

## I

(Acte legislative)

## DECIZII

## DECIZIA (UE) 2023/936 A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

din 10 mai 2023

## privind Anul european al competențelor

(Text cu relevanță pentru SEE)

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

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

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European <sup>(1)</sup>,

după consultarea Comitetului Regiunilor,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară <sup>(2)</sup>,

întrucât:

- (1) O forță de muncă calificată este esențială pentru asigurarea unei tranziții verzi și a unei tranziții digitale echitabile și juste din punct de vedere social și pentru consolidarea competitivității durabile și a rezilienței Uniunii la șocuri externe negative, precum pandemia de COVID-19 sau consecințele războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei. Competențe mai adecvate și mai adaptate nevoilor oferă noi oportunități și permit persoanelor să participe pe deplin pe piața forței de muncă, în societate și în democrație, să valorifice și să beneficieze de oportunitățile oferite de tranziția verde și de tranziția digitală și să își exercite drepturile.
- (2) În întreaga Uniune, angajatorii raportează că este dificil să găsească lucrători cu competențele necesare. Autoritatea Europeană a Muncii, în raportul său intitulat „Raport privind deficitul și excedentele de forță de muncă”, și Agenția Uniunii Europene pentru Securitate Cibernetică, în raportul său intitulat „Dezvoltarea competențelor în materie de securitate cibernetică în UE”, au indicat că 28 de ocupații au fost clasificate ca având deficite de competențe în 2021, inclusiv în sectorul sănătății, al ospitalității, al construcțiilor și al serviciilor, și au identificat un deficit de specialiști în domeniul IT și al securității, în special de experți în securitate cibernetică, precum și de lucrători cu experiență în domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii. Din ce în ce mai mult, obstacolul principal din calea tranziției verzi și a tranziției digitale de succes este lipsa de lucrători cu competențe adecvate. Deficitul de forță de muncă poate fi, în unele cazuri, și rezultatul neatractivității unor locuri de muncă și al unor condiții de muncă precare. Rezolvarea acestor probleme, prin oferte de locuri de muncă de calitate și politici de menținere a acestora, este importantă pentru buna funcționare a pieței forței de muncă. În multe state membre, se preconizează că îmbătrânirea demografică se va accelera în următorul deceniu, pe măsură ce cohortele născute în cursul exploziei demografice se pensionează, accentuând necesitatea de a utiliza întregul potențial al tuturor adulților în vârstă de muncă, indiferent de originea lor, prin investiții continue în competențele lor și prin activarea unui număr mai mare

<sup>(1)</sup> JO C 100, 16.3.2023, p. 123.

<sup>(2)</sup> Poziția Parlamentului European din 30 martie 2023 (nepublicată încă în Jurnalul Oficial) și Decizia Consiliului din 24 aprilie 2023.

de persoane, în special femei și tineri, mai ales cei care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), care se confruntă cu dificultăți specifice care le îngreunează participarea pe piața forței de muncă. Strategii eficiente și cuprinzătoare în materie de competențe, un acces crescut la posibilități de educație și formare pentru grupurile defavorizate și combaterea stereotipurilor, în special a stereotipurilor de gen, ar contribui la creșterea ocupării forței de muncă și la reducerea deficitului de competențe. Pentru a se asigura o tranziție echitabilă din punct de vedere social și incluzivă, astfel de măsuri pot fi completate cu soluții pentru persoanele care nu se pot recalifica și perfecționa.

- (3) Disponibilitatea personalului calificat și a managerilor cu experiență, care joacă un rol esențial în creșterea durabilă a Uniunii, rămâne, de asemenea, cea mai importantă problemă pentru un sfert din cele 25 de milioane de întreprinderi mici și mijlocii (IMM-uri) din Uniune, care constituie coloana vertebrală a economiei și prosperității Uniunii și reprezintă 99 % din totalul întreprinderilor, angajând 83 de milioane de persoane. Comunicarea Comisiei din 10 martie 2020 intitulată „O strategie pentru IMM-uri pentru o Europă sustenabilă și digitală” recunoaște rolul esențial al IMM-urilor în ceea ce privește competitivitatea și prosperitatea Uniunii.
- (4) Lipsa unei forțe de muncă calificate corespunzător și rata de participare scăzută a adulților în vârstă de muncă la activitățile de formare reduc oportunitățile pe piața forței de muncă și duc la inegalități sociale și economice care reprezintă o provocare semnificativă pentru Uniune. Lipsa unei forțe de muncă calificate corespunzător și rata de participare scăzută la activitățile de formare indică și un considerabil potențial neexploatat de recalificare și perfecționare profesională pentru a contribui la atenuarea deficitului tot mai mare de forță de muncă în sectoare precum industria prelucrătoare și serviciile, în special în activitățile economice legate de ospitalitate și de fabricarea de calculatoare și echipamente electronice, precum și în sectorul îngrijirii. Cu toate acestea, participarea la programele de învățare în rândul adulților din Uniune a stagnat în ultimul deceniu, iar 21 de state membre nu au atins obiectivul stabilit la nivelul Uniunii pentru 2020. Pentru numeroși adulți în vârstă de muncă, cum ar fi cei cu forme de angajare atipice, angajații IMM-urilor, șomerii, persoanele inactice sau cele slab calificate, oportunitățile de dezvoltare a competențelor sunt în prea multe cazuri inaccesibile. Creșterea oportunităților de recalificare și de perfecționare pentru grupurile respective și pentru toți adulții în vârstă de muncă ar contribui la atingerea obiectivului Uniunii privind o rată de ocupare a forței de muncă de 78 % pentru adulții cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani, pentru care rata de ocupare a forței de muncă în 2021 a fost de 73,1 %. Sunt necesare mai multe eforturi pentru a oferi un sprijin eficace adulților cu un nivel scăzut de competențe și șomerilor, în conformitate cu Recomandările Consiliului din 19 decembrie 2016 privind parcursurile de actualizare a competențelor: noi oportunități pentru adulți <sup>(3)</sup> și din 15 februarie 2016 privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă <sup>(4)</sup>.
- (5) Principiul numărul 1 al Pilonului european al drepturilor sociale (denumit în continuare „pilonul”) prevede că orice persoană are dreptul la o educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții incluzivă și de înaltă calitate, pentru a dobândi și a menține competențe care să îi permită să participe pe deplin în societate și să gestioneze cu succes tranzițiile pe piața forței de muncă. Principiul numărul 4 al pilonului se referă la sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă, pentru a apăra dreptul tuturor la asistență acordată la timp și personalizată pentru a-și îmbunătăți perspectivele de ocupare a forței de muncă sau de realizare a unei activități independente, inclusiv dreptul de a primi sprijin pentru formare și recalificare. Principiul numărul 5 al pilonului privind locurile de muncă sigure și adaptabile prevede că, indiferent de tipul și de durata raportului de muncă, lucrătorii au dreptul la un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de muncă, accesul la protecția socială și formarea profesională. Articolul 14 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene prevede că orice persoană are dreptul la educație, precum și la accesul la formare profesională și continuă.
- (6) Principiul numărul 3 al pilonului subliniază că, indiferent de gen, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, orice persoană are dreptul la egalitate de tratament și de șanse, inclusiv la încadrarea în muncă, educație și formare. Anul european al competențelor ar trebui să se aplice într-un mod care să fie favorabil incluziunii și să promoveze în mod activ egalitatea pentru toți. Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, adoptat de către Comisie în Comunicarea sa din 4 martie 2021 subliniază că, prin creșterea participării grupurilor care sunt în prezent subreprezentate, este posibil să se realizeze o creștere a ocupării forței de muncă mai favorabilă incluziunii.

<sup>(3)</sup> JO C 484, 24.12.2016, p. 1.

<sup>(4)</sup> JO C 67, 20.2.2016, p. 1.

- (7) Comunicarea Comisiei din 1 iulie 2020 intitulată „Agenda europeană pentru competențe în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței” (denumită în continuare „Agenda europeană pentru competențe”) pledează în favoarea unei revoluții a competențelor pentru a asigura redresarea economiei noastre, pentru a consolida competitivitatea la nivel mondial și echitatea socială a Europei și pentru a transforma tranziția verde și tranziția digitală în oportunități pentru toți. Agenda europeană pentru competențe urmărește să încurajeze acțiunile colective în materie de competențe, să asigure alinierea conținutului formării la evoluția nevoilor pieței forței de muncă și să coreleze mai bine oportunitățile de formare cu aspirațiile persoanelor pentru a încuraja asimilarea unor astfel de oportunități de formare în rândul populației în vârstă de muncă. Parlamentul European a salutat obiectivele și acțiunile Agendei europene pentru competențe în Rezoluția sa din 11 februarie 2021 <sup>(5)</sup>.
- (8) La 25 iunie 2021, Consiliul European a salutat, în concluziile sale, obiectivele principale ale Planului de acțiune al Uniunii privind Pilonul european al drepturilor sociale, în conformitate cu Declarația de la Porto din 8 mai 2021, salutând astfel obiectivul ambițios de a se asigura, până în 2030, o rată de ocupare a forței de muncă de cel puțin 78 % și participarea unui procent de cel puțin 60 % din totalul adulților la activități de formare profesională în fiecare an.
- (9) La 14 septembrie 2022, președinta Comisiei a anunțat, în discursul său privind starea Uniunii, intenția Comisiei de a propune ca 2023 să fie proclamat „Anul european al competențelor”. Președinta a atras atenția asupra problemei deficitului de forță de muncă în anumite sectoare și a subliniat importanța investițiilor în educația și perfecționarea profesională. Ea a subliniat, de asemenea, că atragerea competențelor adecvate în Uniune trebuie să facă parte din soluție, sprijinită prin accelerarea și facilitarea recunoașterii calificărilor resortisanților țărilor terțe. Prin intermediul Anului european al competențelor, Comisia urmărește să impulsioneze și să încurajeze implementarea numeroaselor acțiuni pe care le-a întreprins deja pentru a consolida recalificarea și perfecționarea profesională în Uniune în vederea remedierii deficitului de pe piața forței de muncă. Anul european al competențelor este destinat să sprijine, prin intermediul recalificării și perfecționării profesionale, creșterea durabilă a economiei sociale de piață a Uniunii, cu scopul de a stimula competitivitatea sa și de a contribui la crearea de locuri de muncă de calitate.
- (10) La 15 septembrie 2021, președinta Comisiei a anunțat, în discursul său privind starea Uniunii, lansarea unui dialog structurat la nivel înalt pentru a consolida angajamentele privind competențele digitale și educația digitală. Statele membre au numit coordonatori naționali pentru procesul respectiv. Anul european al competențelor se bazează pe respectivul proces de dialog structurat, extinzându-i sfera de cuprindere în conformitate cu obiectivele prezentei decizii.
- (11) Anul european al competențelor urmează Anului european al tineretului 2022, care a încercat să capaciteze, să onoreze, să sprijine și să colaboreze cu tinerii, inclusiv cu cei cu mai puține oportunități, într-o perspectivă ulterioară pandemiei de COVID-19, cu scopul de a avea un impact pozitiv pe termen lung pentru tineri. Anul european al tineretului 2022 a subliniat importanța competențelor pentru tineri, în eforturile lor de a găsi un loc de muncă de bună calitate și de a-și lărgi posibilitățile de angajare.
- (12) Prin promovarea unei mentalități a recalificării și a perfecționării în întreaga Uniune, Anul european al competențelor poate avea un impact pozitiv mai larg asupra societății și a democrației, întrucât o forță de muncă mai bine calificată înseamnă, de asemenea, cetățeni mai activi și mai implicați. Recalificarea și perfecționarea le oferă lucrătorilor competențele necesare pentru a beneficia de oportunități de locuri de muncă de mai bună calitate, pentru a-și spori starea de bine la locul de muncă și pentru a progresa în dezvoltarea lor personală și profesională, stimulând în același timp competitivitatea economiei și contribuind la crearea de locuri de muncă de calitate.
- (13) Întrucât angajatorii, lucrătorii, reprezentanții angajatorilor și ai lucrătorilor, partenerii sociali de la nivel național, european și internațional, camerele de comerț și alte părți interesate cunosc cel mai bine competențele necesare în ecosistemele lor industriale, întărirea acțiunii lor colective privind dezvoltarea competențelor trebuie să facă parte din soluție. Astfel, dialogul social joacă un rol important în anticiparea nevoilor în materie de competențe de pe piața forței de muncă. Pactul privind competențele, lansat de către Comisie în 2020 drept prima acțiune în temeiul Agendei europene pentru competențe, reunește angajatori, parteneri sociali, furnizori de educație și formare, servicii publice de ocupare a forței de muncă și alte părți interesate importante din domeniul competențelor, atât private, cât și publice. Până în prezent, peste 700 de organizații au aderat la Pactul privind competențele, iar în temeiul acestuia au fost instituite 12 parteneriate la scară largă în sectoare strategice, cu angajamente de a promova oportunități de formare pentru șase milioane de persoane. Membrii Pactului privind competențele beneficiază de

<sup>(5)</sup> JO C 465, 17.11.2021, p. 110.

servicii specifice pentru a obține rezultate tangibile. Dimensiunea regională și cea locală sunt, de asemenea, importante, în special în regiunile de frontieră, unde găsierea de lucrători cu competențele adecvate necesită măsuri specifice pentru sprijinirea unor piețe transfrontaliere eficiente ale forței de muncă. În mod similar, zonele defavorizate și îndepărtate, inclusiv regiunile ultraperiferice, se confruntă cu provocări deosebite, deoarece accesul la piața forței de muncă și oportunitățile de recalificare și de perfecționare sunt limitate.

- (14) Rezoluția Consiliului din 26 februarie 2021 privind un cadru strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării în perspectiva realizării și dezvoltării în continuare a spațiului european al educației (2021-2030) <sup>(6)</sup> stabilește drept una dintre prioritățile strategice ale cadrului „transformarea învățării pe tot parcursul vieții și a mobilității într-o realitate pentru toți”, precum și acțiuni concrete vizând dobândirea sau actualizarea de competențe, mai precis perfecționarea și recalificarea pe tot parcursul vieții profesionale.
- (15) Recomandările Consiliului din 16 iunie 2022 privind conturile personale de învățare <sup>(7)</sup> și privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională <sup>(8)</sup> ajută persoanele să înceapă și să-și continue cursurile de învățare într-un mod mai flexibil și mai bine direcționat. Rezoluția Consiliului din 29 noiembrie 2021 privind un nou plan european pentru învățarea în rândul adulților (2021-2030) <sup>(9)</sup> promovează oportunități de învățare formală, non-formală și informală capabile să ofere toate cunoștințele, aptitudinile și competențele necesare pentru a crea o Uniune incluzivă, durabilă, echitabilă din punct de vedere social și mai rezilientă. Aceasta pune accentul pe învățarea în rândul adulților ca parte importantă a învățării pe tot parcursul vieții. Învățarea, orientarea în carieră de calitate și oportunitățile de autoevaluare a competențelor se numără printre măsurile necesare pentru a sprijini persoanele în cursurile lor de învățare.
- (16) Politicile active consolidate în domeniul pieței forței de muncă, promovate în Recomandarea Comisiei din 4 martie 2021 referitoare la un sprijin activ eficient pentru ocuparea forței de muncă în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19 (EASE) <sup>(10)</sup>, vizează sprijinirea tranzițiilor către noi locuri de muncă în contextul redresării în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19 și o mai bună corelare a competențelor pe piața forței de muncă, sprijinită de servicii de ocupare a forței de muncă cu o capacitate administrativă suficientă.
- (17) Recomandarea Consiliului din 24 noiembrie 2020 privind educația și formarea profesională (EFP) pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență <sup>(11)</sup> sprijină modernizarea sistemelor EFP pentru a înzestra tinerii și adulții cu cunoștințele, aptitudinile și competențele de care au nevoie pentru a prospera pe o piață a forței de muncă și într-o societate aflate în evoluție, pentru a gestiona redresarea și tranzițiile juste către economia verde și digitală, într-o perioadă de schimbări demografice și pe parcursul tuturor ciclurilor economice. Aceasta promovează EFP ca potențial motor al inovării și al creșterii economice, care este flexibil în ceea ce privește adaptarea la schimbările de pe piața forței de muncă, furnizează competențe pentru ocupațiile cu cerere ridicată și stimulează incluziunea și egalitatea de șanse. Este esențială creșterea atractivității EFP prin campanii de comunicare și informare, centre de excelență profesională, ecosisteme speciale pentru EFP și concursuri de competențe, cum ar fi Euroskills.
- (18) Competențele pentru tranziția verde, alături de recalificarea și perfecționarea forței de muncă, vor fi necesare în contextul trecerii la o economie modernă, circulară, incluzivă, rezilientă, competitivă, și eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor, astfel cum se prevede în Comunicarea Comisiei din 11 decembrie 2019 intitulată „Pactul verde european”, care stabilește calea către neutralitatea climatică a Uniunii până în 2050. Comunicarea Comisiei din 14 iulie 2021 intitulată „Pregătiți pentru 55: îndeplinirea obiectivului climatic al UE pentru 2030 pe calea spre atingerea obiectivului de neutralitate climatică” recunoaște că tranziția verde poate avea succes numai dacă Uniunea dispune de forța de muncă calificată de care are nevoie pentru a rămâne competitivă și atrage atenția asupra acțiunilor emblematiche ale Agendei europene pentru competențe în vederea înzestrării cetățenilor cu competențele necesare pentru tranziția verde și tranziția digitală.
- (19) Tranziția verde și tranziția digitală în desfășurare ale industriei Uniunii și nevoile aferente de pe piața forței de muncă necesită investiții în dezvoltarea unor sisteme puternice de EFP în întreaga Uniune, promovând aptitudini și competențe de rezolvare a problemelor pentru noile tehnologii, cum ar fi producția inteligentă și utilajele inteligente, robotica avansată, cloud computing, inteligența artificială, prelucrarea datelor și internetul obiectelor.

<sup>(6)</sup> JO C 66, 26.2.2021, p. 1.

<sup>(7)</sup> JO C 243, 27.6.2022, p. 26.

<sup>(8)</sup> JO C 243, 27.6.2022, p. 10.

<sup>(9)</sup> JO C 504, 14.12.2021, p. 9.

<sup>(10)</sup> JO L 80, 8.3.2021, p. 1.

<sup>(11)</sup> JO C 417, 2.12.2020, p. 1.

- (20) Folosirea instrumentelor și tehnologiilor digitale este în creștere în toate etapele vieții și poate crea un decalaj digital. Competențele digitale sunt esențiale pentru participarea pe piața forței de muncă, dar și pentru calitatea vieții și îmbătrânirea activă. În Uniune, peste 90 % din rolurile profesionale necesită un nivel de bază de cunoștințe digitale, în timp ce aproximativ 42 % dintre cetățenii Uniunii, inclusiv 37 % din lucrători, nu au competențe digitale de bază. Decizia (UE) 2022/2481 a Parlamentului European și a Consiliului <sup>(12)</sup> stabilește obiectivul de a asigura faptul că cel puțin 80 % din populația Uniunii are cel puțin competențe digitale de bază până în 2030 și stabilește obiectivul de 20 de milioane de specialiști din domeniul tehnologiei informației și comunicării (TIC) angajați până în 2030, cu scopul de a realiza convergența de gen. Comunicarea Comisiei din 17 ianuarie 2018 privind Planul de acțiune pentru educația digitală subliniază și lipsa capacității programelor specializate de educație și formare de a forma noi experți în domeniul TIC. În plus, în Comunicarea sa din 30 septembrie 2020 privind Planul de acțiune pentru educația digitală 2021-2027, Comisia subliniază că ar trebui utilizate mijloace tehnologice pentru a facilita accesibilitatea și a consolida flexibilitatea oportunităților de învățare, inclusiv recalificarea și perfecționarea.
- (21) Comunicarea Comisiei din 5 mai 2021 intitulată „Actualizarea noii Strategii industriale 2020: construirea unei piețe unice mai puternice pentru a sprijini redresarea Europei” pledează în favoarea luării de măsuri decisive pentru ca învățarea pe tot parcursul vieții să devină o realitate pentru toți și pentru a se asigura faptul că educația și formarea țin pasul cu tranziția verde și tranziția digitală și contribuie la realizarea obiectivelor acestora. Aceasta subliniază că o forță de muncă calificată este esențială pentru a se asigura că tranzițiile respective sunt reușite, pentru a sprijini competitivitatea industriei Uniunii și crearea de locuri de muncă de calitate. De asemenea, ea recunoaște importanța unor parteneriate solide între Uniune, statele membre, partenerii sociali și alte părți interesate relevante, precum și importanța cooperării între ecosistemele industriale și în cadrul acestora. Comunicarea Comisiei din 9 decembrie 2021 intitulată „Construirea unei economii în serviciul cetățenilor: un plan de acțiune pentru economia socială” accentuează că economia socială poate juca un rol decisiv, întrucât este un susținător important al tranziției verzi și al tranziției digitale echitabile din punct de vedere social și favorabile incluziunii și un factor-cheie al inovării sociale, inclusiv în domeniul recalificării și al perfecționării profesionale.
- (22) Atragerea de resortisanți calificați din țările terțe poate contribui la remedierea deficitului de competențe și de forță de muncă din Uniune. Directiva (UE) 2021/1883 a Parlamentului European și a Consiliului <sup>(13)</sup> este o realizare esențială pentru atragerea talentelor cu înaltă calificare pe piața forței de muncă. În Comunicarea sa din 23 septembrie 2020 referitoare la un nou Pact privind migrația și azilul, Comisia pune, de asemenea, un accent puternic pe migrația forței de muncă și pe integrarea resortisanților țărilor terțe. În acest context, Comunicarea Comisiei din 27 aprilie 2022 intitulată „Atragerea de competențe și de talente în UE” urmărește să consolideze cadrul juridic și acțiunea Uniunii în acest domeniu. Comunicarea respectivă propune reformarea Directivei 2003/109/CE a Consiliului <sup>(14)</sup> și a Directivei 2011/98/UE a Parlamentului European și a Consiliului <sup>(15)</sup> în vederea simplificării procedurilor de admitere a lucrătorilor din țări terțe cu toate nivelurile de calificare în Uniune și asigurându-le drepturi mai bune și protecție mai mare împotriva exploatării prin muncă. Comisia va continua să implementeze o rezervă de talente la nivelul UE pentru a facilita corelarea cererii și a ofertei de forță de muncă prin recrutarea de resortisanți ai țărilor terțe și lucrează, de asemenea, la lansarea unor parteneriate adaptate pentru atragerea de talente cu anumite țări partenere cheie, pentru a stimula mobilitatea internațională a forței de muncă și dezvoltarea talentelor într-un mod reciproc avantajos și circular. În plus, Uniunea continuă să fie principalul contribuitor la finanțarea globală a educației, concentrându-se în special pe formarea cadrelor didactice, educația fetelor și EFP. Această activitate, sub egida Declarației comune din 1 decembrie 2021 a Comisiei și a Înalțului Reprezentant privind „Global Gateway”, este complementară obiectivelor prezentei decizii.
- (23) Încrederea în calificări și transparența acestora, indiferent dacă au fost obținute în Uniune sau într-o țară terță, sunt esențiale pentru facilitarea recunoașterii acestora. Instrumentele Uniunii, cum ar fi Cadrul european al calificărilor, Europass, ESCO, Instrumentul UE de stabilire a profilului de competențe al resortisanților din țările terțe,

<sup>(12)</sup> Decizia (UE) 2022/2481 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 decembrie 2022 de instituire a programului de politică pentru 2030 privind deceniul digital (JO L 323, 19.12.2022, p. 4).

<sup>(13)</sup> Directiva (UE) 2021/1883 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 octombrie 2021 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate și de abrogare a Directivei 2009/50/CE a Consiliului (JO L 382, 28.10.2021, p. 1).

<sup>(14)</sup> Directiva 2003/109/CE a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung (JO L 16, 23.1.2004, p. 44).

<sup>(15)</sup> Directiva 2011/98/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 13 decembrie 2011 privind o procedură unică de solicitare a unui permis unic pentru resortisanții țărilor terțe în vederea șederii și ocupării unui loc de muncă pe teritoriul statelor membre și un set comun de drepturi pentru lucrătorii din țările terțe cu ședere legală pe teritoriul unui stat membru (JO L 343, 23.12.2011, p. 1).

acreditările digitale europene pentru învățare, portalul EURES și cadrele de competențe relevante ale Uniunii reprezintă un punct de plecare pentru a sprijini îmbunătățirea nivelului de transparență și a comparabilității competențelor și calificărilor. Pentru buna funcționare a piețelor forței de muncă, competențele trebuie înțelese și valorificate, indiferent dacă sunt dobândite în contexte formale, non-formale sau informale. Consolidarea în continuare a identificării și documentării competențelor, precum și orientarea pentru a le face vizibile sunt pași esențiali către o mai mare transparență și portabilitate a tuturor competențelor, inclusiv a competențelor transversale, cum ar fi competențele lingvistice, gândirea critică, spiritul antreprenorial, creativitatea, competențele interculturale, munca în echipă și educația în domeniul mass-mediei.

- (24) În multe state membre, investițiile publice și private în recalificare și perfecționare sunt insuficiente. Numeroși angajatori, în special IMM-urile, nu oferă sau nu finanțează cursuri de formare pentru personalul lor, iar persoanele care desfășoară activități atipice nu au acces sau au un acces limitat la formare finanțată de angajator. Astfel de inegalități pot submina bunăstarea și sănătatea persoanelor, pot reduce competitivitatea economică, pot duce la ratarea unor oportunități și la bariere în calea inovării și riscă să lase anumite persoane în urmă în ceea ce privește tranziția verde și tranziția digitală către activități economice mai durabile. Alocarea resurselor pentru a se asigura că angajații sunt capabili să lucreze cu cele mai noi tehnologii este importantă pentru competitivitatea întreprinderilor. Este necesar un cadru favorabil care să deblocheze și să stimuleze investițiile financiare ale angajatorilor în competențe și să confere vizibilitate valorii economice a recalificării și perfecționării. De exemplu, pachetul de măsuri de ajutorare a IMM-urilor urmărește să faciliteze accesul la finanțare și la competențe. În plus, Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului <sup>(16)</sup> prevede că statele membre trebuie să se asigure că, în cazul în care dreptul Uniunii sau dreptul intern sau contractele colective de muncă relevante obligă un angajator să ofere formare lucrătorilor pentru a le permite acestora să presteze munca pentru care sunt angajați, o astfel de formare trebuie să fie oferită lucrătorilor cu titlu gratuit, să fie considerată timp de muncă și să fie organizată, pe cât posibil, în timpul programului de lucru.
- (25) În trecut, Uniunea a înregistrat creșteri semnificative ale investițiilor publice în educația și formarea inițială. Cu toate acestea, până în prezent, acest lucru nu a fost corelat cu creșteri corespunzătoare ale investițiilor și cu dezvoltarea unor abordări globale pentru sprijinirea dezvoltării continue a competențelor pe parcursul întregii vieți profesionale. Concluziile Consiliului din 8 iunie 2020 invită statele membre să exploreze posibilele modele de finanțare publică și privată a învățării pe tot parcursul vieții și dezvoltarea competențelor la nivel individual și fac apel la Comisie să sprijine eforturile statelor membre în acest sens.
- (26) Este disponibil un sprijin financiar semnificativ din partea Uniunii pentru recalificare și perfecționare, de exemplu prin Fondul social european Plus (FSE+), Mecanismul de redresare și reziliență (MRR), Fondul european de dezvoltare regională, Fondul pentru o tranziție justă, programul InvestEU (InvestEU), programul Europa digitală, Erasmus+, Orizont Europa, Programul pentru mediu și politici climatice (LIFE), Fondul pentru modernizare și Instrumentul de vecinătate, cooperare pentru dezvoltare și cooperare internațională - „Europa globală”. FSE+ rămâne principalul instrument de finanțare al Uniunii pentru investiții în competențe mai multe și de mai bună calitate ale forței de muncă, în special prin sprijinirea instituțiilor și a serviciilor în a evalua și anticipa nevoile și provocările în materie de competențe, sprijinind oportunitățile de recalificare și perfecționare oferite lucrătorilor de sectorul public și cel privat. Garanția pentru tineret consolidată urmărește să se asigure că toți tinerii primesc o ofertă de bună calitate de angajare, de continuare a educației, de intrare în ucenicie sau de efectuare a unui stagiu de practică, în termen de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la absolvirea unei forme de educație formală. Reformele și investițiile incluse în planurile naționale de redresare și reziliență ale statelor membre în temeiul MRR au o dimensiune importantă în ceea ce privește competențele, adesea legată de politici active în domeniul pieței forței de muncă, în special de sprijinirea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor. În planurile naționale de redresare și reziliență aprobate până în prezent de Comisie și de Consiliu, aproximativ 20 % din cheltuielile sociale sunt dedicate ocupării forței de muncă și competențelor.
- (27) Asistența de redresare pentru coeziune și teritoriile Europei (REACT-EU) a fost primul instrument al pachetului de redresare NextGenerationEU care a efectuat plăți pentru redresarea statelor membre. Acesta a contribuit la crearea de locuri de muncă și la realizarea de investiții în competențe în regiunile cu cea mai mare nevoie de sprijin. Lucrătorii care își pierd locul de muncă din cauza unor restructurări la scară largă pot beneficia, de asemenea, de sprijin prin intermediul Fondului european de ajustare la globalizare pentru lucrătorii disponibilizați pentru a găsi noi locuri de muncă, de exemplu prin educație și formare profesională continuă și prin orientare în carieră și consiliere adaptată.

<sup>(16)</sup> Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (JO L 186, 11.7.2019, p. 105).

- (28) Regulamentul (UE) 2021/1056 al Parlamentului European și al Consiliului <sup>(17)</sup> de instituire a Fondului pentru o tranziție justă recunoaște că recalificarea și perfecționarea lucrătorilor și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă este un instrument necesar pentru a asigura o tranziție verde echitabilă și favorabilă incluziunii și pentru a atenua consecințele negative ale tranziției respective. Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică <sup>(18)</sup> stabilește orientări specifice pentru a ajuta statele membre să elaboreze și să pună în aplicare pachete de politici privind aspectele sociale și de ocupare a forței de muncă relevante, inclusiv politicile de recalificare și de perfecționare. În plus, Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind învățarea pentru tranziția verde și dezvoltarea durabilă <sup>(19)</sup> promovează politici și programe menite să asigure faptul că cursanții de toate vârstele dobândesc cunoștințele și competențele necesare pentru a beneficia de o piață a forței de muncă în schimbare, pentru a trăi în mod durabil și pentru a lua măsuri pentru un viitor durabil.
- (29) InvestEU, în cadrul componentei sale pentru investiții sociale și competențe, sprijină cererea și oferta de competențe, îmbunătățind seturile de competențe ale destinatarilor finali sau utilizarea acestora și promovând piețele de investiții în competențe. InvestEU sprijină, de asemenea, investițiile generale în educație, formare și servicii conexe. În plus, schema pentru o tranziție justă din cadrul InvestEU sprijină investițiile, inclusiv cele care vizează sprijinirea recalificării și a perfecționării lucrătorilor, în regiuni care fac obiectul unui plan aprobat pentru o tranziție justă în conformitate cu Regulamentul (UE) 2021/1056, precum și proiectele de care beneficiază regiunile respective, cu condiția ca acestea să fie esențiale pentru tranziția verde și tranziția digitală a teritoriilor respective.
- (30) Expertiza personalizată prin intermediul Instrumentului de sprijin tehnic al Comisiei poate ajuta statele membre să întreprindă reforme legate de strategiile naționale sau regionale în materie de competențe, transformând finanțarea temporară din partea Uniunii în îmbunătățiri durabile ale oportunităților disponibile de recalificare și perfecționare. Învățarea reciprocă, facilitată de Comisie, poate sprijini, de asemenea, acest proces.
- (31) Comunicarea Comisiei din 3 martie 2021 intitulată „O Uniune a egalității: Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030” urmărește să asigure participarea deplină în societate a persoanelor cu dizabilități, în condiții de egalitate cu celelalte persoane din Uniune și din țări terțe, sprijinind punerea în aplicare a Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap. În cadrul strategiei propuse, Comisia se angajează să se asigure că persoanele cu dizabilități pot participa la cursuri de formare și pot dobândi noi competențe, aceasta fiind o condiție fundamentală pentru ocuparea forței de muncă și independență.
- (32) La nivelul Uniunii, alocarea financiară necesară pentru punerea în aplicare a prezentei decizii ar urma să fie identificată în bugetul programelor contribuitoare, în conformitate cu cadrele financiare multianuale 2014-2020 și 2021-2027. Fără a aduce atingere competențelor Parlamentului European și ale Consiliului în calitate de autoritate bugetară, obiectivul ar trebui să fie furnizarea unei finanțări de cel puțin 9,3 milioane EUR reprezentând cheltuieli operaționale pentru punerea în aplicare a prezentei decizii. Ar trebui ca Anul european al competențelor să primească sprijin financiar din partea programelor și instrumentelor relevante ale Uniunii, sub rezerva disponibilității fondurilor și în conformitate cu normele aplicabile. Finanțarea Anului european al competențelor nu ar trebui să aducă atingere finanțării proiectelor din programele actuale ale Uniunii și ar trebui să vizeze asigurarea unei moșteniri durabile în urma Anului European al competențelor.
- (33) Întrucât obiectivele prezentei decizii nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre, ci, având în vedere amploarea și efectele prezentei decizii, acestea pot fi realizate mai bine la nivelul Uniunii, aceasta poate adopta măsuri, în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul respectiv, prezenta decizie nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivelor respective.
- (34) Pentru a se asigura punerea în aplicare rapidă a Anului european al competențelor, prezenta decizie trebuie să intre în vigoare în regim de urgență în ziua următoare datei publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*,

<sup>(17)</sup> Regulamentul (UE) 2021/1056 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021 de instituire a Fondului pentru o tranziție justă (JO L 231, 30.6.2021, p. 1).

<sup>(18)</sup> JO C 243, 27.6.2022, p. 35.

<sup>(19)</sup> JO C 243, 27.6.2022, p. 1.

ADOPTĂ PREZENTA DECIZIE:

### *Articolul 1*

#### **Obiect**

Perioada cuprinsă între 9 mai 2023 și 8 mai 2024 este desemnată „Anul european al competențelor”.

### *Articolul 2*

#### **Obiective**

În conformitate cu principiile nr. 1, 4 și 5 ale Pilonului european al drepturilor sociale, contribuind la obiectivele stabilite în Agenda europeană pentru competențe și la obiectivele principale ale Uniunii stabilite în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, obiectivul general al Anului european al competențelor este promovarea în continuare a unei mentalități favorabile recalificării și perfecționării, în conformitate cu competențele naționale, dreptul intern și practicile naționale. Prin promovarea în continuare a unei mentalități favorabile recalificării și perfecționării, Anul european al competențelor urmărește să stimuleze competitivitatea întreprinderilor din Uniune, în special a întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri), și să contribuie la crearea de locuri de muncă de calitate, în vederea valorificării întregului potențial al tranziției verzi și al tranziției digitale într-un mod echitabil din punct de vedere social, favorabil incluziunii și just, promovând astfel accesul egal la dezvoltarea competențelor și reducând inegalitățile și segregarea în educație și formare, contribuind la învățarea continuă și la evoluția în carieră, oferind cetățenilor mijloacele necesare pentru a avea acces la locuri de muncă de calitate și pentru a participa pe deplin la economie și societate. Mai exact, activitățile Anului european al competențelor promovează politici și investiții în materie de competențe pentru a asigura faptul că nimeni nu este lăsat în urmă în contextul tranziției verzi și al celei digitale și al redresării economice și, în special, pentru a aborda deficitul de forță de muncă prin reducerea deficitului de competențe și a necorelării competențelor pentru a dispune în Uniune de o forță de muncă și de o societate pregătite, capabile să profite de oportunitățile oferite de tranziția verde și de tranziția digitală, prin:

1. promovarea unor investiții sporite, mai eficace și mai favorabile incluziunii la toate nivelurile, printre altele, din partea angajatorilor publici și privați, în special a IMM-urilor, în toate formele de recalificare și perfecționare, educație și formare pentru a valorifica întregul potențial al forței de muncă actuale și viitoare din Uniune, inclusiv pentru a oferi sprijin persoanelor în ceea ce privește gestionarea tranzițiilor de la un loc de muncă la altul, îmbătrânirea activă și beneficierea de noile oportunități oferite de tranziția economică în curs;
2. întărirea relevanței și a furnizării competențelor prin cooperarea strânsă cu partenerii sociali transectoriali și sectoriali, cu serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă, cu întreprinderile, cu entitățile societății civile, cu furnizorii de servicii sociale fără scop lucrativ și cu furnizorii de educație și formare și promovarea cooperării dintre aceștia, precum și prin dezvoltarea unor abordări comune cu toate ramurile administrației publice de la nivelul Uniunii și de la nivel național, regional și local și prin facilitarea recunoașterii competențelor și calificărilor;
3. corelarea aspirațiilor, nevoilor și a seturilor de competențe ale persoanelor, inclusiv a competențelor dobândite în timpul mobilității, cu nevoile și oportunitățile de pe piața forței de muncă, în special cu cele oferite de tranziția verde și de tranziția digitală, de noile sectoare emergente și de sectoarele principale care au nevoie de redresare în urma pandemiei de COVID-19, asigurându-se o atenție deosebită integrării unui număr mai mare de persoane pe piața forței de muncă, în particular a femeilor și tinerilor, în special a celor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), a persoanelor slab calificate, a lucrătorilor în vârstă, a persoanelor cu dizabilități, a persoanelor din medii defavorizate și diverse, a persoanelor care locuiesc în zone îndepărtate și în regiunile ultraperiferice, precum și a persoanelor strămutate din Ucraina;
4. atragerea persoanelor din țări terțe ale căror competențe sunt necesare în statele membre, prin promovarea oportunităților de învățare, inclusiv, acolo unde este necesar, prin educația și formarea lingvistică, dezvoltarea competențelor și mobilitatea și prin facilitarea recunoașterii calificărilor.



*Articolul 3***Tipuri de măsuri**

- (1) Tipurile de măsuri care trebuie luate pentru realizarea obiectivelor stabilite la articolul 2 includ activități la nivelul Uniunii și, pe baza posibilităților existente, la nivel național, regional sau local, după caz în cooperare cu țări terțe, cum ar fi:
- (a) conferințe online și cu prezență fizică, discuții în cadrul unor forumuri și alte evenimente menite să promoveze dezbaterile privind rolul și contribuția politicilor în materie de competențe la realizarea unei creșteri economice competitive și durabile în contextul schimbărilor demografice, al tranziției verzi și al tranziției digitale, sprijinind astfel și o cetățenie activă și angajată, și să mobilizeze părțile interesate relevante pentru a asigura faptul că accesul la educație, formare și oportunități de învățare este o realitate pe teren;
  - (b) grupuri de lucru, reuniuni tehnice și alte evenimente pentru promovarea discuțiilor și a învățării reciproce cu privire la acțiunile și abordările pe care le pot adopta părțile interesate din sectorul public, privat și din sectorul terțiar, inclusiv pregătirea, publicarea și diseminarea bunelor practici, a orientărilor și a altor documente conexe care rezultă în urma evenimentelor respective;
  - (c) inițiative care vizează, printre altele, persoane fizice, angajatori, în special IMM-uri, camere de comerț și industrie, parteneri sociali, autorități publice, furnizori de educație și formare, pentru a promova furnizarea, finanțarea și utilizarea oportunităților de recalificare și de perfecționare și pentru a maximiza beneficiile și potențialul unei forțe de muncă calificate;
  - (d) campanii de informare, comunicare cuprinzătoare și sensibilizare cu privire la inițiativele Uniunii în materie de recalificare, de perfecționare și de învățare continuă, promovând punerea în aplicare și realizarea unor asemenea inițiative pe teren, precum și adoptarea lor de către potențialii beneficiari;
  - (e) intensificarea dialogului cu partenerii sociali și cu grupurile și rețelele de părți interesate existente, inclusiv prin intermediul platformelor online consacrate la nivel național, regional și local și asigurând oportunități de implicare a părților interesate în legătură cu Anul european al competențelor;
  - (f) promovarea elaborării de strategii și formare în materie de competențe la nivel național, sectorial și la nivel de întreprindere, inclusiv prin dialog social și implicarea partenerilor sociali;
  - (g) implementarea și, după caz, dezvoltarea în continuare a unor instrumente de informare privind competențele, promovând și diseminând în același timp aplicarea acestora la identificarea nevoilor actuale și viitoare în materie de competențe, în special în ceea ce privește tranziția verde și tranziția digitală, sectoarele esențiale care au nevoie de redresare în urma pandemiei de COVID-19, criza energetică și impactul războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei;
  - (h) promovarea și punerea în aplicare în continuare de mijloace și instrumente pentru o mai mare transparență a calificărilor, inclusiv a calificărilor acordate în afara Uniunii și pentru validarea învățării non-formale și informale;
  - (i) promovarea programelor, a oportunităților de finanțare, a proiectelor, a acțiunilor și a rețelelor relevante pentru părțile interesate publice, private și neguvernamentale implicate în conceperea, diseminarea și implementarea oportunităților de recalificare și de perfecționare, de învățare și de EFP.
- (2) Comisia poate identifica alte activități care ar putea contribui la obiectivele stabilite la articolul 2 și poate permite utilizarea trimiterilor la Anul european al competențelor pentru promovarea activităților respective, în măsura în care contribuie la realizarea acestor obiective. Alte instituții ale Uniunii și statele membre pot, de asemenea, identifica alte astfel de activități și le pot sugera Comisiei.

*Articolul 4***Coordonarea la nivel național**

Responsabilitatea pentru organizarea participării la Anul european al competențelor la nivel național și regional le revine statelor membre. În acest scop, fiecare stat membru desemnează un coordonator național sau un organism de coordonare, în funcție de circumstanțele și practicile naționale, cu competențe în domeniul politicilor și competențelor în domeniul muncii. Coordonatorul național sau organismul de coordonare este punctul de contact la nivelul Uniunii și coordonează la nivel global activitățile Anului european al competențelor în statul membru în cauză, permițând implicarea părților interesate relevante.

### Articolul 5

#### Coordonarea la nivelul Uniunii

- (1) Coordonarea Anului european al competențelor la nivelul Uniunii se realizează printr-o abordare transversală, în vederea creării de sinergii între diversele programe și inițiative ale Uniunii din domeniul competențelor.
- (2) Comisia se bazează pe cunoștințele și asistența agențiilor relevante ale Uniunii pentru punerea în aplicare a Anului european al competențelor, în special Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale, Autoritatea Europeană a Muncii, Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, Fundația Europeană de Formare și Agenția Uniunii Europene pentru Securitate Cibernetică.
- (3) Comisia convoacă reuniuni ale coordonatorilor naționali sau ale reprezentanților organismelor de coordonare pentru a coordona activitățile menționate la articolul 3. Reuniunile respective trebuie să constituie oportunități pentru schimbul de informații cu privire la punerea în aplicare a Anului european al competențelor la nivelul Uniunii și la nivel național. La reuniunile respective pot participa, în calitate de observatori, reprezentanți ai Parlamentului European și ai agențiilor relevante ale Uniunii.
- (4) Comisia colaborează îndeaproape cu partenerii sociali, cu societatea civilă, cu furnizorii de educație și formare, cu organismele de pe piața forței de muncă, cu cursanții și cu reprezentanții organizațiilor sau ai organismelor active în domeniul competențelor, al educației, al formării și al învățării continue pentru a oferi asistență în punerea în aplicare a Anului european al competențelor la nivelul Uniunii.

### Articolul 6

#### Cooperarea la nivel internațional

În contextul Anului european al competențelor, Comisia cooperează, atunci când este necesar, cu țări terțe și cu organizațiile internaționale competente, în particular cu Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură și Organizația Internațională a Muncii, precum și cu alte părți interesate internaționale, asigurând în același timp vizibilitatea participării Uniunii.

### Articolul 7

#### Monitorizare și evaluare

Până la 31 mai 2025, Comisia prezintă un raport Parlamentului European, Consiliului, Comitetului Economic și Social European și Comitetului Regiunilor cu privire la punerea în aplicare, rezultatele și evaluarea globală a inițiativelor prevăzute în prezenta decizie și puse în aplicare în statele membre și în Uniune în ansamblu. Raportul respectiv include idei pentru viitoare activități comune în domeniul competențelor pentru a asigura o moștenire durabilă în urma Anului european al competențelor.

### Articolul 8

#### Intrarea în vigoare

Prezenta decizie intră în vigoare în ziua următoare datei publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Adoptată la Strasbourg, 10 mai 2023.

*Pentru Parlamentul European*  
*Președinta*  
R. METSOLA

*Pentru Consiliu*  
*Președintele*  
J. ROSWALL

---