfel de competențe. Aceasta este, de asemenea, o provocare în rândul tinerilor din UE. Având în vedere că 42,5 % dintre elevii de clasa a opta nu au suficiente competențe digitale de bază, sunt necesare multe progrese pentru a atinge obiectivul UE de mai puțin de 15 %²⁵. Odată cu dezvoltarea IA, alfabetizarea digitală de bază este tot mai insuficientă și din ce în ce mai multe locuri de muncă de început de carieră pentru tinerii absolvenți necesită competențe avansate în domeniul IA și în cel al gândirii strategice. În acest context de necorelare între competențele necesare pe piața muncii și competențele disponibile, asigurarea relevanței pentru piața muncii a programelor de învățământ EFP este esențială, inclusiv cu implicarea activă a partenerilor sociali, același lucru fiind valabil și pentru învățământul superior. Programele universitare ar trebui să evolueze pentru a promova competențe orientate spre viitor, multidisciplinare și intersectoriale, care sunt esențiale pentru dezvoltarea și exploatarea noilor cunoștințe și tehnologii. Atunci când se analizează populația tânără, integrarea învățării la locul de muncă în programele de învățământ sporește, în general, capacitatea de inserție profesională a absolvenților: rata de ocupare a proaspeților absolvenți de EFP care au beneficiat de învățare la locul de muncă a fost în 2024 de 84,3 %, comparativ cu 69,7 % în cazul celor care nu au beneficiat de acest tip de învățare²⁶. În plus, doar 73 % dintre tineri (15-30 de ani) au declarat că educația lor le-a oferit nivelul necesar de competențe pentru a identifica dezinformarea.
- (17) Învățarea pe tot parcursul vieții și perfecționarea și recalificarea sunt esențiale pentru ca persoanele să țină pasul cu o piață a muncii aflată în schimbare rapidă, inclusiv cu tranziția de la sectoarele aflate în declin la cele aflate în creștere. Cu toate acestea, în 2022, doar 39,5 % dintre adulți participaseră la activități de învățare în anul precedent, cu peste 20 de puncte procentuale sub obiectivul principal al UE de 60 % până în 2030. Adulții slab calificați, care ar beneficia cel mai mult de pe urma formării, participă semnificativ mai puțin (11,3 %). Participarea este mai scăzută în regiunile mai puțin dezvoltate și în zonele stagnante, inclusiv în cele rurale și îndepărtate, precum și pentru grupurile vulnerabile care se confruntă cu obstacole suplimentare în calea accesului la formare. Eliminarea acestui decalaj este esențială pentru ca învățarea pe tot parcursul vieții să devină o realitate tangibilă pentru toți și necesită acțiuni

²³ Comunicarea Comisiei din 26 februarie 2025 intitulată „Pactul pentru o industrie curată: o foaie de parcurs comună pentru competitivitate și decarbonizare” [COM(2025) 85 final].

²⁴ Rapoartele anuale ale programului privind deceniul digital stabilesc principalele reforme care trebuie întreprinse de statele membre pentru a aborda provocările din acest domeniu.

²⁵ Studiul internațional din 2023 privind competențele digitale și alfabetizarea informațională (ICILS), realizat de Asociația Internațională pentru Evaluarea Performanțelor Educaționale.

²⁶ Pe baza Anchetei europene privind forța de muncă, extracția specială de date.

accelerate și coordonate din partea statelor membre, a întreprinderilor și a partenerilor sociali. Nivelul de alfabetizare financiară în UE este foarte scăzut în prezent. Potrivit sondajului Eurobarometru din 2023, mai puțin de o cincime (18 %) dintre cetățenii UE au un nivel ridicat de alfabetizare financiară.

- (18) Sistemele de educație și formare adaptate exigențelor viitorului necesită o finanțare adecvată. Lipsa de acțiune este costisitoare: costurile sociale anuale ale persoanelor care părăsesc timpuriu școala la nivel mondial se vor ridica la 6 mii de miliarde USD până în 2030²⁷. Scăderea nivelului competențelor de bază în rândul tinerilor ar putea reduce creșterea productivității multifactoriale pe termen lung cu aproximativ 3 % în țările OCDE. Investițiile în capitalul uman, inclusiv în sănătatea populației și în politicile care o sprijină, contribuie la creșterea productivității și la o creștere economică durabilă.
- (19) Cheltuielile publice nu pot răspunde singure amplorii nevoilor de perfecționare și recalificare, având în vedere provocările transformatoare cu care se confruntă UE. Pentru adulți, principala formă de învățare este formarea legată de locul de muncă (patru din cinci cursanți adulți în 2022). O astfel de formare este finanțată în principal de angajatori (aproape 90 % din totalitatea învățării în rândul adulților legate de locul de muncă). Cu toate acestea, una din trei întreprinderi nu oferă cursuri sau alte forme de formare personalului său, costul fiind unul dintre principalele obstacole menționate (alături de volumul de muncă și constrângerile de timp). Stimularea cheltuielilor private eficiente pentru competențe, inclusiv prin corelarea achizițiilor publice cu angajamentele în materie de formare, încurajează întreprinderile să își asume o responsabilitate mai mare pentru dezvoltarea competențelor forței lor de muncă. Normele privind ajutoarele de stat permit sprijinul pentru formare, perfecționare și recalificare acordate de furnizorii de servicii, inclusiv pentru întreprinderile mici și mijlocii, după îndeplinirea condițiilor relevante. Comunicarea privind uniunea competențelor solicită o evaluare a dispozițiilor relevante, pentru a se asigura că acestea oferă stimulente mai bune industriei, inclusiv economiei sociale, pentru a investi în perfecționarea și recalificarea lucrătorilor. Parteneriatele public-privat pot mobiliza investiții suplimentare în competențe, pot promova cooperarea și pot oferi stimulente mai bune industriei, inclusiv economiei sociale, pentru a investi în perfecționarea și recalificarea lucrătorilor și pentru a promova cooperarea.
- (20) În pofida investițiilor publice substanțiale în educația inițială din ultimele decenii, calitatea educației în unele state membre și regiuni a stagnat sau s-a deteriorat. Pentru a maximiza eficacitatea și eficiența investițiilor în educație și competențe, evaluările impactului și alte evaluări sunt esențiale, efectuate în mod ideal înainte, în timpul și după punerea în aplicare, implicând toate părțile interesate relevante și utilizând date administrative pertinente și fiabile ori de câte ori este posibil²⁸. Instituirea unui centru de cunoștințe privind investițiile sociale și integrarea conturilor satelit pentru educație și formare convenite la nivel internațional (CEE-ONU)²⁹ în cadrul conturilor naționale

²⁷ [Brunello, G., Rocco, L., Eck, M., 2024, The price of inaction: the global private, fiscal and social costs of children and youth not learning \(Prețul inacțiunii: costurile globale private, fiscale și sociale ale faptului că tinerii și copiii nu învață\), UNESCO.](#)

²⁸ A se vedea Concluziile Consiliului privind [rolul politicilor în domeniul pieței forței de muncă, în materie de competențe și sociale în vederea unor economii reziliente](#), 20 iunie 2024 și și Principiile directeare voluntare pentru statele membre ale UE în vederea evaluării efectelor economice ale reformelor și ale investițiilor în domeniile pieței forței de muncă, al competențelor și al politicilor sociale. Iunie 2024.

²⁹ Conturile satelit sunt cadre suplimentare care se extind asupra conturilor naționale de bază prin furnizarea de detalii suplimentare cu privire la domenii specifice. Conturile satelit privind educația și formarea

pot îmbunătăți evaluarea politicilor și pot oferi o cuantificare mai precisă a rentabilității investițiilor în capitalul uman. De asemenea, Comisia a creat Laboratorul de învățare privind investițiile în educația și formarea de calitate³⁰, care sprijină statele membre în efectuarea de evaluări ale politicilor în domeniul educației pentru ca cheltuielile lor publice în domeniul educației și formării să devină mai eficiente din punctul de vedere al costurilor și să se bazeze pe date concrete.

- (21) Informațiile accesibile, ușor de înțeles, specifice și actualizate privind competențele sunt esențiale pentru politici de educație și formare eficace și adaptate exigențelor viitorului. Cu toate acestea, informațiile privind competențele în UE rămân fragmentate, împiedicând luarea de decizii în cunoștință de cauză. În pofida utilizării metodelor de previzionare a competențelor în toate statele membre, persistă provocări semnificative, inclusiv o diversitate de taxonomii, complexitatea surselor de date și a metodelor, precum și limitări în ceea ce privește fiabilitatea și granularitatea datelor, care pot restricționa posibilitatea de utilizare a informațiilor. Previziunile privind cererea viitoare pentru o anumită ocupație tind să difere substanțial, reflectând ipoteze diferite cu privire la amploarea automatizării sarcinilor și la contextul economic și demografic mai larg. Compararea și combinarea acestor surse sunt necesare pentru o politică mai bine informată.
- (22) Aproape unul din trei angajați din UE lucrează într-un loc de muncă necorespunzător competențelor sale, ceea ce sugerează o utilizare sub nivelul optim a potențialului forței de muncă. Reglementarea excesiv de strictă a anumitor profesii și procedurile greoaie de recunoaștere creează bariere la intrare și reduc mobilitatea pe piața muncii, contribuind astfel la necorelarea competențelor și la deficitul de forță de muncă atât la nivel național, cât și la nivelul UE.
- (23) Angajatorii europeni se confruntă cu dificultăți în recrutarea de lucrători din afara UE. Mai puțin de una din zece întreprinderi mici și mijlocii a recrutat lucrători din țări terțe ca răspuns la deficitul de competențe, iar majoritatea întreprinderilor care au făcut acest lucru au considerat că procesul este dificil. Resortisanții țărilor terțe se confruntă adesea cu proceduri fragmentate și lente pentru recunoașterea calificărilor lor și întâmpină probleme de supracalificare și de necorelare a competențelor. Ratele de supracalificare pentru resortisanții țărilor terțe pot fi de două ori mai mari decât pentru resortisanții UE.

RECOMANDĂ statelor membre să acționeze în perioada 2026-2027 astfel încât:

1. Să abordeze problema deficitului de competențe în sectoarele strategice
 - să orienteze acțiunile de abordare a problemei deficitului de competențe, cu accent pe ocupații, în special cele care necesită competențe în domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM), inclusiv TIC și IA, în sectoare de importanță strategică (tehnologia digitală și curată, economia circulară și decarbonizarea industrială, sănătatea și biotehnologia, agricultura și pescuitul-acvacultura, bioeconomia, industria apărării și spațiul).
 - să consolideze furnizarea rapidă și pe termen mai lung de competențe adaptate exigențelor viitorului și relevante pentru piața muncii în domenii de importanță strategică, prin promovarea parteneriatelor între furnizorii de educație și

cuantifică investițiile în capitalul uman prin măsurarea cheltuielilor pentru educația formală, formarea profesională și învățarea nonformală.

³⁰ <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/improving-quality/learning-lab>.

formare, serviciile publice de ocupare a forței de muncă, partenerii sociali și întreprinderile individuale, precum și organismele publice (locale).

- să reducă barierele din calea accesului la profesii și să asigure recunoașterea mai rapidă a calificărilor în sectoare strategice pentru resortisanții UE și cei ai țărilor terțe.

2. Să consolideze competențele de bază pentru a construi baze solide pentru o mai mare competitivitate

- să consolideze dobândirea de competențe numerice, de alfabetizare, științifice, digitale, cetățenești și de alfabetizare financiară de la o vârstă fragedă și la toate nivelurile de educație, acordând o atenție specială grupurilor dezavantajate din punct de vedere socioeconomic și persoanelor cu handicap, pentru a atinge obiectivul ca procentajul tinerilor în vârstă de 15 ani care au rezultate slabe la competențele de bază să fie mai mic de 15 %.
- să asigure stimulente suficiente pentru atractivitatea profesiei de cadru didactic, în special pentru disciplinele STIM.
- să consolideze competențele digitale ale elevilor și cursanților implicați în procesul de învățare pe tot parcursul vieții, inclusiv alfabetizarea în domeniul inteligenței artificiale (IA), să aplice instrumente de testare digitală pentru a monitoriza progresele și să formeze cadrele didactice pentru învățarea asistată de calculator.
- să încurajeze utilizarea eficace și responsabilă a IA. să abordeze problema impactului utilizării dispozitivelor digitale asupra performanței școlare și a bunăstării mintale și fizice.

3. Să consolideze educația și formarea profesională (EFP) pentru competitivitate

- să stimuleze calitatea și atractivitatea EFP și a ucenicilor, inclusiv prin combaterea percepțiilor negative, prin consolidarea incluziunii pentru grupurile defavorizate și prin abordarea stereotipurilor de gen, în special în programele STIM.
- să creeze și să pună în aplicare strategii pentru atingerea obiectivelor pentru 2030 ca minimum 45 % dintre cursanții EFP de nivel mediu inițiali să fie înscriși în domeniile STIM, cel puțin unul din cinci cursanți să fie de sex feminin și cel puțin 12 % dintre cursanții EFP să participe la experiențe de învățare în străinătate.
- să promoveze o ofertă suficientă de cadre didactice și formatori în domeniul STIM și să stimuleze învățarea la locul de muncă în cooperare cu întreprinderile.

4. Să îmbunătățească rezultatele învățământului terțiar în domeniile STIM

- să contribuie la o sporire a capacității, a relevanței și a atractivității pentru tineri a programelor STIM din învățământul terțiar (inclusiv a programelor profesionale de nivel superior), în domeniile TIC și IA, în domeniile cu lacune majore în materie de forță de muncă și în domeniile strategice.
- să promoveze alfabetizarea în domeniul IA și gândirea strategică a absolvenților, să încurajeze abordările transdisciplinare și să consolideze internaționalizarea programelor STIM de nivel terțiar, în special prin

consolidarea programelor comune de diplome transnaționale în domeniile ingineriei și STIM.

5. Să investească în educație și formare

- să promoveze cheltuieli publice eficace și eficiente pentru educație și competențe, proporționale cu provocările identificate și cu obiectivele și țintele convenite, inclusiv prin mobilizarea fondurilor politicii de coeziune, inclusiv a Fondului social european Plus.
- să promoveze investițiile private în perfecționare și recalificare și să utilizeze componenta de politică pentru investiții sociale și competențe a InvestEU.
- să monitorizeze și să evalueze periodic investițiile în educație și competențe de la nivel național, regional și local, utilizând metodologii solide și adaptate de evaluare a impactului și metodologii de evaluare. să se bazeze, atunci când se consideră util, pe principiile directe voluntare aprobate de Consiliu³¹, pentru a contribui la elaborarea de politici bazate pe date concrete.
- să intensifice utilizarea datelor administrative pentru a evalua eficacitatea și eficiența cheltuielilor publice și private în domeniul educației și formării.

6. Informații privind competențele pentru gestionarea tranzițiilor de pe piața muncii

- să elaboreze și să aplice metodologii pentru utilizarea volumelor mari de date și a IA, pentru a oferi informații mai bune și mai prompte privind competențele, pe baza surselor existente de informații cantitative și calitative privind competențele și în completarea acestora.
- să integreze mai mult și să sporească utilizarea regulată a informațiilor privind competențele în (re)proiectarea strategiilor naționale, regionale și locale de dezvoltare a competențelor și de dezvoltare economică, în domeniul orientării profesionale, al reorientării și al tranzițiilor profesionale, precum și în conceperea și dezvoltarea unor programe de învățământ adaptate exigențelor viitorului.

Adoptată la Strasbourg,

*Pentru Consiliu,
Președintele*

³¹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10779-2024-INIT/ro/pdf>