

Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema „Viitorul muncii — dobândirea de cunoștințe și competențe adecvate pentru a răspunde nevoilor viitoarelor locuri de muncă”

(aviz exploratoriu la solicitarea Președinției bulgare)

(2018/C 237/02)

Raportor: **doamna Cinzia DEL RIO (IT-II)**

Coraportor: **doamna Milena ANGELOVA (BG-I)**

Solicitarea Președinției bulgare a Consiliului	Scrisoarea din 5.9.2017
Temei juridic	Articolul 304 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene
Secțiunea competentă	Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie
Data adoptării în secțiune	23.2.2018
Data adoptării în sesiunea plenară	15.3.2018
Sesiunea plenară nr.	533
Rezultatul votului	218/0/3
(voturi pentru/voturi împotrivă/abțineri)	

1. Concluzii și recomandări

1.1. Introducerea treptată și însoțită de schimbări rapide a noilor tehnologii, a digitizării și a robotizării în întreprinderi, dar și în sectorul public are un impact puternic asupra sistemelor de producție, a condițiilor de muncă și a modelelor de organizare a pieței forței de muncă și asupra societății în general.

1.2. Noua revoluție industrială are potențialul de a îmbunătăți productivitatea, viața și calitatea locurilor de muncă, dacă este însoțită în mod corespunzător de o combinație corectă de politici pentru o creștere favorabilă incluziunii și durabilă, bazată pe inovare. Impactul asupra locurilor de muncă va fi semnificativ: vor fi create noi locuri de muncă, unele se vor transforma, iar altele vor fi înlocuite rapid. O educație de bază de calitate, standarde înalte și eficiență în materie de formare profesională, învățarea pe tot parcursul vieții, perfecționarea și reconversia profesională vor fi instrumentele necesare pentru a valorifica viitoarele oportunități de angajare și pentru a stimula competitivitatea întreprinderilor.

1.3. Pentru a se pregăti și a răspunde acestor schimbări tehnologice și digitale rapide, luând în considerare principiul subsidiarității, CESE solicită Comisiei Europene (CE) și statelor membre să elaboreze politici specifice și să adopte măsuri concrete de îmbunătățire și adaptare adecvată a sistemelor lor de învățământ și educație, să elaboreze în comun strategii naționale în materie de competențe și să recunoască dreptul la programe de formare adecvate persoanelor și lucrătorilor din toate grupele de vârstă și din toate sectoarele, prin următoarele măsuri:

- în primul rând, garantând că toți cetățenii UE au acces egal la educație de calitate;
- stabilirea de noi criterii comune în materie de educație și formare profesională, pentru a reduce decalajele dintre țările UE și pentru a consolida coeziunea;
- reorientarea proceselor de educație și formare și consolidarea sistemelor de educație și formare profesională (EFP), pentru a asigura dobândirea rapidă a competențelor necesare;
- sprijinirea negocierii colective și a dialogului social, în concordanță cu sistemele relațiilor de muncă, pentru a putea anticipa și adapta competențele la evoluțiile tehnologice și digitale și pentru a dezvolta formarea la locul de muncă;
- încurajarea interacțiunilor dintre instituțiile de învățământ și întreprinderi;
- lansarea unei strategii agresive privind calificările, pentru a sprijini digitizarea tot mai mare a piețelor forței de muncă;

- elaborarea unor noi dispoziții – cum ar fi măsuri de stimulare bazate pe rezultate, instituirea de noi mecanisme de monitorizare pentru evaluarea rezultatelor obținute în ceea ce privește gradul de acoperire a formării în domeniul digital și a formării pe tot parcursul vieții, schimbul și extinderea la nivelul UE a bunelor practici naționale privind accesul la acțiuni de formare, concediul de studii etc., pentru a include pe toată lumea în programele de formare (atât pe cei care caută un loc de muncă, cât și pe lucrători), acordând o atenție deosebită lucrătorilor slab calificați și lucrătorilor adulți;
- punerea la dispoziția tuturor și asigurarea participării la acțiuni de formare, pentru a îmbunătăți performanța întreprinderilor și dezvoltarea personală și profesională a lucrătorilor, precum și extinderea acestor acțiuni de formare și în cazul locurilor de muncă atipice⁽¹⁾; în mod ideal, ar trebui analizat mai în profunzime dacă un astfel de drept individual la formare ar trebui să fie mobil, adică dacă oamenii ar trebui să îl poată transfera atunci când schimbă angajatorul sau țara;
- întreprinderea unor demersuri pentru a stabili dacă și ce măsuri sunt necesare ca să fie asigurat dreptul la concediu de studiu plătit și preconizarea de către UE a unor măsuri prin care bunele practici în materie de standarde minime în ceea ce privește drepturile la concediu de studiu să devină o deprindere obișnuită în unele state membre⁽²⁾;
- instituirea unui sistem european omogen de evaluare și validare a învățării nonformale și informale;
- investirea, la nivelul UE, în fonduri specifice și orientate pentru a însoți tranziția și stabilirea de noi criterii bazate pe rezultate pentru alocarea acestora;
- încurajarea schimburilor de locuri de muncă între întreprinderi, pentru a sprijini oportunitățile de „schimburi de creiere”, și crearea de platforme dedicate schimbului de informații și de bune practici.

1.4. Un viitor de succes se bazează pe complementaritatea competențelor, nu numai a celor digitale, ci și a competențelor de bază, tehnice și nontehnice, ceea ce necesită sisteme eficiente de școlarizare și profesori bine pregătiți. Însă, în ceea ce privește „noile forme de muncă” – caracterizate prin integrarea proceselor de producție materială și a tehnologiilor digitale – este importantă menținerea unei abordări centrate pe oameni.

1.5. Nu în ultimul rând, CESE solicită Comisiei Europene și statelor membre să găsească modalități de a nu neglija, ci de a îndruma persoanele vulnerabile care nu vor putea să răspundă mutațiilor și exigențelor tot mai mari ale noii ere tehnologice.

2. Introducere

2.1. Digitizarea, automatizarea și noile modele economice, cum ar fi Industria 4.0, economia circulară și economia bazată pe partajare, au dat naștere la **noi forme de muncă** caracterizate prin integrarea proceselor de producție materială și a tehnologiilor digitale, desfășurate atât offline, cât și online, și care au un impact semnificativ asupra proceselor de producție ale întreprinderilor, asupra modelelor de organizare a pieței forței de muncă, asupra condițiilor de muncă, a duratei contractelor de muncă, a acoperirii protecției sociale și asupra raporturilor de muncă.

2.2. Noile tehnologii și digitizarea au potențialul de a asigura o viață personală mai bună și condiții de muncă mai bune, precum și un echilibru mai bun între acestea, de a îmbunătăți productivitatea și de a genera locuri de muncă mai bune, în general, dacă sunt însoțite în mod corespunzător de o abordare adecvată privind tranziția și de o combinație corectă de politici, pentru o creștere durabilă și favorabilă incluziunii, bazată pe inovare. Unele locuri de muncă și domenii de activitate existente vor evolua, unele profesii tradiționale vor dispărea și vor fi create noi activități. Se pot observa trei fenomene: **creare, transformare și înlocuire**, în combinații și la niveluri de intensitate diferite în toate sectoarele⁽³⁾.

2.3. Dezbaterea cu privire la posibilitatea ca acest nou context al muncii să conducă la **pierderea sau la crearea de locuri de muncă** este în curs de desfășurare. Potrivit OCDE, mutațiile în materie de ocupare a forței de muncă și de modele economice vor fi majore în anumite sectoare (producție, transport, sănătate, servicii hoteliere, finanțe și educație). 9 % dintre locurile de muncă sunt expuse riscului de a fi înlocuite, deoarece peste 70 % dintre sarcinile pe care le implică ar putea fi

⁽¹⁾ JO C 173, 31.5.2017, p. 45.

⁽²⁾ JO C 13, 15.1.2016, p. 161.

⁽³⁾ Astfel cum a fost raportat de CEDEFOP. A se vedea CEDEFOP (2017). „Oameni, mașini, roboți și competențe”. Notă de sinteză.

automatizate. Alte 25 % dintre locurile de muncă s-ar transforma, deoarece numai jumătate dintre sarcinile implicate pot fi automatizate⁽⁴⁾. În același timp, digitizarea are un imens potențial de a crea noi locuri de muncă, nu numai în sectorul producției industriale, ci și în cel al serviciilor. Rezultatul va depinde de o agendă politică integrată, de deciziile publice și de politicile care sunt puse în aplicare pentru a răspunde provocărilor pe care le ridică noile procese de producție și modele de afaceri, în special în ceea ce privește dotarea tinerilor cu competențele necesare, precum și formarea, perfecționarea și reconversia profesională atât a persoanelor care caută un loc de muncă, cât și a forței de muncă existente. Posibilitatea ca aceste noi procese și digitizarea să conducă în cele din urmă la creșterea gradului de ocupare a forței de muncă va depinde de măsura în care întreprinderile din UE **se vor adapta** cu succes la evoluțiile tehnologice, de modul în care introducerea și utilizarea tehnologiilor și schimbările la nivelul structurilor organizatorice vor fi abordate în comun de partenerii sociali, de modul în care se va desfășura formarea lucrătorilor, precum și de măsura în care UE și statele membre vor fi capabile să creeze **un mediu favorabil de politici și de reglementare**, pentru a proteja atât interesele întreprinderilor, cât și pe cele ale lucrătorilor⁽⁵⁾. Rolul și expertiza partenerilor sociali vor fi vitale în acest proces, iar dialogul social și negocierile colective, în conformitate cu legislația și practicile de la nivel național, vor avea un rol esențial.

2.4. Provocarea introdusă de noile forme de muncă nu mai este legată de necesitatea „inovării și a digitizării”, ci de necesitatea de a garanta că toată lumea beneficiază de **programe de educație și formare adecvate și de înaltă calitate**, concepute astfel încât să permită oamenilor să dobândească **prompt** noi cunoștințe, aptitudini și competențe. Problema este de a afla cum putem combina roboții și inteligența umană și de a concilia prioritatea unei **abordări axate pe oameni** în fața inteligenței artificiale cu introducerea digitizării în toate sectoarele economice, inclusiv în cadrul lanțurilor valorice ale întreprinderilor⁽⁶⁾.

2.5. Prin urmare, în cadrul politicilor și al reglementărilor privind piața forței de muncă active, una dintre cele mai importante întrebări se referă la modul în care pot fi **reorientate educația, formarea și învățarea pe tot parcursul vieții** în funcție de nevoile angajatorilor și ale pieței forței de muncă, pe de o parte, și evoluând către o capacitate de inserție profesională sporită și mai bună, într-un mediu al pieței forței de muncă în rapidă schimbare, pe de altă parte, precum și la modul în care trebuie adaptat conținutul programelor de educație și formare pentru perfecționarea și reconversia profesională a lucrătorilor adulți. Această provocare îi afectează în mod egal pe angajatori și pe angajați, obligându-i pe aceștia și, în egală măsură, obligând instituțiile pieței forței de muncă să depună mai multe eforturi în materie de **prognoză, planificare, finanțare și strategie**.

2.6. CESE ar dori să invite Comisia Europeană și statele membre să abordeze problema gravă a numărului tot mai mare de persoane care nu au profilul și **nivelul de studii necesar** și care, prin urmare, nu reușesc să țină pasul cu viteza schimbărilor, riscând astfel să fie **marginalizate**.

3. Situația actuală

3.1. Problema competențelor – atât cele dobândite prin educația inițială cât și cele obținute prin formare și învățare pe tot parcursul vieții – a beneficiat în ultimul timp de o atenție considerabilă din partea instituțiilor UE și a organizațiilor internaționale și a fost examinată din diferite perspective, într-un scenariu de schimbări rapide pe piața forței de muncă. În prezentul aviz, se utilizează numai datele provenite din **cele mai recente documente** ale acestor instituții.

3.2. Mai multe dintre aceste documente, discutate mai jos, explorează problema productivității și se axează pe doi factori: **competențele și noile modele de organizare a muncii**. Toate recunosc că una dintre principalele provocări pe care le va ridica cea de-a patra revoluție industrială pentru piața forței de muncă va fi de a **defini noile competențe** de care lucrătorii vor avea nevoie. Recent, s-au purtat discuții referitoare la câteva sugestii și bune practici utile. CESE își exprimă aprecierea față de Campania privind competențele digitale pentru locuri de muncă („e-Skills for Jobs”) 2015-2016 și față de Manifestul privind competențele digitale („e-Skills Manifesto”), inițiativă lansată de **Comisia Europeană**. Comitetul recomandă cele 10 principii esențiale subliniate ca bune orientări pentru viitoarele politici digitale⁽⁷⁾ și reiterează concluziile recentelor sale **avize**⁽⁸⁾ relevante. Pe de altă parte, odată cu inițiativa „O nouă agendă pentru competențe în Europa”⁽⁹⁾, a fost lansată o revizuire a cadrului de competențe-cheie al UE și a Manifestului privind competențele digitale

⁽⁴⁾ OCDE (2017). „Viitorul muncii și al competențelor”. Document prezentat în cadrul celei de a doua reuniuni a Grupului de lucru G20 privind ocuparea forței de muncă, februarie 2017. A se vedea p. 8.

⁽⁵⁾ „Declarația partenerilor sociali europeni privind digitizarea”, adoptată în cadrul reuniunii sociale tripartite la nivel înalt la 16 martie 2016.

⁽⁶⁾ După cum arată CEDEFOP într-una din notele sale de sinteză (a se vedea nota 1 de mai sus): „Șomajul tehnologic este o temă recurentă, însă lipsa locurilor de muncă în era digitală va depinde de inteligența umană, nu de cea artificială”.

⁽⁷⁾ Acestea sunt enumerate în „Declarația de la Riga privind competențele digitale” din martie 2015, care a fost publicată la lansarea Campaniei privind competențele digitale pentru locuri de muncă 2015-2016 și a Manifestului privind competențele digitale; cf. concluziile de la Riga din iunie 2015.

⁽⁸⁾ JO C 434, 15.12.2017, p. 36; JO C 434, 15.12.2017, p. 30; JO C 173, 31.5.2017, p. 45; JO C 303, 19.8.2016, p. 54; JO C 13, 15.1.2016, p. 161; JO C 347, 18.12.2010, p. 1; JO C 128, 18.5.2010, p. 74; JO C 93, 27.4.2007, p. 38.

⁽⁹⁾ JO C 173, 31.5.2017, p. 45.

din decembrie 2016, revizuirea și actualizarea competențelor digitale fiind un element important în acest proces. CESE salută recenta adoptare de către Comisia Europeană a două inițiative importante: propunerea de recomandare a Consiliului privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții și Comunicarea privind Planul de acțiune pentru educația digitală ⁽¹⁰⁾; Comitetul dorește o punere în aplicare rapidă a orientărilor pe care le conțin.

3.3. Două rapoarte OCDE recente ⁽¹¹⁾ subliniază legătura dintre inegalitatea salarială și utilizarea calculatoarelor, cu alte cuvinte, impactul pozitiv al schimbărilor tehnologice asupra salariilor lucrătorilor calificați – care conduce, totuși, la o **adâncire a diferenței de remunerare** cu lucrătorii slab calificați, existând diverse exemple de noi locuri de muncă și cerințe în materie de competențe în acest sens, precum și **cererea tot mai mare** în special de competențe specializate TIC necesare pentru programare, precum și competențe generice și complementare în domeniul TIC. De asemenea, CESE apreciază recentul raport al OCDE „Aspecte-cheie privind transformarea digitală în cadrul G20”, pentru analiza cuprinzătoare a provocărilor în materie de politici pe care o include și recomandările făcute în acest sens ⁽¹²⁾, și dorește să sublinieze importanța **relațiilor de muncă solide** pentru succesul politicilor adoptate la nivelul G20 și la nivelul UE. Din acest motiv, CESE reiterează, de asemenea, concluziile și recomandările din **avizele și studiile** sale recente, în special pe cele axate pe efectele digitizării asupra întreprinderilor și a industriilor tradiționale ⁽¹³⁾, nevoia de schimbare în relațiile industriale ⁽¹⁴⁾, problema condițiilor de muncă ale lucrătorilor din sectoarele atipice ⁽¹⁵⁾, impactul economiei la cerere ⁽¹⁶⁾, rolul guvernelor în măsurile de politică și importanța învățării pe tot parcursul vieții pentru viitor ⁽¹⁷⁾. OCDE lucrează la **Strategia pentru noi locuri de muncă**, care va fi lansată anul viitor și care va cuprinde un capitol dedicat competențelor și decalajelor digitale. CESE își exprimă unele preocupări cu privire la lipsa unei valori adăugate reale a recomandărilor politice adresate guvernelor în cadrul expunerii în discuție. Întrucât OCDE este totuși încă în faza pregătitoare a Strategiei privind locurile de muncă, CESE va urmări dezbateră în cadrul Strategiei privind competențele, nu în ultimul rând în perspectiva Summitului OCDE privind competențele, care va avea loc în luna iunie, și solicită Comisiei Europene să exploreze noi inițiative comune.

3.4. Deși sprijină cea de a patra revoluție industrială, **Forumul Economic Mondial** avertizează cu privire la potențialul risc (potrivit unor previziuni) ca 15 economii dezvoltate și emergente majore să fie afectate de dispariția a aproximativ 5 milioane de locuri de muncă, până în 2020, nefiind anticipată deocamdată nicio înlocuire a acestora, și semnaleză câteva subiecte de discuție privind **stabilitatea competențelor, disparitatea de gen în industrie și strategiile de lucru** ⁽¹⁸⁾.

3.5. În cadrul **reuniunii sociale tripartite la nivel înalt din martie 2016**, partenerii sociali europeni au solicitat Comisiei Europene să sprijine transformarea digitală a economiilor și a piețelor forței de muncă și să colaboreze cu ei, pentru a se asigura că politicile privind piața forței de muncă și competențele sunt concepute **atât pentru întreprinderi, cât și pentru lucrători** ⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁰⁾ COM(2018) 24 final și COM(2018) 22 final.

⁽¹¹⁾ T. Berger și C. Frey (2016) *Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work* (Transformarea structurală în cadrul OCDE: digitizarea, dezindustrializarea și viitorul muncii), Documentele de lucru ale OCDE în domeniile social, ocuparea forței de muncă și migrație, nr. 193, Editura OCDE, Paris; și OCDE (2016), *New Skills for the Digital Economy* (Noi competențe pentru economia digitală), Documentele OCDE în domeniul economiei digitale, nr. 258, Editura OCDE, Paris.

⁽¹²⁾ OCDE (2017). „Aspecte-cheie privind transformarea digitală în cadrul G20”. Raport elaborat în contextul unei conferințe comune a Președinției germane a G20 – OCDE. Pentru lista recomandărilor, a se vedea paginile 145-149.

⁽¹³⁾ JO C 13, 15.1.2016, p. 161.

⁽¹⁴⁾ JO C 434, 15.12.2017, p. 30.

⁽¹⁵⁾ JO C 303, 19.8.2016, p. 54.

⁽¹⁶⁾ CESE (2017). „Impactul digitizării și al economiei la cerere asupra piețelor forței de muncă și consecințele pentru relațiile de muncă și industriale”. Studiu elaborat de o echipă de cercetare a CEPS.

⁽¹⁷⁾ JO C 173, 31.5.2017, p. 45.

⁽¹⁸⁾ Forumul Economic Mondial (2016). *Viitorul locurilor de muncă*. „Strategia privind ocuparea forței de muncă, competențele și forța de muncă în contextul celei de-a patra revoluții industriale”. Global Challenge Insight Report.

⁽¹⁹⁾ A se vedea, mai sus, nota 2.

3.6. CESE sprijină **rezoluția** Parlamentului European din 16 februarie 2017, care conține recomandări adresate Comisiei Europene referitoare la **normele de drept civil privind robotica** ⁽²⁰⁾, în special pe cele privind **principiile etice** (siguranța umană, sănătatea și securitatea, libertatea, viața privată, integritatea și demnitatea, autodeterminarea și nediscriminarea, protecția datelor cu caracter personal și transparența; necesitatea actualizării cadrului juridic al Uniunii Europene printr-o serie de principii etice orientative adaptate complexității roboticii) și pe cele privind **educația și ocuparea forței de muncă** (solicitare adresată Comisiei de a acorda un sprijin semnificativ dezvoltării competențelor digitale pentru toate grupele de vârstă și indiferent de statutul profesional; precum și necesitatea de a atrage mai multe femei interesate să urmeze o carieră în domeniul digital, de a demara o analiză și o monitorizare mai atentă a locurilor de muncă pe termen mediu și lung, de a evidenția importanța anticipării schimbărilor în societate – în special din punctul de vedere al ocupării forței de muncă și al flexibilității competențelor; este menționată și recunoașterea potențialului imens al roboticii și al IA în mai multe domenii).

3.7. Nota de sinteză **CEDEFOP** intitulată „Oameni, mașini, competențe și roboți” ⁽²¹⁾ sugerează că, înainte de a trage concluzii cu privire la viitor, este important să înțelegem diferitele moduri în care tehnologia schimbă lumea muncii: înlocuirea locurilor de muncă, crearea de locuri de muncă și transformarea locurilor de muncă; o analiză pe sectoare a angajaților adulți care s-au **confruntat cu schimbări tehnologice** la locul de muncă în perioada 2009-2014 – care reprezintă, în ansamblu, 43 % din totalul angajaților adulți – este importantă pentru a înțelege magnitudinea prezentei provocări.

3.8. CESE reamintește două dintre **avizele sale recente** din luna iulie a anului trecut privind noile forme de muncă ⁽²²⁾; în special importanța **securității sociale** pentru persoanele care se confruntă cu noi forme de muncă, cum ar fi lucrătorii din sistemul de externalizare spre public și noile tipuri de medii de lucru; relevanța învățării pe tot parcursul vieții și necesitatea competențelor viitoare; **rolul fundamental al partenerilor sociali și al negocierii colective**, în conformitate cu legislația și practicile de la nivel național, precum și rolul societății civile, în general, în limitarea efectelor negative ale acestor schimbări rapide și în consolidarea aspectelor pozitive.

3.9. Raportul **Eurofound** de luna trecută, intitulat „Forme de muncă atipice: tendințe recente și perspective viitoare” ⁽²³⁾, este important pentru analiza noilor modalități de lucru, dar mai ales pentru alertarea cu privire la **protecția socială, veniturii, programul de lucru** și statutul neclar al persoanelor care lucrează cu contracte atipice: CESE este de acord cu sugestiile Eurofound și invită factorii de decizie să acorde atenție acestor chestiuni, care au fost deja menționate de CESE în documentele menționate mai sus.

4. Viitorul este acum: (a) Acțiuni și propuneri

4.1. În contextul nou și în schimbare rapidă al muncii, teoretic, este dificil să se **identifice noi profesii și competențele relevante**. De obicei, piața forței de muncă, adesea cu implicarea întreprinderilor și a partenerilor sociali, **anticipează definirea** de noi profiluri profesionale în funcție de nevoile sale. **Negocierea colectivă** la toate nivelurile – în conformitate cu legislația și practicile naționale – și **mecanismele de participare a lucrătorilor** la nivel de întreprindere sunt instrumente relevante pentru a răspunde schimbărilor privind nevoile de competențe și de formare și pentru a contribui la anticiparea acestor schimbări și la creșterea gradului de inovare.

4.2. În plus, CESE subliniază că există **noi metode**, cum ar fi analiza volumelor mari de date, care pot ajuta la obținerea de **semnale rapide ale schimbării**, privind nevoile pieței muncii: aceste tehnici completează instrumentele tradiționale de prognoză și alte instrumente de anticipare a competențelor și pot contribui la o mai bună înțelegere a cererii de competențe în schimbare rapidă, în contextul adoptării rapide a noilor tehnologii.

4.3. Formele atipice de muncă din ce în ce mai numeroase din economia digitală necesită o reglementare la nivelurile corespunzătoare, astfel încât să se asigure pentru toți protecție socială și acces la formare, competențe și calificări, inclusiv pentru lucrătorii atipici ⁽²⁴⁾. Ar trebui să se analizeze dacă un astfel de drept individual la formare ar trebui să fie mobil, adică oamenii să îl poată transfera atunci când schimbă angajatorul sau țara.

⁽²⁰⁾ Rezoluția Parlamentului European din 16 februarie 2017 conținând recomandări adresate Comisiei referitoare la normele de drept civil privind robotica, A8-0005/2017.

⁽²¹⁾ A se vedea, mai sus, nota 3.

⁽²²⁾ JO C 434, 15.12.2017, p. 36 și JO C 434, 15.12.2017, p. 30.

⁽²³⁾ Eurofound (2017). *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects* (Forme atipice de ocupare a forței de muncă: tendințe recente și perspective), Eurofound, Dublin.

⁽²⁴⁾ JO C 434, 15.12.2017, p. 30.

4.4. CESE consideră că este, de asemenea, esențial să se îmbunătățească participarea lucrătorilor la învățarea pe tot parcursul vieții și să se stabilească, împreună cu întreprinderile, conținutul formării la locul de muncă într-un mod care să aducă beneficii atât lucrătorilor, cât și întreprinderilor. Accesul egal al lucrătorilor la învățare profesională și la formare profesională continuă ar trebui asigurat prin investiții în diferite programe și instrumente. Posibilitatea oferită de platformele de învățare online și digitale ar putea fi, de asemenea, exploatată; totuși, utilizarea lor ar trebui să fie convenită de partenerii sociali, cu respectarea dispozițiilor privind timpul de lucru și timpul liber al lucrătorilor. Este important să recunoaștem că învățarea pe tot parcursul vieții poate avea un caracter formal, nonformal sau informal. Toate formele de învățare pot aduce valoare adăugată, dacă sunt bine concepute în rândul actorilor relevanți. Validarea învățării nonformale și informale este importantă pentru îmbunătățirea și demonstrarea abilităților și a competențelor unei persoane.

4.5. **Participarea lucrătorilor** la programele privind utilizarea corectă a tehnologiei în cadrul întreprinderii este fundamentală. Astfel, va exista certitudinea că aceștia vor primi instrumentele și instruirea care le vor permite să gestioneze tehnologia în domeniul lor, dar și că vor participa la procesul de inovare, asigurându-se astfel că această **conștientizare** le va transforma temerile legate de schimbare în oportunități de dezvoltare personală și profesională.

4.6. CESE subliniază importanța luării de măsuri concrete pentru a ajuta sistemele naționale de educație și formare profesională să își **adapteze programele** cât mai curând posibil, astfel încât programele de învățământ și sistemele de formare la locul de muncă să răspundă mai bine nevoilor pieței forței de muncă și să garanteze că sistemele de formare și educație sunt eficiente în privința impactului asupra tuturor beneficiarilor, inclusiv asupra lucrătorilor expuși riscului de excludere din cauza noilor forme de muncă digitale, cum ar fi lucrătorii **slab calificați, persoanele cu dizabilități sau populația rurală** din zonele în care penetrarea conexiunilor în bandă largă este mult mai scăzută față de zonele metropolitane. Prin urmare, este esențial **să se simplifice** procedurile administrative aferente în acele state membre unde ele sunt împovărătoare. Pentru a îndeplini aceste obiective, CESE invită Comisia și statele membre, în cadrul procesului semestrului european, să adopte măsuri practice, cum ar fi: noi mecanisme de monitorizare la nivelul UE pentru colectarea și evaluarea datelor privind rezultatele obținute la nivel național în acoperirea formării digitale și pe tot parcursul vieții; stabilirea unor noi criterii de referință în vederea atingerii unor noi niveluri comune de educație de bază, a creării unor sisteme de competențe digitale la nivelul UE și a evitării amplificării decalajului dintre țările UE; consolidarea sinergiilor între țări prin participarea la rețelele de infrastructuri electronice; stabilirea unor noi criterii solide, bazate pe rezultate, pentru alocarea de fonduri și furnizarea de stimulente pentru îmbunătățirea **coeziunii** dintre statele membre în ce privește sistemele lor de educație și formare profesională.

4.7. CESE își exprimă îngrijorarea cu privire la viitorul persoanelor **slab calificate** și, în general, a grupurilor vulnerabile din Europa. Comitetul se teme că acțiunea din cadrul Noii agende pentru competențe, intitulată „Parcursuri de actualizare a competențelor”, ar putea să nu fie suficientă pentru a rezolva problema. Așa cum a arătat recent CEDEFOP⁽²⁵⁾, definirea acestui grup mare, care cuprinde numeroase categorii diferite de persoane dezavantajate, este complexă și insuficient înțeleasă, în timp ce cifrele sunt alarmante – de exemplu, în 2015, unul din patru adulți europeni cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani (aproximativ 64 de milioane de adulți) era încă slab calificat, în timp ce ponderea populației adulte cu abilități cognitive scăzute în ceea ce privește alfabetizarea și competențele numerice era de 18 %, respectiv, de 20 %. Datele CEDEFOP arată că probabilitatea ca acest grup să participe la activități de învățare este minimă. Având în vedere că studiul a demonstrat că investițiile în competențe dau roade, CESE se așteaptă ca Comisia Europeană să facă mai mult pentru a se asigura că grupurile vulnerabile, cum ar fi **persoanele în vârstă**, vor fi capabile și încurajate să participe la **inițiative de învățare pentru adulți**, pentru a se evita riscul marginalizării acestora pe piața muncii. De asemenea, este important să existe un impact asupra lucrătorilor din **categoria de vârstă 55-64 ani**, întrucât, adesea, aceștia prezintă cea mai scăzută probabilitate să participe la învățarea pe tot parcursul vieții. CESE subliniază, de asemenea, importanța adaptării echipamentelor și a noilor tehnologii software, astfel încât să poată fi utilizate și de **persoanele cu handicap**.

4.8. O atenție deosebită ar trebui acordată, de asemenea, **măsurilor specifice de gen** pentru a reduce decalajul digital; diferențele persistente de gen în domeniul studiilor pot însemna că femeile vor beneficia mai puțin de noile oportunități de angajare în profesiile asociate STIM (științe, tehnologie, inginerie și matematică); o mai mare flexibilitate a muncii poate duce la creșterea gradului de ocupare a forței de muncă de către femei, dar, de asemenea, are un impact negativ asupra calității locurilor lor de muncă⁽²⁶⁾.

⁽²⁵⁾ CEDEFOP (2017). „Investiția în competențe dă roade: Costul economic și social al adulților slab calificați din UE”.

⁽²⁶⁾ OCDE (2017). „Digitalizarea: Viitorul muncii pentru femei”. Sinteză a politicilor privind viitorul muncii.

4.9. În acest context al schimbărilor rapide și continue, este esențial să li se ofere tuturor numeroase și diferite oportunități de învățare, care să poată duce la dobândirea de **competențe valoroase (utilizabile)** pe piața forței de muncă, în conformitate cu dimensiunea digitală a noii lumi, protejându-i pe toți de riscul de a fi excluși de pe piața muncii sau de a fi retrogradați la forme de muncă precare. Așteptările lucrătorilor și nevoile piețelor muncii ar trebui să se reflecte în sistemele de educație și formare disponibile, astfel încât întreprinderile să se poată dezvolta, iar oamenii să își găsească un loc de muncă sau să se dezvolte la locurile de muncă existente, în conformitate cu abilitățile, anticipările și competențele lor. **Implicarea activă a lucrătorilor** în programele de formare pe tot parcursul vieții și în activitățile de formare la locul de muncă este o condiție *sine qua non* pentru creșterea și competitivitatea întreprinderilor, pentru capacitatea de inserție profesională a lucrătorilor și pentru asigurarea unor locuri de muncă de bună calitate.

4.10. CESE subliniază, de asemenea, importanța creșterii gradului de furnizare și de participare la programe de **învățare pe tot parcursul vieții**, care vizează îmbunătățirea performanței întreprinderii și dezvoltarea personală și profesională a lucrătorilor. Ar trebui adoptate măsuri practice pentru a li se asigura tuturor⁽²⁷⁾ – în funcție de nevoile personale identificate – o ofertă de învățare pe tot parcursul vieții și participarea la activități, învățarea trebuind să fie asigurată pe baza unei bune repartizări a costurilor și a gestionării între guverne, angajatori și lucrători și în colaborare cu instituțiile publice și private. CESE dorește să sublinieze că ar trebui făcute demersuri pentru a stabili ce măsuri sunt necesare ca să fie asigurat dreptul la concediu de studiu plătit și că ar trebui ca UE să aibă în vedere măsuri prin care bunele practici în materie de standarde minime pentru drepturile la concediu de studiu să devină o deprindere obișnuită în unele state membre⁽²⁸⁾. CESE subliniază necesitatea unei **strategii ofensive de calificare** care să răspundă digitizării tot mai mari a piețelor forței de muncă, oferind astfel stimulente pentru investiții atât la nivel de întreprindere, cât și în sectorul public, pentru a promova **investițiile publice și private în educație și formare profesională**.

4.11. CESE subliniază, în plus, necesitatea garantării **accesului egal la servicii digitale** pentru toți, în special pentru persoanele în vârstă și persoanele cu dizabilități, astfel încât noile obiective tehnologice să nu fie un obstacol, ci o oportunitate reală și majoră pentru toți, fără discriminare sau bariere. Comitetul invită Comisia Europeană și statele membre să găsească instrumente care să garanteze un sprijin adecvat pentru toată lumea în această „nouă societate” și, în același timp, să se asigure că sectorul public dispune de resursele necesare pentru a răspunde acestor nevoi. În special persoanele expuse riscului de a-și pierde locul de muncă din cauza automatizării trebuie să beneficieze de posibilități de formare care să le permită recalificarea profesională.

4.12. CESE invită Comisia Europeană și statele membre să elaboreze scheme – cu implicarea partenerilor sociali și a altor organizații ale societății civile – pentru a acorda posibilități de acces gratuit la formare, vouchere de studiu sau posibilitatea de cofinanțare pentru cei care nu sunt în măsură să suporte astfel de costuri. În cazul în care lucrătorii trebuie să urmeze un program de formare suplimentar, este important să se asigure un **echilibru între timpul dedicat muncii și timpul dedicat învățării**, care să fie acceptabil atât pentru lucrător, cât și pentru angajator. În acest sens, CESE reafirmă importanța examinării și a realizării unui schimb de experiență privind modul în care este organizată și asigurată formarea în diferite state membre, inclusiv, de exemplu, multitudinea de practici la locul de muncă destinate învățării pe tot parcursul vieții în cadrul activității și practica **concediului de studii** – unele forme ale acestuia fiind plătite – care ar trebui încurajate și sprijinite în întreaga UE.

4.13. Calitatea investițiilor în **creșterea favorabilă incluziunii** și crearea de **locuri de muncă de bună calitate** sunt aspecte esențiale. Prin urmare, CESE subliniază necesitatea de a asigura **resurse adecvate** pentru a însoți tranziția spre schimbările tehnologice și digitizare, abordând caracterul urgent al dobândirii de deprinderi și competențe adecvate, nu numai la nivelul locului de muncă, ci și prin dezvoltarea unor sisteme eficiente de formare, asigurând astfel adaptarea continuă a competențelor. CESE consideră că identificarea **liniilor de finanțare specifice** dedicate acestei tranziții și evaluarea noilor condiții bazate pe rezultate pentru alocarea acestora sunt chestiuni prioritare.

4.14. De asemenea, CESE solicită Comisiei Europene și statelor membre să valorifice cât mai mult **fondurile structurale**, în special Fondul social european – ale cărui priorități în materie de investiții în capitalul uman trebuie să fie confirmate și protejate – pentru adaptarea competențelor, ca instrument complementar. Comisia Europeană și statele membre, împreună cu părțile interesate din societatea civilă, ar trebui să asigure un cadru de criterii comune, pentru a avea o înțelegere comună a noilor competențe, nevoi și obiective, ținând seama, pe de o parte, de diferențele în cadrul Uniunii Europene și de mobilitate (nu numai a persoanelor, ci și a conținutului muncii) și, pe de altă parte, de cerința stabilirii unor niveluri uniforme de reconversie profesională și perfecționare, favorizând astfel coeziunea între țările UE.

⁽²⁷⁾ Comunicarea Comisiei către Consiliu și Parlamentul European privind eficiența și echitatea în sistemele europene de învățământ și formare profesională, COM(2006) 481 final.

⁽²⁸⁾ JO C 13, 15.1.2016, p. 161.

4.15. Instrumentele actualizate în mod corespunzător, cum ar fi **Cadrul european al calificărilor**, și punerea în aplicare a **Directivei privind calificările profesionale** sunt utile pentru transparența calificărilor obținute.

4.16. Competențele digitale sunt, în mod evident, foarte importante în cadrul celei de-a patra revoluții industriale. În acest context, **competențelor de bază** (în domenii precum matematica, fizica, chimia și biologia), care se studiază, de asemenea, în institute tehnice și profesionale, și competențelor lingvistice avansate trebuie să li se acorde o nouă valoare recunoscută: fără acestea nu este posibil să se facă următorul pas către competențele tehnologice și informatice foarte specializate necesare pentru a lucra în medii în care digitizarea și robotica sunt conceptele-cheie ale profesionalismului.

4.17. **Cunoștințele de bază** sunt esențiale, deoarece stimulează gândirea critică necesară pentru selectarea surselor de informare și pentru înțelegerea noilor tehnologii. Ar trebui să se pună un accent mai puternic atât pe **competențele tehnice și de specialitate**, cât și pe **competențele nontehnice**; primele sunt necesare în procesele de producție, însă cele din urmă îi pot ajuta pe lucrători să gestioneze scenarii complexe și în schimbare. Un viitor de succes constă, indiscutabil, în **complementaritatea competențelor**. În special în ceea ce privește competențele nontehnice, este necesar, de asemenea, **să se asigure formarea cadrelor didactice și a furnizorilor de educație și formare** și să fie ajutate **famiile** să înțeleagă importanța acestor competențe.

4.18. CESE sprijină o abordare **care pune un accent puternic pe competențele nontehnice**, cum ar fi tehnicile de rezolvare a problemelor complexe, gândirea critică, munca în echipă, capacitatea de a înțelege semnificația experiențelor (*sensemaking*), gândirea inovatoare și capabilă de adaptare, competența interculturală, colaborarea virtuală, flexibilitatea cognitivă etc., întrucât acestea sunt elemente esențiale pentru dezvoltarea umană și îi pot ajuta pe lucrători să gândească în mod autonom, înainte de a li se cere să devină competenți din punct de vedere digital. CESE sugerează să se acorde o atenție specială dezvoltării acestor competențe în contextul revizuirii **cadrelor europene pentru competențe-cheie**.

4.19. Tinerilor trebuie să li se furnizeze în **școală informații** specifice despre piața forței de muncă și **orientări** cu privire la educație, formare și oportunități de muncă, pentru a le ghida dezvoltarea ulterioară și cariera. Ulterior, asigurarea unei **orientări de-a lungul vieții** este la fel de importantă. **Alegerea unei profesii** este o decizie esențială. Ghidarea tinerilor în această perioadă prin familiarizarea lor cu varietatea de posibilități de formare și cariere profesionale disponibile le permite să ia decizii în cunoștință de cauză.

4.20. În funcție de legătura lor cu teritoriul, pe de o parte, și de misiunea lor, pe de altă parte, **școlile, universitățile și instituțiile de formare** oferă o combinație de cunoștințe noi și noi modalități de învățare. CESE consideră că este important să fie create **interconexiuni** între rolul și activitățile lor cu rolul guvernelor și al instituțiilor centrale și locale și cu lumea muncii. Acest proces trebuie încurajat și sprijinit, recunoscând rolul central al organizațiilor societății civile și al dialogului social, care trebuie dezvoltat începând de la nivel local și teritorial.

4.21. CESE solicită Comisiei să continue activitatea de elaborare a unui „**registru de bune practici**” actualizat, care să aibă potențialul de a servi drept factor de facilitare a unei dezbateri la nivel european pentru identificarea orientărilor și a standardelor pe baza bunelor practici din domeniul formării profesionale.

4.22. Competențele dobândite prin cursurile de **învățare nonformală și informală** sunt tot mai importante. În avizul său din 2015⁽²⁹⁾, CESE a subliniat necesitatea de a lua măsurile necesare pentru ca sistemele naționale de calificări să le poată asigura **validarea** [în conformitate cu Recomandarea 2012/C 398/01 a Consiliului⁽³⁰⁾] și de a evidenția rolul crucial al societății civile organizate în acest proces. Validarea corespunzătoare (constând în identificare, documentare, evaluare și certificare) va aduce valoarea lor adăugată pe piața forței de muncă și va evidenția conștientizarea profesională individuală, și anume cunoașterea posibilităților proprii. Prin urmare, este esențial ca **serviciile de ocupare a forței de muncă și agențiile private/publice** să fie încurajate să devină mult mai active în acest sens. Validarea ar trebui să fie accesibilă la prețuri rezonabile, pentru a aduce beneficii atât lucrătorilor, cât și angajatorilor.

4.23. CESE semnalează cele 10 acțiuni prioritare ale **Noii agende pentru competențe**, și anume inițiativa Parcurșuri de perfecționare, transformarea educației și formării profesionale (EFP) în prima opțiune, Cadrul de competențe-cheie, Coaliția privind competențele și locurile de muncă digitale, Cadrul european al calificărilor (CEC), Instrumentele privind profilurile de competențe pentru resortisanții țărilor terțe, Cadrul Europass, culegerea de date pentru a aborda problema exodului creierelor, Planul de cooperare sectorială în materie de competențe și, în cele din urmă, recomandarea privind urmărirea carierei absolvenților, ca fiind instrumente utile pentru dotarea persoanelor cu competențele adecvate.

⁽²⁹⁾ JO C 13, 15.1.2016, p. 49.

⁽³⁰⁾ Recomandarea Consiliului din 20 decembrie 2012 privind validarea învățării non-formale și informale.

4.24. Pentru o tranziție echitabilă și pentru ca politicile active privind piața forței de muncă să funcționeze, este nevoie de **servicii de ocupare a forței de muncă** la fel de eficiente, capabile nu numai să gestioneze cererea și oferta de locuri de muncă, ci și să ofere **îndrumare și consiliere** persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. CESE invită statele membre să investească mai multe resurse în îmbunătățirea eficacității și a eficienței, dar și a capacității serviciilor de ocupare a forței de muncă și a personalului acestora, precum și în conceperea unor instrumente care să îi sprijine pe cei care nu se află încă pe piața forței de muncă. Astfel, lucrătorii ar putea avea șansa să intre în contact cu antreprenori capabili să le aprecieze valoarea și competențele, într-un cerc virtuos sănătos de creștere profesională și de concurență în mediul corporativ.

4.25. În ceea ce privește oportunitățile de angajare, este foarte important ca UE să abordeze problema așa-numitului **exod al creierelor**, și anume pierderea, de către anumite state membre, a capitalului uman înalt calificat. În mod ideal, mobilitatea în Europa ar trebui să încurajeze un **schimb de creiere** între țări, adică să ducă la o îmbogățire avantajoasă pentru toate statele membre. Realitatea, însă, este diferită. Anumite țări din UE – în special țările din Europa de Vest și din Europa de Nord – sunt mult mai atractive pentru lucrătorii mobili din țările cele mai fragile și mai puțin structurate – în special țările din Europa de Est și de Sud – datorită disponibilității mai mari a locurilor de muncă și capacității lor de a oferi salarii mai mari. În principal Industria 4.0, de la industria prelucrătoare până la sectorul serviciilor și al cercetării, dar și alte domenii, cum ar fi sectorul medical și cel al cercetării, alimentează, prin definiție, o mare parte a acestui exod. Consecința este un flux semnificativ către exterior de persoane, competențe și talente din țările de origine, ceea ce conduce la pierderea competitivității și la pierderea investițiilor acestora în educație și în veniturile fiscale naționale⁽³¹⁾. În unele cazuri, lucrătorii mobili înalt calificați nu reușesc să își găsească locuri de muncă care să corespundă calificărilor lor pe piața forței de muncă din țara de destinație și ajung să ocupe locuri de muncă pentru care sunt supracalificați. Acest lucru poate fi evitat dacă Europa încurajează **schimburile de locuri de muncă între întreprinderi din state membre diferite**. În termeni mai generali, sunt necesare eforturi suplimentare pentru a promova la nivelul UE **convergența către o creștere economică favorabilă incluziunii, bazată pe inovare și cu o ofertă largă de locuri de muncă**, precum și o mai mare **coeziune socială**.

4.26. O altă problemă importantă care trebuie abordată este cea a **sănătății și a siguranței** lucrătorilor. Inovațiile tehnologice ar putea înlocui activitățile grele și periculoase, îmbunătățind astfel calitatea muncii, dar pot apărea noi patologii, în special pentru (tele)lucrătorii izolați. Dialogul social la nivel european, național și la nivelul sectorului industrial este un instrument util pentru a analiza dacă și în ce măsură trebuie **protejată suplimentar** sănătatea și viața personală a lucrătorilor, într-o epocă a comunicațiilor mobile omniprezente, și ce măsuri ar fi utile în acest sens. Prin urmare, este necesar să se identifice mijloacele de prevenire a acestor fenomene, un exemplu fiind **dreptul de a se deconecta**, recent recunoscut în Franța și aplicat în unele acorduri sectoriale și la nivel de întreprindere în anumite țări ale UE, dar care nu a fost încă evaluat la nivelul UE. Acest aspect trebuie în continuare evaluat la nivelul UE, ținându-se seama de necesitatea respectării dispozițiilor referitoare la timpul de lucru și în conformitate cu noua abordare privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată.

4.27. Internetul obiectelor (IoT), confidențialitatea și volumele mari de date sunt alte probleme cu relevanță ridicată în contextul familiarizării cu instrumentele digitale de formare și de învățământ la distanță prin internet și al protecției datelor în acest sens. Rolul **asociațiilor de consumatori** ar trebui, de asemenea, să fie subliniat, deoarece acestea pot contribui în mod eficace la elaborarea de noi instrumente de abordare a provocărilor majore legate de necesitatea de a garanta viața privată a cetățenilor în cazul achiziționării și utilizării de servicii de învățare online⁽³²⁾.

5. Viitorul este acum: (b) Exemple de bune practici pentru reconversia profesională și perfecționarea lucrătorilor

5.1. Printre cele mai bune practici recunoscute se numără resursele educaționale accesibile permanent și gratuit (deschise) (OER, și anume materialele educaționale digitale puse la dispoziție cu licențe care permit reutilizarea, modificarea și distribuția acestora) și cursurile online deschise și în masă (MOOC, și anume cursurile deschise, în rețea, destinate educației la distanță). Deși astfel de resurse sunt relativ recente, dar nu noi, este important să se intensifice consilierea și informarea cu privire la ele. Utilizarea OER și MOOC poate fi un instrument important pentru **deschiderea accesului la educație și formare** într-un mod eficient din punct de vedere al resurselor, care permite oamenilor să asigure un echilibru între angajamentele profesionale și cele familiale.

⁽³¹⁾ Schellinger, A. (2017). *Brain Drain – Brain Gain: European Labour Markets in Times of Crisis* (Exodul creierelor – Atragerea creierelor: Piețele europene ale muncii în perioadele de criză). Un proiect Friedrich-Ebert-Stiftung 2015-2017, p. 88.

⁽³²⁾ JO C 81, 2.3.2018, p. 102.

5.2. În opinia CESE, **Cadrul european pentru competențe electronice** este un instrument util la nivel european: acesta oferă un nivel de referință pentru 40 de competențe, aplicate la locul de muncă în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor, folosind un limbaj obișnuit pentru nivelurile de competențe, abilități, cunoștințe și aptitudini, care poate fi înțeles în întreaga Europă, inclusiv cerințe privind competențele și cunoștințele profesioniștilor, profesiiilor și organizațiilor din domeniul TIC, la cinci niveluri de competență, și este conceput pentru a răspunde nevoilor persoanelor, ale întreprinderilor și ale altor organizații din sectoarele public și privat, în special instituții și întreprinderi din domeniul formării.

5.3. În ceea ce privește **formarea profesională în cadrul întreprinderii**, sistemele duale de formare profesională din țări precum Austria, Germania, Danemarca și Țările de Jos trebuie considerate bune practici, având în vedere implicarea partenerilor sociali în adaptarea continuă a sistemelor EFP la noua lume digitalizată a muncii⁽³³⁾.

5.4. În opinia CESE, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) din Spania, Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) din Franța și Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua din Italia sunt exemple de bune practici în ceea ce privește **finanțarea cursurilor de formare profesională la locul de muncă**, fiind de părere că ele contribuie în mod semnificativ la actualizarea competențelor digitale ale lucrătorilor.

5.5. În mod similar, anumite **sisteme individuale de formare** pot fi, de asemenea, utile: de exemplu, în **Franța** există: un cont personal de formare (CPF), un concediu individual de formare (CIF), un concediu pentru evaluarea competențelor (CBC) și un concediu pentru validarea experienței dobândite (CVAE).

5.6. În **Italia**, există două tipuri de concedii de studii: primul este destinat finalizării studiilor școlare și/sau universitare și altor activități de formare decât cele organizate de angajatori. Cel de al doilea se adresează atât angajaților, cât și șomerilor și este menit să garanteze **dreptul lucrătorilor la învățarea pe tot parcursul vieții**; modul în care sunt identificați lucrătorii, timpul pe care îl pot dedica și veniturile pe care le primesc sunt definite în **contractele colective**. În cele din urmă, din nou în Italia, se acordă un **voucher pentru studii** (*voucher formativo*): acesta este un fel de fond individual pentru activități de formare, destinat consolidării capacității de inserție profesională a persoanelor prin intermediul unor cursuri de formare profesionale și inovatoare.

5.7. **Germania** este una dintre țările cu cea mai ridicată rată a forței active de muncă din lume și cu cea mai scăzută rată a șomajului: conform unui sondaj al OCDE, procentul de ocupare a forței de muncă nu este afectat de nivelul ridicat de automatizare, deoarece lucrătorii sunt instruiți să utilizeze roboți și sunt **îndrumați către alte locuri de muncă** dacă locurile lor de muncă sunt înlocuite de robotizare. Cu toate acestea, în unele domenii există o cerere mai mică pentru ocuparea forței de muncă, iar persoanele care intră pe piața forței de muncă ar putea să nu aibă pregătirea necesară în domeniul competențelor digitale pentru a găsi un loc de muncă. Partenerii sociali germani au decis să accepte **provocarea inovării** și au demarat negocieri privind modul în care pot aborda această provocare pe piața forței de muncă.

5.8. Anul trecut, în Franța, a fost aprobată o lege privind **dreptul de a se deconecta**, iar în Italia, dezbaterile pe această temă este deschisă și recunoscută în unele acorduri colective.

5.9. CESE consideră că tinerii aflați în primele etape de formare și educație școlară trebuie educați nu numai cu privire la nevoile pieței forței de muncă, ci și cu privire la **cetățenia activă deplină**⁽³⁴⁾. În cele din urmă, un alt exemplu de bune practici este acela al includerii în multe școli primare din Estonia a unui **curs de programare de bază**.

5.10. În recenta publicație a Comisiei Europene din acest an, intitulată „Cooperarea dintre întreprinderi și furnizorii de educație și de formare pentru competențe de calitate și un viitor atractiv”⁽³⁵⁾, se semnaleză existența mai multor bune practici interesante puse în aplicare în câteva state membre, care – cu adaptările necesare – ar putea fi reproduse cu succes în orice altă parte:

— proiectul AQUA din Austria, care vizează corelarea competențelor șomerilor cu nevoile angajatorilor, în special ale IMM-urilor;

— școala daneză Coop Food, care vizează rezolvarea problemei deficitului tot mai mare de lucrători din industria alimentară;

⁽³³⁾ JO C 13, 19.8.2016, p. 57, JO C 143, 15.1.2012, p. 94.

⁽³⁴⁾ A se vedea avizul CESE pe tema „Noua strategie a UE în domeniul educației”, punctul 1.2 (JO C 81, 2.3.2018, p. 167).

⁽³⁵⁾ Comisia Europeană (2017). *Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive future* (Cooperarea dintre întreprinderi și furnizorii de educație și de formare pentru competențe de calitate și un viitor atractiv). Luxemburg, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene.

- inițiativa Tech Partnership (Regatul Unit), care vizează stimularea ofertei de forță de muncă în sectoarele digitale;
 - programele de studiu combinate din Germania, care vizează reducerea deficitului de competențe printr-o abordare ascendentă;
 - institutele tehnice superioare din Italia, care vizează asigurarea unei rezerve stabile de competențe la nivel local în sectoare strategice;
 - proiectul Techwise Twente din Țările de Jos, care urmărește ca institutele EFP să asigure corelarea competențelor predate cu nevoile sectorului materialelor de înaltă tehnologie;
 - sistemul educativ în regim de cooperare între Serbia și Germania, care vizează îmbunătățirea ofertei de forță de muncă în unele sectoare care se confruntă cu o lipsă de competențe;
 - educația pentru afaceri din Lituania și Letonia, prin care programele EFP au fost actualizate pentru a se alinia la cerințele pieței forței de muncă;
 - campusul Valkeakoski din Finlanda, care, datorită dialogului strâns cu întreprinderile locale, permite studenților EFP să obțină competențele digitale adecvate în domeniile automatizării și roboticii;
 - proiectul Step Ahead derulat de Slovacia, Republica Cehia și Regatul Unit, care se adresează profesorilor EFP pentru a asigura corelarea competențelor predate cu nevoile pieței forței de muncă;
 - Fundația pentru plasarea forței de muncă în sectorul construcțiilor (*Fundación Laboral de la Construcción* – Spania), care are ca scop actualizarea competențelor lucrătorilor din sectorul construcțiilor și furnizarea unei programe actualizate pentru formarea inițială;
- și, în fine,
- inițiativa globală Nestlé YOUth, care creează oportunități de învățare în sistem dual și elaborează programe împreună cu școlile EFP.

Fiecare dintre aceste inițiative vizează unul sau mai multe aspecte, cum ar fi corelarea cererii cu oferta, învățarea la locul de muncă, competențele digitale și antreprenoriale, mobilitatea și incluziunea socială.

Bruxelles, 15 martie 2018.

Președintele
Comitetului Economic și Social European
Georges DASSIS
