

RO

RO

RO



COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE

Bruxelles, 16.12.2008  
COM(2008) 868 final

**COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU,  
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL  
REGIUNILOR**

**Noi competențe pentru noi locuri de muncă:  
să anticipăm și să răspundem cerințelor pieței forței de muncă în materie de competențe**

{SEC(2008 3058)}

## CUPRINS

1.	Noi competențe: condiția esențială a ameliorării cantitative și calitative a locurilor de muncă .....	3
1.1.	Să răspundem provocării în materie de competențe .....	3
1.2.	Să sporim competențele la toate nivelurile și să promovăm capacitatea de ocupare a locurilor de muncă.....	3
1.3.	Să răspundem cerințelor pieței forței de muncă în materie de competențe.....	4
1.4.	Să ameliorăm capacitatea Uniunii de a evalua, anticipa și armoniza competențele ....	5
2.	O primă evaluare a competențelor și a necesităților pieței muncii până în 2020.....	6
2.1.	Tendențe pe termen lung în domeniul creării de locuri de muncă și în domeniul ofertei de forțe de muncă.....	7
2.1.1.	O piață a muncii în expansiune, dominată tot mai mult de sectorul serviciilor .....	7
2.1.2.	Un risc de deficit al forței de muncă și o necesitate de sporire a procentajului ocupării forței de muncă.....	7
2.2.	Evoluția nevoilor de competențe și a profesiilor.....	8
2.2.1.	Cerințe de competențe sporite în toate profesiile.....	8
2.2.2.	Crearea unui număr semnificativ de locuri de muncă cu competențe înalte și un risc de polarizare a pieței muncii .....	9
3.	Anticiparea și armonizarea: noi competențe pentru noi locuri de muncă.....	12
3.1.	Soluționarea incompatibilităților.....	12
3.2.	Consolidarea capacității de previziune și de anticipare a Uniunii .....	13
3.3.	Intensificarea cooperării internaționale.....	15
3.4.	Mobilizarea instrumentelor comunitare .....	15

## **1. NOI COMPETENȚE: CONDIȚIA ESENȚIALĂ A AMELIORĂRII CANTITATIVE ȘI CALITATIVE A LOCURILOR DE MUNCĂ**

### **1.1. Să răspundem provocării în materie de competențe**

Gravitatea crizei financiare adaugă un grad excepțional de imprevizibilitate viitorului economiei mondiale – cu toate acestea, pentru a pune Europa pe calea restabilirii este absolut necesar să consolidăm capitalul său uman și capacitatea de integrare profesională a acestuia prin ameliorarea competențelor sale. Dar ameliorarea competențelor nu este suficientă: este la fel de necesar să se garanteze o mai mare concordanță între competențele oferite și cererea de pe piața muncii.

În cadrul Planului european de redresare economică propus de către Comisie<sup>1</sup> pentru atenuarea efectelor imediate ale crizei asupra Europei și pentru pregătirea redresării economiei acesteia, Comisia a lansat o vastă inițiativă europeană în domeniul ocupării forței de muncă. Această inițiativă vizează promovarea ocupării locurilor de muncă și reintegrarea pe piața muncii a lucrătorilor concediați, prin măsuri de activare, de reciclare și de îmbunătățire a competențelor acestora.

Ameliorarea competențelor este de o importanță capitală pentru redresarea economică pe termen scurt a Europei, dar și pentru creșterea și productivitatea sa pe termen mai lung, precum și pentru locurile sale de muncă și capacitatea sa de adaptare la schimbări, pentru echitate, egalitate între bărbați și femei și coeziune socială.

Pe întreg teritoriul Europei, tranziția către o economie cu emisii reduse de bioxid de carbon precum și importanța crescândă a economiei bazate pe cunoaștere, în special difuzarea tehnologiilor informațiilor și a comunicațiilor și a nanotehnologiilor, oferă un potențial important pentru crearea de locuri de muncă durabile. Globalizarea, îmbătrânirea populațiilor, urbanizarea și evoluția structurilor sociale accelerează, de asemenea, ritmul schimbărilor pe piața muncii și în domeniul competențelor. Dezvoltarea unor noi aptitudini și competențe pentru a exploata pe deplin potențialul de redresare economică constituie o prioritate și o provocare pentru UE și pentru autoritățile publice naționale, pentru institutele de învățământ și de formare, întreprinderi, lucrători și studenți.

Profilul competențelor populației și distribuția sectorială a ocupării locurilor de muncă variază în mod considerabil de la un stat membru la altul și de la o regiune la alta. Pentru a face față impactului crizei asupra ocupării locurilor de muncă și a ameliora perspectivele de angajare ale forței de muncă comunitare pe termen lung, este esențial să se amelioreze monitorizarea, evaluarea și anticiparea competențelor, precum și compatibilitatea între cererea și oferta de competențe.

### **1.2. Să sporim competențele la toate nivelurile și să promovăm capacitatea de ocupare a locurilor de muncă**

Sporirea competențelor este esențială din punct de vedere al echității, deoarece lucrătorii slab calificați sunt mai vulnerabili pe piața muncii și pot fi afectați cu

---

<sup>1</sup> Comunicarea Comisiei COM (2008)800

precădere de criză. Ameliorarea competențelor nu este un lux rezervat lucrătorilor cu înaltă calificare din sectorul tehnologiilor de vârf: ea este o necesitate pentru toți. Adulții slab calificați sunt de șapte ori mai puțin susceptibili de a lua parte la un program de învățare de-a lungul vieții decât cei cu un nivel de instruire ridicat; prea puține măsuri sunt luate pentru a spori și adapta competențele unei forțe de muncă care îmbătrânește. Politicile de educație, de formare și de ocupare a forței de muncă ale statelor membre trebuie să se concentreze pe sporirea și adaptarea competențelor și pe ameliorarea oportunităților de instruire la toate nivelurile, pentru a promova o forță de muncă înalt calificată și receptivă la nevoile economiei. În mod similar, întreprinderile manifestă un interes deosebit pentru investițiile în capital uman și pentru ameliorarea gestionării resurselor umane proprii. Mai mult, egalitatea între sexe constituie un factor crucial în abordarea noilor nevoi în materie de competențe.

Ameliorarea echității și eficacității sistemelor de instruire și de formare ale UE este esențială pentru a evita risipa de resurse umane și financiare comunitare, pentru a crește capacitatea de integrare profesională și a reduce inegalitățile<sup>2</sup>. În timp ce ameliorarea competențelor implică costuri imediate și trebuie să fie considerată într-un context de viabilitate financiară, beneficiile pe termen mediu și lung pe plan privat, fiscal și social ar trebui să depășească costurile inițiale. O forță de muncă calificată contribuie doar la productivitate: investiția în sisteme bine concepute de învățare de-a lungul vieții poate compensa cu prisosință costul economic al penuriilor și deficitelor de competențe. Chiar dacă încetinirea creșterii economice exercită o presiune crescândă asupra cheltuielilor publice și private, ar fi inoportun să se reducă investițiile în materie de educație, de competențe sau de măsuri active în favoarea ocupării forței de muncă.

Sistemele de educație și de formare trebuie să genereze competențe noi, pentru a satisface caracteristicile noilor locuri de muncă ce ar urma să fie create, precum și pentru a îmbunătăți capacitatea de adaptare și de integrare profesională a adulților deja activi. Este primordial să se pună la dispoziție un învățământ precoce și fundamental de calitate tuturor copiilor, să se amelioreze nivelul de instruire și să se prevină abandonarea studiilor pentru a dota populația cu competențe esențiale, inclusiv aptitudinile și educația de bază necesare ameliorării ulterioare a acestor competențe<sup>3</sup>.

### **1.3. Să răspundem cerințelor pieței forței de muncă în materie de competențe**

Pentru a combate creșterea șomajului trebuie ameliorată compatibilitatea competențelor. Incompatibilitatea competențelor cu piața muncii constituie o preocupare crescândă în majoritatea statelor membre. Lucrătorii și întreprinderile nu dispun de nivelul adecvat de competențe în domeniul cerut din cauza insuficienței informațiilor și a rigidităților structurale, ceea ce dăunează, în special, competitivității întreprinderilor mai mici. Conținutul competențelor dobândite în universitățile și în sistemele de formare comunitare nu contribuie pe deplin la dezvoltarea unei veritabile economii bazate pe inovare. Opțiunile educative și profesionale ale tinerilor bărbați și femei continuă să fie influențate de concepțiile

---

<sup>2</sup> Comunicare a Comisiei „Eficacitatea și echitatea în cadrul sistemelor europene de educație și formare” COM (2006)481, 8.9.2006.

<sup>3</sup> „Cadrul european de referință privind competențele-cheie pentru învățarea de-a lungul vieții”, Recomandare a Parlamentului European și a Consiliului 2006/962/CE din 18.12.2006.

tradiționale privind carierele. Reducerea dezechilibrului între bărbați și femei în diferitele sectoare și profesii ar putea rezolva în parte viitoarele probleme privind deficitul de competențe, de exemplu în funcții tehnice sau de conducere<sup>4</sup>.

Eliminarea obstacolelor, inclusiv de natură administrativă, din calea liberei circulații a lucrătorilor în UE și ameliorarea transparenței informațiilor privind tendințele pieței muncii și competențele cerute, ar contribui la încurajarea mobilității profesionale, sectoriale și geografice și ar permite o mai mare compatibilitate între competențele lucrătorilor și posturile vacante. Perioadele de mobilitate de pe durata studiilor și a formării (de exemplu, prin intermediul programelor Erasmus și Leonardo) obișnuiesc cetățenii cu mobilitatea în cursul vieții lor profesionale ulterioare. Căutarea mai eficientă și mai eficace a unui loc de muncă necesită o coordonare sporită între diferitele domenii de acțiune și instituțiile pieței muncii, îndeosebi serviciile publice pentru ocuparea locurilor de muncă și sistemele de securitate socială.

Comisia și Pactul european privind imigrația și azilul evidențiază faptul că ocuparea locurilor de muncă de către lucrători din țări terțe și mobilitatea geografică a acestora pot contribui la reducerea incompatibilității competențelor și poate asigura valorizarea optimă a competențelor acestor lucrători<sup>5</sup>. Integrarea reușită a migranților și a descendenților lor este esențială pentru economiile și societățile UE.

#### **1.4. Să ameliorăm capacitatea Uniunii de a evalua, anticipa și armoniza competențele**

Ameliorarea monitorizării și anticipării cerințelor pieței muncii și a cerințelor în materie de competențe este necesară pentru a sprijini reintegrarea lucrătorilor pe piața muncii, a facilita coordonarea între competențe și ofertele de locuri de muncă și pentru a orienta dezvoltarea competențelor în scopul ameliorării perspectivelor de ocupare a locurilor de muncă pe termen lung. O ameliorare substanțială a capacității Uniunii și a statelor sale membre de a prevedea, anticipa și armoniza competențele cerute și necesitățile pieței muncii constituie o condiție esențială a elaborării unor politici eficace în materie de ocupare a locurilor de muncă, de educație și de formare și a opțiunilor de carieră individuale. Consolidarea acestei capacități poate juca un rol-cheie în succesul politicilor integrate de flexicuritate din cadrul strategiei pentru creștere și locuri de muncă, după cum indică raportul Misiunii comunitare pentru flexicuritate<sup>6</sup>.

Consiliul European a subliniat, în martie 2008, că investițiile în cetățeni și modernizarea piețelor muncii constituie unul din cele patru domenii de acțiune prioritare ale strategiei de la Lisabona și a invitat Comisia „să prezinte o evaluare cuprinzătoare a nevoilor viitoare în materie de competențe în Europa până în 2020, ținând seama de impactul schimbărilor tehnologice și îmbătrânirii demografice și să propună măsuri care să anticipeze nevoile viitoare.”

---

<sup>4</sup> Raport al Comisiei privind egalitatea între bărbați și femei 2009, viitoarea comunicare a Comisiei „Promovarea participării depline a tinerilor în domeniul educației, al ocupării forței de muncă și în societate” COM(2007) 498, 4.9.2007.

<sup>5</sup> Comunicarea Comisiei „O politică comună de imigrare pentru Europa” - COM(2008)359, 17.6.2008.

<sup>6</sup> Comunicarea Comisiei „Către principii comune de flexicuritate” - COM(2007) 359, 27.6.2007. Raport al Misiunii pentru Flexicuritate către Consiliu, Dec. 2008.

Ca răspuns la mandatul Consiliului European, capitolul 2 al prezentei comunicări propune o primă evaluare a nevoilor viitoare în materie de competențe până în anul 2020. Dar această analiză nu poate constitui un exercițiu unic. Ea trebuie să fie urmată de un efort susținut și strategic, pe măsură ce noi sectoare își sporesc potențialul creator de creștere economică și de locuri de muncă și pe măsură ce devine necesară actualizarea regulată a evaluărilor pentru a integra noile evoluții.

În acest scop, punctul 3 al prezentei comunicări propune piste pentru ameliorarea progresivă a capacităților și înscrie evaluarea competențelor și a nevoilor pieței muncii în cadrul Strategiei UE pentru creștere și locuri de muncă. Paralel cu această inițiativă, Comisia propune, de asemenea, un cadru strategic actualizat pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării pentru a sprijini statele membre la ameliorarea nivelului de competențe prin învățarea de-a lungul vieții.

## **2. O PRIMĂ EVALUARE A COMPETENȚELOR ȘI A NECESITĂȚILOR PIEȚEI MUNCII PÂNĂ ÎN 2020**

Criza financiară neprevăzută din a doua jumătate a anului 2008 ilustrează limitele oricărui exercițiu previzional. Multe dintre competențele și locurile de muncă care vor părea comune cetățenilor europeni în 2020 – de exemplu, ca o consecință a schimbărilor intervenite în utilizarea tehnologiilor „curate” – nu sunt nici măcar imaginabile astăzi. Și, deși o previziune nu poate oferi o imagine precisă a viitorului, ea poate da o indicație asupra tendințelor generale și poate sublinia necesitatea unor răspunsuri strategice<sup>7</sup>.

Trei concluzii importante pot fi trase din evaluarea Comisiei: în primul rând, există un potențial ridicat pentru crearea de locuri de muncă în Europa pe termen mediu sau lung. În al doilea rând, cerințele în materie de aptitudini, de competențe și de calificări vor crește în mod semnificativ în toate tipurile și la toate nivelurile de locuri de muncă. În al treilea rând, este necesar să se garanteze o mai bună compatibilitate pe termen lung între oferta de competențe și cererea de pe piața muncii.

Această primă evaluare se bazează în mare parte pe o previziune detaliată a nevoilor viitoare în materie de competențe, realizată în iunie 2008 de către Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop)<sup>8</sup>. Detalii suplimentare, metodologia și descrierea previziunilor statelor membre pot fi găsite în Documentul de lucru al serviciilor Comisiei anexat prezentei comunicări.

---

<sup>7</sup> Privind constrângerile și metodologia previzională, a se vedea Documentul de lucru al serviciilor Comisiei (SWD).

<sup>8</sup> Cedefop, *Skill Needs in Europe (Nevoi de competențe în Europa) Focus on 2020*. Luxembourg, 2008.

## **2.1. Tendințe pe termen lung în domeniul creării de locuri de muncă și în domeniul ofertei de forțe de muncă**

### *2.1.1. O piață a muncii în expansiune, dominată tot mai mult de sectorul serviciilor*

Analiza efectuată de Cedefop sugerează că ar putea fi create aproximativ 100 de milioane de locuri de muncă în UE 25<sup>9</sup> între 2006 și 2020. În plus față de crearea a 19,6 milioane de locuri de muncă suplimentare, alte 80,4 milioane de locuri de muncă de înlocuire ar putea fi disponibile pe măsură ce lucrătorii se pensionează sau părăsesc piața muncii.

Tranziția lentă dar continuă în repartiția sectorială a locurilor de muncă din UE, de la agricultură și industrii de prelucrare tradiționale către servicii va continua, probabil, în ciuda recenteii încetiniri economice. În 2020, aproape trei sferturi din locurile de muncă vor aparține sectorului serviciilor.

Crearea de locuri de muncă în domeniul serviciilor ar trebui să fie considerabilă până în 2020, în special în domeniul serviciilor către întreprinderi. Sectorul primar ar putea pierde 2,9 milioane de locuri de muncă în timp ce cel al construcțiilor ar trebui să se stabilizeze. Industria manufacturieră ar trebui să cunoască pierderea netă a 800 000 de locuri de muncă în ciuda unei creșteri în domeniul ingineriei; cu toate acestea, datorită impactului cererii mari de înlocuiri, numărul de posturi vacante ar rămâne ridicat în domeniul industriei prelucrătoare, care ar rămâne, în consecință, un sector primordial pentru economiile UE.

Pe termen mai scurt, este posibil să se prevadă în mod mai precis tendințele în sectorul serviciilor. Cele mai bune perspective de creare de locuri de muncă până în 2015 sunt prevăzute în serviciile către întreprinderi (îndeosebi informatică, asigurări și consultanță), sănătate și asistență socială, distribuție, servicii către persoane, servicii hoteliere și catering și, în mai mică măsură, în învățământ (a se vedea graficul 1). Va fi, probabil, necesar să se ajusteze perspectivele legate de serviciile către întreprinderi și către alte sectoare, ca o consecință a crizei financiare.

Tranziția către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon va avea, de asemenea, un impact important asupra ocupării locurilor de muncă, în special în sectoarele energiei, epurării apelor uzate și gestionării deșeurilor, construcțiilor, transporturilor, industriei, agriculturii și silviculturii. Conform Organizației Internaționale a Muncii, piața mondială a serviciilor și a produselor ecologice ar trebui să se dubleze, atingând 2 740 de miliarde de dolari în 2020<sup>10</sup>.

### *2.1.2. Un risc de deficit al forței de muncă și o necesitate de sporire a procentajului ocupării forței de muncă*

Evoluția demografică va avea un impact considerabil asupra ofertei de forță de muncă, chiar dacă, timp de mai mulți ani, această evoluție va fi în parte compensată de creșterea ratei de ocupare a forței de muncă<sup>11</sup>. Eurostat estimează că populația de

<sup>9</sup> Această evaluare preliminară nu include Bulgaria și România. Ele vor fi incluse în prima actualizare a proiecțiilor.

<sup>10</sup> ILO, Green jobs : facts and figures, 2008

<sup>11</sup> A se vedea primul raport demografic al Comisiei- SEC(2007) 638, 11.5.2007.

vârsta activă din UE (15-64) va culmina în 2012 înainte de a începe să scadă, pe măsura pensionării cohortelor generației „baby-boom”. Dat fiind că rata de participare a femeilor și a lucrătorilor mai vârstnici la ocuparea locurilor de muncă va continua să crească, forța de muncă efectivă ar trebui să progreseze lent până în 2020, după care, „efectul de îmbătrânire” va depăși creșterea ratelor de participare la viața activă, ceea ce va provoca o diminuare ușoară dar continuă a forței de muncă totale în UE; aceasta va afecta statele membre în diferite privințe.

Fluxurile migratoare vor compensa parțial declinul ratei natalității dar nu vor soluționa deficitul demografic, îndeosebi pentru că, pe termen lung, populațiile imigrante au tendința de a adopta modelele demografice ale țării lor de reședință. Este posibil ca incompatibilitățile calitative de pe piețele muncii din UE să fie exacerbate de penuriile cantitative de forță de muncă: armonizarea competențelor cerute cu nevoile pieței muncii va fi esențială pentru utilizarea eficace a capitalului uman.

## **2.2. Evoluția nevoilor de competențe și a profesiilor**

### *2.2.1. Cerințe de competențe sporite în toate profesiile*

Mai mulți factori interdependenți vor stimula cererea de competențe mai bune și mai adaptate: globalizarea și intensificarea comerțului internațional; tranziția către o economie cu emisii scăzute de bioxid de carbon; aplicarea tehnologiilor, în special TI; și schimbările produse în organizarea muncii, care decurg, la rândul lor, în parte, din modificările tehnologice și din ameliorarea competențelor<sup>12</sup>.

În deceniul următor se va observa o cerere crescândă de forță de muncă înalt calificată și dotată de capacitate de adaptare precum și de locuri de muncă dependente de competențe. Tendința generală crescândă a cererii de competențe poate fi demonstrată prin examinarea nivelurilor de instruire cerute, deși aceste variabile nu permit decât o definiție foarte aproximativă a nivelurilor de competență.

În UE 25, între 2006 și 2020, proporția de locuri de muncă necesitând un nivel de instruire ridicat ar trebui să crească de la 25,1% la 31,3% din total; locurile de muncă necesitând calificări intermediare vor cunoaște, de asemenea, o ușoară creștere, de la 48,3 % la 50,1%. Aceasta ar corespunde la 38,8 respectiv 52,4 milioane de posturi vacante de nivel înalt și mediu. În același timp, proporția de locuri de muncă necesitând un nivel scăzut de instruire ar diminua de la 26,2% la 18,5%, în ciuda celor 10 milioane de posturi de acest tip vacante (Figura 2).

Majoritatea locurilor de muncă calificate nemanuale vor necesita lucrători cu înaltă calificare; lucrătorii având un nivel de instruire mediu vor ocupa din ce în ce mai multe locuri de muncă calificate. Dat fiind că ratele generale de instruire cresc cu o rapiditate mai mare decât schimbările de pe piața muncii, numai jumătate din locurile de muncă slab calificate vor fi ocupate de lucrători cu un nivel scăzut de instruire (Figura 3).

---

<sup>12</sup>

SWD pagina 18.

În sectorul serviciilor, există o tendință clară către extinderea gamei de competențe necesare la toate nivelurile profesionale, datorită sarcinilor „neobișnuite”. De exemplu, profesioniștii TIC trebuie să dobândească competențe în marketing sau în gestiune; personalul din domeniul serviciilor trebuie să dobândească aptitudini de orientare a clienței și competențe în informatică. În multe sectoare cu intensitate ridicată de cunoștințe, atât cererea de competențe manageriale cât și cea de cunoștințe științifice sunt necesare. În domeniul social și în învățământ este necesară o ameliorare suplimentară a competențelor pentru a spori calitatea serviciilor.

Aceasta reflectă cererea crescândă din partea angajatorilor, de competențe-cheie transversale, cum sunt soluționarea problemelor și capacitățile analitice, aptitudinea de autogestionare și de comunicare, competențele lingvistice și, în mod mai general, „aptitudini neobișnuite”.

### 2.2.2. *Crearea unui număr semnificativ de locuri de muncă cu competențe înalte și un risc de polarizare a pieței muncii*

Proiecțiile privind crearea netă de locuri de muncă indică o polarizare a locurilor de muncă în cadrul profesiunilor, cu un important dezechilibru în favoarea locurilor de muncă cu înaltă calificare. Până în 2020, în UE 25 ar putea fi create 17,7 milioane de locuri de muncă suplimentare în profesii intelectuale cu înaltă calificare cum sunt funcțiile de conducere din domeniul administrativ, din marketing, logistică și vânzări, administratori de sisteme informatice, profesii didactice și tehnicieni. În același timp, previziunile subliniază perspective reduse sau chiar negative de creare de locuri de muncă pentru anumite profesii calificate, dar și o generare netă considerabilă de locuri de muncă puțin calificată (5 milioane), în special în sectorul serviciilor – de exemplu, agenți de securitate, ajutoare casnice, casieri sau personal de curățenie (Figura 4).

Noile tehnologii și evoluțiile în domeniul organizării muncii par să conducă la o extindere importantă la cele două extremități ale gamei de activități (în special la extremitatea superioară). Noile tehnologii nu se pot substitui nici sarcinilor „neobișnuite”, specifice profesiunilor cu înaltă calificare (de exemplu, sarcini cognitive sau de comunicare), nici profesiunilor cu slabă calificare, îndeosebi în sectorul serviciilor (de exemplu, asistența sau conducerea de camioane). În schimb, sarcinile „obișnuite”, necesitând un nivel de calificare mediu și activitățile repetitive pot fi automatizate, informatizate sau externalizate.

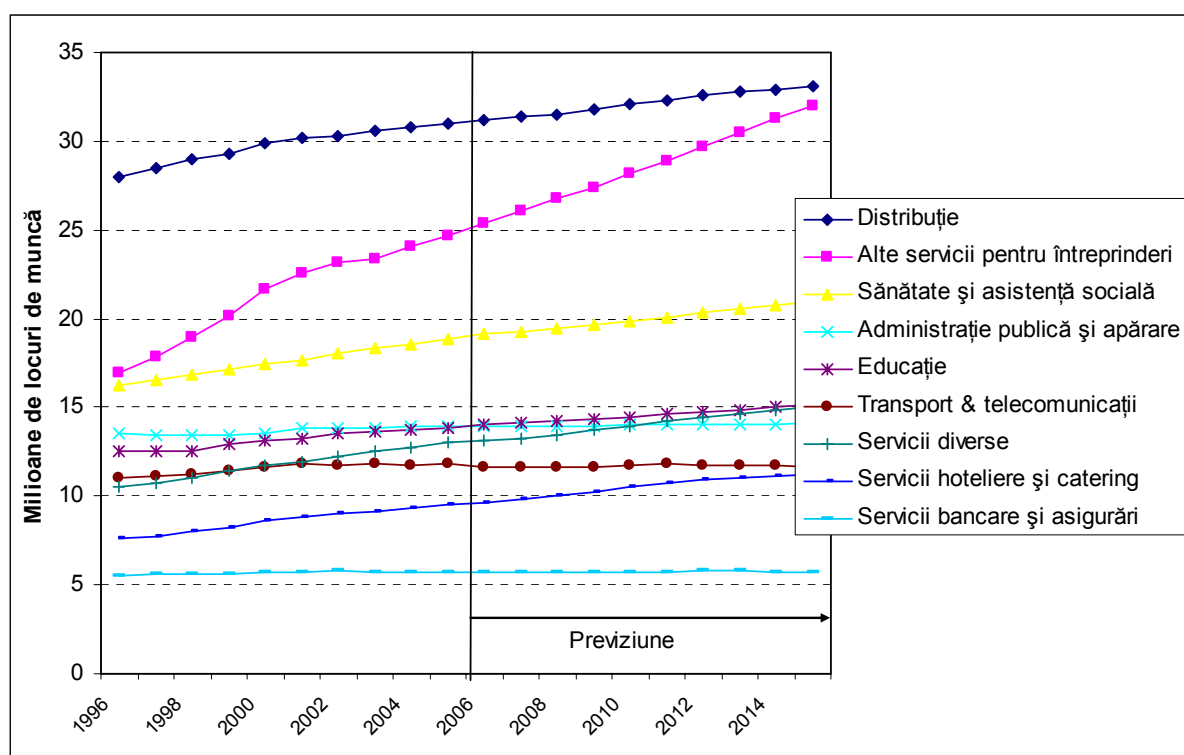
O astfel de polarizare este perceptibilă în anumite state membre. Cu toate acestea, nu este vorba de un fenomen bine definit, și tendința de polarizare în crearea netă de locuri de muncă ar trebui să fie compensată în mare măsură de o cerere importantă de înlocuire a lucrătorilor cu calificare medie, chiar dacă această cerere va accentua în același timp tendința ascendentă a competențelor cerute.

Astfel de modificări ale cererilor de pe piața muncii provoacă deja îngrijorări cu privire la diferențele salariale între locurile de muncă. Evoluția părții de venituri din muncă în UE începând cu 1980 a fost favorabilă, în mod clar, lucrătorilor cu calificare înaltă și defavorabilă celor mai puțin calificați, în timp ce nivelurile

salariale ale lucrătorilor cu calificare slabă sau medie au arătat o tendință convergentă<sup>13</sup>.

Locurile de muncă „puțin calificate” din sectorul serviciilor includ din ce în ce mai mult sarcini neobișnuite exigente; cu toate acestea, noile competențe și aptitudini cerute pentru aceste locuri de muncă nu beneficiază deocamdată decât de o recunoaștere financiară limitată în structura salarială. Aceasta are în același timp un impact asupra inegalității între bărbați și femei, deoarece femeile, în special femeile imigrante, ocupă cu preponderență locurile de muncă din sectorul serviciilor<sup>14</sup>.

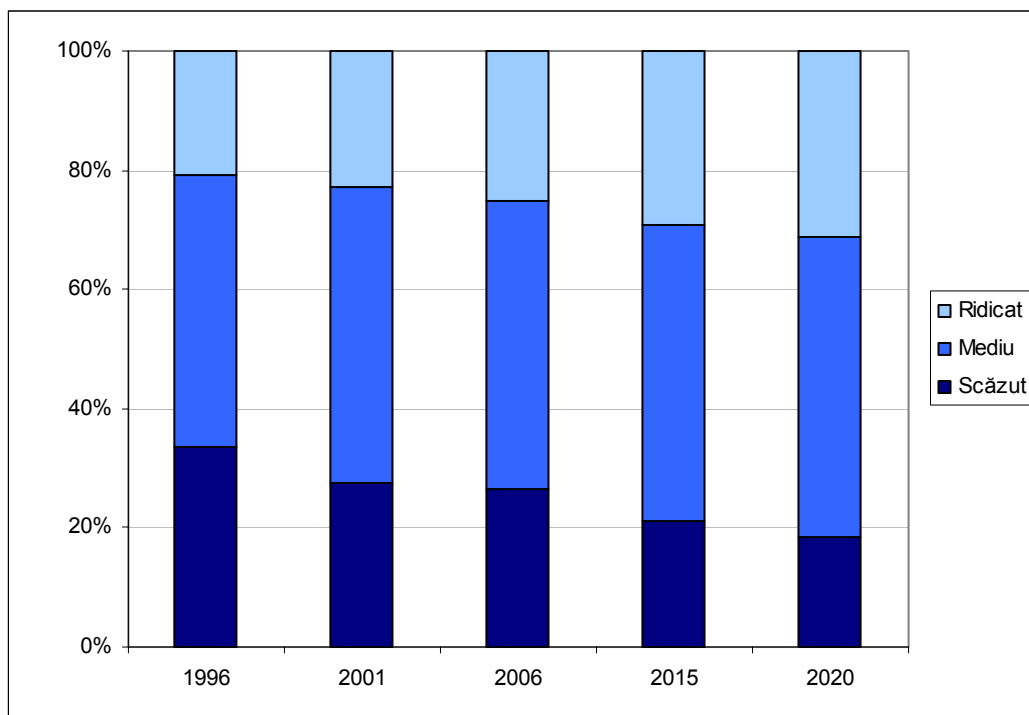
**Figura 1. Tendințe ale nivelurilor de ocupare a locurilor de muncă în sectorul serviciilor până în 2015 în UE 25**



Sursă: Cedefop, 2008

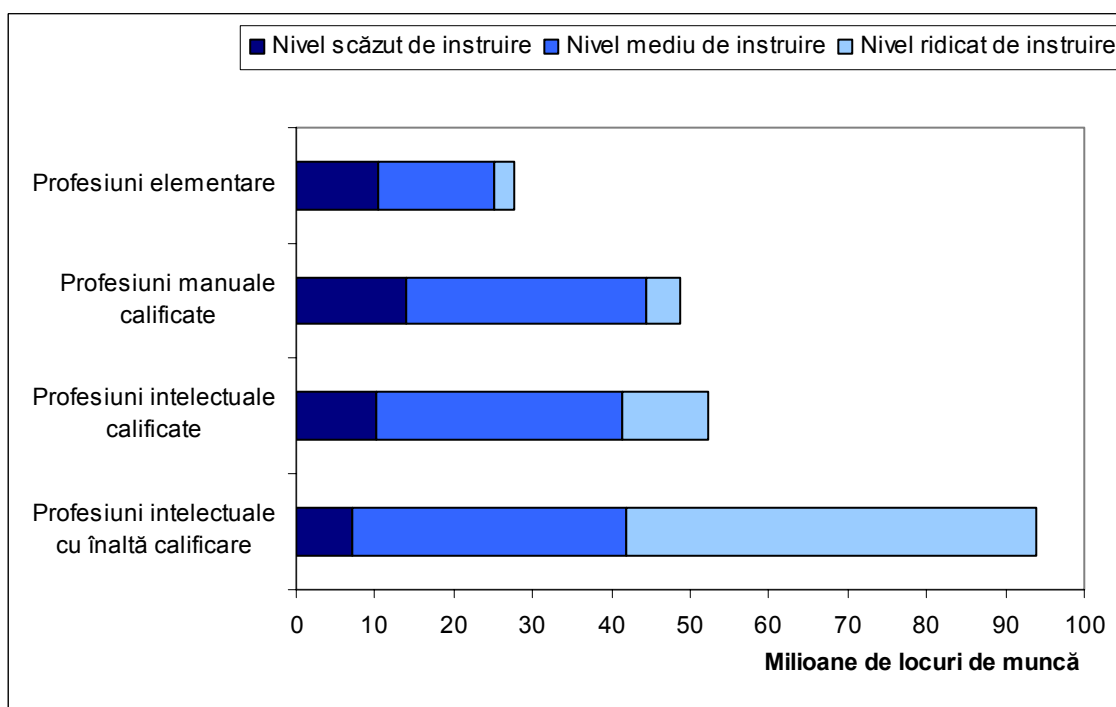
**Figura 2. Structura anterioară și viitoare a locurilor de muncă în funcție de nivelul de educație în UE 25**

<sup>13</sup>  
<sup>14</sup>



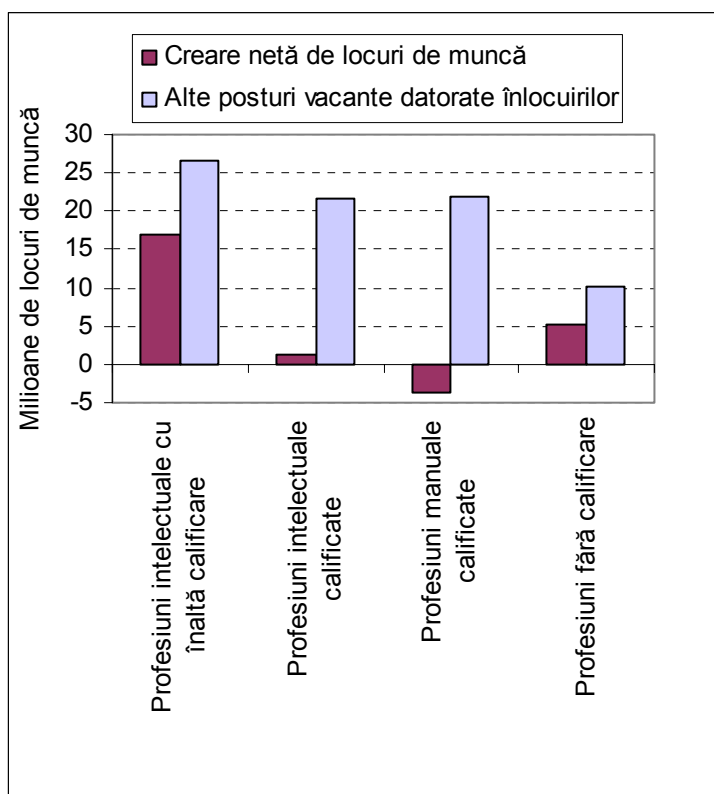
Sursă: Cedefop, 2008

**Figura 3. Proiecția nivelurilor locurilor de muncă în 2020 în funcție de marile categorii profesionale și de nivelul de instruire în UE 25**



Sursă: Cedefop, 2008

**Figura 4. Posturi vacante între 2006 și 2020 în funcție de marile categorii profesionale în UE 25**



Sursă: Cedefop (2008).

### 3. ANTICIPAREA ȘI ARMONIZAREA: NOI COMPETENȚE PENTRU NOI LOCURI DE MUNCĂ

Pentru a face față provocărilor descrise mai sus, este esențial să se promoveze o informare mai completă asupra viitoarelor cerințe în materie de competențe și de locuri de muncă în Uniune și să se faciliteze armonizarea și anticiparea acestora. Aceasta plasează necesitatea de a ameliora competențele populației UE și a asigura o mai mare compatibilitate cu nevoile pieței muncii în centrul strategiei comunitare pentru creștere și locuri de muncă, în scopul combaterii consecințelor imediate ale crizei la nivel social și profesional și contribuției la competitivitatea și echitatea Uniunii pe termen lung. Inițiativa, fondată pe bugetele și programele în vigoare în UE, are patru caracteristici.

#### 3.1. Soluționarea incompatibilităților

Autoritățile publice la nivel național, regional și local, întreprinderile, partenerii sociali, organismele de formare și cetățenii ar avea cu toții de câștigat dintr-o informare regulată privind schimbările pe termen scurt de pe piața muncii, ofertele de locuri de muncă disponibile în toată UE și proiecțiile competențelor cerute. Pentru a favoriza mobilitatea profesională și geografică, Comisia:

- va instaura, începând cu 2009, un „Observator European al Pieței Muncii”, care să publice în mod periodic informații actualizate privind

tendințele pe termen scurt de pe piața europeană a muncii. Observatorul va colecta, va analiza și va difuza date legate de ofertele de locuri de muncă și de persoanele în căutarea unui loc de muncă înregistrate prin intermediul rețelei comunitare a serviciilor publice de ocupare a locurilor de muncă și, ulterior, prin intermediul unor surse mai numeroase cum sunt sectoarele, întreprinderile și agențiile de recrutare;

- va elabora, începând cu 2009, un dicționar multilingv al tipurilor de profesii și de competențe, pentru a ameliora calitatea și transparența informațiilor privind posturile vacante, în vederea unei mai mari concordanțe între profilul persoanelor în căutare de locuri de muncă și posturile vacante;
- va crea, în 2009, *Match and Map*, un serviciu *online* convivial și transparent pentru cetățeni, care să furnizeze informații calitative privind profesiunile, competențele, oportunitățile de studii și de formare din ansamblul UE. Parte integrantă a EURES și legat de portalurile PLOTEUS și EURAXESS<sup>15</sup>, acesta va furniza utilizatorului un inventar geografic clar al posturilor vacante corespunzătoare profilului său în ansamblul UE și îl va informa asupra incompatibilităților dintre locurile de muncă propuse și competențele sale, precum și asupra oportunităților educaționale.

### 3.2. Consolidarea capacității de previziune și de anticipare a Uniunii

Majoritatea statelor membre elaborează deja instrumente de previziune și de anticipare<sup>16</sup>. Oricum, aceste inițiative variază în mod considerabil ca scop și ca metodologie și trebuie reunite într-un efort de concertare. În acest scop trebuie să se utilizeze resursele și expertiza deținute de Cedefop și de Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă. Comisia:

- va efectua o evaluare regulată și sistematică a ofertei și a cererii pe termen lung de pe piețele muncii din UE până în 2020, detaliată pe sectoare, profesii, niveluri de calificare și țări. Proiecțiile actualizate vor fi publicate bienal începând cu 2010, împreună cu alerte precoce ad-hoc în caz de dezechilibru potențial pe piața muncii;
- va spori capacitățile metodologice, analitice și de învățare reciprocă în perspectiva anticipării competențelor și a locurilor de muncă. Începând din 2009, Comisia își va concentra acțiunile desfășurate în temeiul programelor PROGRESS și de învățare de-a lungul vieții pentru a elabora noi metode de măsurare a competențelor;

---

<sup>15</sup> EURES, portalul european al mobilității profesionale, (<http://eures.europa.eu>) include în prezent 1,2 milioane de oferte de locuri de muncă, peste 300 000 de CV-uri și 17 700 de angajatori înscriși. El furnizează și informațiile necesare candidaților la mobilitate profesională în Europa. PLOTEUS, portalul oportunităților de studii și de formare în Europa, (<http://ec.europa.eu/ploteus/>) primește peste 800 000 de vizite pe an. EURAXESS, site-ul internet al cercetătorilor în mișcare, conține un portal consacrat locurilor de muncă (<http://ec.europa.eu/euraxess/jobs>) destinat angajatorilor și angajaților din domeniul cercetării; el publică 5 000 de oferte de posturi vacante pe an.

<sup>16</sup> Pentru o perspectivă de ansamblu a inițiativelor naționale, a se vedea SWD, capitolul 3.

- Va spori capacitatea UE de a evalua efectele asupra locurilor de muncă ale tranziției către o economie cu emisii reduse de bioxid de carbon.

Întreprinderile, care dețin un rol esențial de jucat în evaluarea competențelor cerute, ar trebui să fie implicate în mod activ în această inițiativă. Comisia:

- va promova dialogul între întreprinderi și organismele de educare și de formare, pentru stabilirea unor parteneriate, cu scopul de a satisface nevoile pe termen mediu în materie de competențe; va furniza indicații privind așteptările angajatorilor față de studenți și absolvenți, cu ajutorul unor studii de prospectare calitative, ca de exemplu „Armonizarea structurilor educative în Europa”;
- va spori cunoștințele întreprinderilor, sensibilizarea și participarea lor la previziunile legate de competențele cerute, mulțumită unui instrument de anchetare destinat angajatorilor și a unor studii calitative privind nevoile întreprinderilor în materie de competențe, în special cele ale IMM-urilor;
- va susține platformele întreprinderilor, organismele de formare și specialiștii în domeniul recrutării pentru a elabora împreună cursuri de formare specializate și a organiza o manifestare anuală de tipul „Parteneriat pentru competențe și locuri de muncă”, vizând identificarea parteneriatelor celor mai inovatoare în materie de punere în concordanță a ofertei și a cererii de competențe.

Nivelul sectorial prezintă o importanță deosebită în perspectiva adaptării la schimbare. Comisia, în colaborare cu instituțiile UE, partenerii sociali și agențiile comunitare Eurofound și Cedefop, a instaurat deja o metodologie prospectivă transsectorială pentru a anticipa nevoile de competențe exprimate la nivel sectorial, care elaborează scenarii privind evoluția sectoarelor, precizând impactul acestora asupra activității și ocupării locurilor de muncă. Comisia:

- va furniza o analiză a competențelor cerute și a nevoilor pieței muncii în sectoarele-cheie. Rezultatele complete din 16 sectoare acoperind 75% din totalul locurilor de muncă private din UE vor fi disponibile la jumătatea anului 2009, oferind o imagine precisă a cererii de forță de muncă și a implicațiilor acesteia în materie de restructurare;
- va discuta cu părțile interesate, îndeosebi cu comitetele de dialog social sectoriale existente, despre posibilitatea stabilirii unor „consilii sectoriale privind ocuparea locurilor de muncă și competențele” la nivel comunitar, pentru a culege informațiile disponibile în statele membre și în regiuni și a furniza orientări provenind de la părțile interesate și de la sistemele de educație și de formare.

Pentru a beneficia de expertiza statelor membre, a partenerilor economici și sociali, a personalului din învățământ și formare, a cadrelor universitare și a instituțiilor internaționale, Comisia va crea un grup restrâns de experți care se va consacra inițiativei „Noi competențe pentru noi locuri de muncă”. De-a lungul unui an, grupul va furniza expertiză și consiliere privind analiza, metodele comune și răspunsurile strategice.

### **3.3. Intensificarea cooperării internaționale**

Economiile UE și ale altor state sunt afectate de tendințele și de provocările mondiale, care, la rândul lor, au un impact direct asupra piețelor muncii din UE; dialogul politic și schimbul de experiență cu partenerii noștri mondiali pot contribui la soluționarea provocărilor prezente și viitoare. În plus față de cooperarea permanentă cu cele 46 de țări membre ale Procesului de la Bologna pentru reformarea învățământului superior, Comisia va intensifica cooperarea cu țările terțe și instituțiile internaționale. În special, aceasta:

- va participa în mod activ la noul Program de Evaluare a Competențelor Adulților (PIAAC), în paralel cu programele în curs PISA și AHELO privind rezultatele studenților din învățământul secundar și superior. Comisia va colabora, de asemenea, cu OCDE la elaborarea unor studii calitative privind evoluția cererii de competențe și indicatorii de incompatibilitate;
- va coopera cu Organizația Internațională a Muncii (OIM), în special în vederea creării unei platforme de schimb de cunoștințe și de evaluare a impactului mondial al politicilor privind schimbările climatice asupra competențelor și a locurilor de muncă;
- va intensifica contactele bilaterale actuale cu țările terțe, în special cu China, India, Statele Unite și Canada, pentru a elabora proiecte de cercetare și cooperare comune în materie de previziuni și de metodologie;
- va stimula dialogul politic cu țările vecine precum și în cadrul Parteneriatului Oriental și al Uniunii Mediteraneene, cu sprijinul Fundației Europene pentru Formare Profesională, și anume pentru a dezvolta sectorul învățământului și al formării profesionale (IFP) și cadrele de certificare naționale.

### **3.4. Mobilizarea instrumentelor comunitare**

Pregătirea redresării printr-o ameliorare considerabilă a competențelor nu va putea fi încununată de succes decât cu ajutorul unui efort concertat al tuturor părților interesate din statele membre, cu contribuția politicilor, instrumentelor financiare și proceselor comunitare:

- strategia pentru creștere și locuri de muncă și programele de învățare reciprocă din cadrul metodei deschise de coordonare oferă un cadru strategic global inițiativei „Noi competențe pentru noi locuri de muncă”. Planul de redresare al Comisiei subliniază necesitatea privilegierii politicilor de flexicuritate, punând accentul pe măsurile de activare, de reciclare și de ameliorare a competențelor, pentru a favoriza capacitatea de integrare profesională și reîntoarcerea pe piața muncii;
- versiunea actualizată a cadrului strategic pentru cooperare în domeniul educației și formării poate favoriza parteneriate inovatoare între organismele de educație și de formare și actorii socioeconomiici, în scopul promovării unor sisteme mai flexibile și mai condiționate de cerere. Punerea în aplicare a Cadrului European al Calificărilor ar trebui să sporească transparența calificărilor și să faciliteze accesul la formarea continuă. Procesul de la Copenhaga privind cooperarea în domeniul IFP va include o nouă prioritate vizând ameliorarea legăturilor cu piața muncii;

- cea de-a „cincea libertate” - libertatea de circulație a cunoștințelor - invocată de Consiliul European din primăvara anului 2008, va susține concretizarea inițiativei „Noi competențe pentru noi locuri de muncă”. Ea va favoriza mobilitatea lucrătorilor din domeniul cunoștințelor peste frontiere și sectoare și va contribui astfel la corelarea cererii și ofertei la nivelul de calificare superioară;
- inițiativa „Noi competențe pentru noi locuri de muncă” se înscrie pe deplin în câmpul de acțiune al Fondului Social European (FSE). Mai multe state membre au identificat deja ca o prioritate în programarea lor FSE pentru perioada 2007-2013, elaborarea unor politici și a unor servicii care să răspundă nevoilor de competențe și dezechilibrului de pe piața muncii, inclusiv acțiuni vizând ameliorarea echilibrului între sexe și orientarea în materie de opțiuni educaționale. Comisia va furniza orientări strategice statelor membre pentru ca acestea să poată utiliza în mod optim fondurile FSE;
- Fondul European de Dezvoltare Regională (FEDER) poate contribui, de asemenea, la dezvoltarea competențelor și la anticipare, favorizând previziunea tehnologică, inovarea, cercetarea și dezvoltarea și infrastructurile de comunicare, precum și printr-o cooperare transfrontalieră între organismele de educație și de formare;
- Fondul European Agricol pentru Dezvoltare Rurală (FEADER) investește în domeniul inovațiilor, al noilor tehnologii, al cercetării și dezvoltării și sprijină ameliorarea competențelor agricultorilor, silvicultorilor și profesioniștilor din sectorul agroalimentar precum și al populației rurale în sens larg, prin formare, informare și difuzare a cunoștințelor;
- Propunerea Comisiei de a modifica regulamentul privind Fondul european de adaptare la globalizare (FEAG) va permite intensificarea activităților de ameliorare a competențelor;
- Fondul european de integrare a resortisanților țărilor terțe poate contribui, de asemenea – ca un supliment la FSE – la ameliorarea și la adaptarea competențelor imigranților, îndeosebi prin finanțarea acțiunilor prealabile migrației (de exemplu, formare profesională sau lingvistică) în țara de origine și prin cursuri de limbă în statul membru de reședință.

Dialogul social european este esențial pentru a incita partenerii sociali să investească în competențele adecvate prin educație și învățare de-a lungul vieții. Comisia va invita partenerii sociali să elaboreze inițiative comune în dublul scop de a încuraja previziunea și ameliorarea competențelor și de a însoți restructurările pe termen scurt.

\*\*\*

Ameliorarea competențelor prezintă o importanță capitală pentru viitorul Europei; este la fel de primordial, mai ales în circumstanțele actuale, să se reușească o mai bună corelare între competențe și nevoile pieței muncii. Inițiativa „Noi competențe pentru noi locuri de muncă” subliniază necesitatea de a spori eficacitatea politicilor

de educație și de formare și de a moderniza piețele muncii cu ajutorul unor politici de flexicuritate. Ea propune un efort concertat în perspectiva unei evaluări exhaustive a competențelor cerute în viitor și a viitoarelor nevoi ale piețelor muncii, în parteneriat cu statele membre, cu întreprinderile și cu alte părți interesate. Inițiativa vizează, de asemenea, să contribuie la redresarea economiei și la strategia pentru creștere și locuri de muncă, să atenueze consecințele crizei actuale în materie de locuri de muncă și de competențe și să favorizeze competitivitate și echitatea pe termen lung. Comisia, în parteneriat cu statele membre, va evalua eficacitatea măsurilor în mod continuu, primul său raport fiind prevăzut pentru 2010.