

Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema „Sisteme de educație care oferă sprijin pentru evitarea neconcordanțelor de competențe – ce tranziție este necesară?”

(aviz din proprie inițiativă)

(2019/C 228/03)

Raportoare: **Milena ANGELOVA**

Decizia Adunării Plenare	15.2.2018
Temei juridic	Articolul 29 alineatul (2) din Regulamentul de procedură Aviz din proprie inițiativă
Secțiunea competentă	Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie
Data adoptării în secțiune	13.2.2019
Data adoptării în sesiunea plenară	21.3.2019
Sesiunea plenară nr.	542
Rezultatul votului (voturi pentru/voturi împotriva/abțineri)	130/0/2

1. Concluzii și recomandări

1.1. CESE apreciază atenția sporită acordată educației, formării și dezvoltării și utilizării de competențe în UE, reiterată în inițiativele recente ale Comisiei Europene (CE) ⁽¹⁾. Deși observă că educația și formarea fac parte dintre competențele principale ale statelor membre, CESE subliniază importanța strategică a acestor domenii pentru viitorul Europei, în ceea ce privește prosperitatea economică, îmbunătățirea coeziunii și a vieții democratice, ele permițând totodată „să se abordeze așteptările cetățenilor și să se răspundă pre-ocupărilor acestora cu privire la viitorul într-o lume în schimbare rapidă” ⁽²⁾.

1.2. CESE își exprimă preocuparea față de problemele structurale semnificative de pe piețele muncii, din cauza neconcordanțelor de competențe, unele dintre acestea fiind cauzate de factori tehnologici și demografici. Prin urmare, solicită conceperea și punerea în aplicare fără întârziere a unor măsuri politice bine orientate, însoțite de stimulente și de culegeri de bune practici pentru statele membre, pentru a le susține în punerea în aplicare a unei adaptări de succes a sistemelor de educație și de formare, care să le sprijine efectiv, dacă este cazul, pentru a se evita neconcordanțele de competențe și irosirea talentelor.

1.3. CESE consideră că neconcordanțele de competențe actuale și viitoare ar putea fi abordate adecvat și durabil numai dacă Comisia Europeană și statele membre ar elabora politici bine orientate și ar lua măsuri concrete pentru a-și îmbunătăți și adapta în mod corespunzător sistemele de educație și de formare, respectând angajamentele în materie de gestionare a talentelor și de sisteme globale de guvernare a competențelor. Prin urmare, le invită să treacă la acțiune în acest sens în mod prompt și eficient. Toate acestea ar trebui să fie orientate spre adaptarea permanentă și favorabilă incluziunii a forței de muncă, ca răspuns la noul mediu economic.

1.4. CESE solicită CE să accelereze difuzarea bunelor practici în ceea ce privește programele de calificare și educația și formarea profesională. De asemenea, ar trebui furnizată combinația adecvată de stimulente pentru toți participanții în cadrul procesului de educație și de formare, pentru a proteja dreptul tuturor cetățenilor la programe de formare adecvate ⁽³⁾. În conformitate cu avizul său anterior, CESE subliniază importanța unui Spațiu european al educației ⁽⁴⁾. CESE consideră că se impune actualizarea în continuare și îmbunătățirea constantă a aptitudinilor și competențelor profesorilor la toate nivelurile de educație și formare.

⁽¹⁾ Noua agendă pentru competențe în Europa, 2016, Spațiul european al educației, 2018. Proiectul DG GROW intitulat „Planul de cooperare sectorială în materie de competențe” a fost, de asemenea, bine-venit, deși domeniul său de aplicare este foarte limitat, ca, de altfel, și diferitele proiecte EASME/COSME – de exemplu, 2017/001, 004, 007 și 2016/033 și 034.

⁽²⁾ COM(2018) 268 final.

⁽³⁾ JO C 237, 6.7.2018, p. 8

⁽⁴⁾ JO C 62, 15.2.2019, p. 136

1.5. CESE recunoaște că unele elemente ale neconcordanțelor de competențe vor persista întotdeauna, iar sistemele de educație nu pot pregăti niciodată oamenii perfect, pentru toate situațiile. Cu toate acestea, tendințele actuale sunt îngrijorătoare și creează blocaje pentru creșterea economică și crearea de locuri de muncă, împiedicând cetățenii să își exploateze pe deplin potențialul creativ și întreprinderile să beneficieze pe deplin de capacitatea inovatoare a competențelor furnizate de resursele umane. Acesta este motivul pentru care guvernele, partenerii sociali și societatea civilă ar trebui să își unească forțele, astfel încât să depășească problema și să le ofere oamenilor consilierea și îndrumarea necesare pentru a-i ajuta să facă alegerile corecte și pentru a-și dezvolta permanent cunoștințele și competențele, spre binele societății. Sunt necesare abordări globale și holistice, pentru a anticipa și răspunde mai bine necesităților în materie de competențe ⁽⁵⁾.

1.6. În mod inevitabil, capacitatea de anticipare fiabilă a ofertei și cererii de competențe și a viitoarei structuri a pieței muncii din UE este esențială pentru diminuarea neconcordanțelor de competențe. Din acest motiv, universitățile, centrele științifice și alte instituții de cercetare ar trebui să înceapă să lucreze pe această temă, în strânsă colaborare cu partenerii sociali și cu organele administrative relevante din statele membre. Experiența acumulată de Cedefop în ultimii ani va fi foarte utilă, însă aceasta trebuie dezvoltată în continuare, la nivel național, mai detaliat, pentru fiecare stat membru.

1.7. Guvernele, întreprinderile și lucrătorii ar trebui să considere educația și formarea drept o investiție. Stimulentele fiscale pentru astfel de investiții ar putea încuraja angajatorii și angajații să investească mai mult. Convențiile colective pot recunoaște anumite drepturi și obligații ale angajatorilor și ale angajaților aferente educației și formării. Ar trebui promovate bunele practici în materie de perfecționare și recalificare, pentru a-i ajuta pe oameni să se reintegreze pe piața muncii.

1.8. În contextele nonformale și informale se învață multe, de exemplu în organizațiile de tineret și prin învățarea *inter pares*, numeroase competențe necesare la locul de muncă neputând fi dobândite în cadrul învățării formale în școli ⁽⁶⁾. Prin urmare, CESE încurajează statele membre să caute modalități de validare a calificărilor relevante, dobândite în astfel de situații. O modalitate de a realiza acest lucru este completarea și utilizarea corectă a sistemelor lor naționale de calificări, inclusiv utilizarea unor platforme care oferă evaluări standardizate ale nivelurilor de competențe, indiferent de modul în care au fost dobândite aceste competențe. O astfel de abordare creează un canal suplimentar pentru a semnaliza întreprinderilor potențialul oamenilor, în special în cazul persoanelor mature, evidențind competențele care nu reies bine din documentele de calificare formală, dar care pot fi totuși valoroase.

1.9. Învățarea pe tot parcursul vieții, perfecționarea și recalificarea reprezintă o responsabilitate comună a statului, angajatorilor și lucrătorilor. Pentru a putea avea un parcurs profesional bun, oamenii ar trebui susținuți în mod activ și consiliați și prin metode de orientare, consultanță, consiliere, îndrumare și mentorat cu privire la cum să aleagă în mod informat cursuri de formare și învățare, prin care să dobândească aptitudinile și competențele cerute pe piața muncii. Partenerii sociali ar trebui să joace un rol activ, contribuind la sensibilizarea cu privire la problemele relevante și sugerând posibile soluții. Înainte de a consacra timp și fonduri acțiunilor de formare, oamenii trebuie să știe ce competențe sunt utile și în ce mod le vor influența carierele programele de educație și formare. De asemenea, vor dori să obțină o calificare sau o certificare pe care să o recunoască și alții.

2. Neconcordanțe de competențe actuale și viitoare

2.1. Viitorul începe astăzi – altfel spus, devine o realitate mai repede decât se poate urmări sau anticipa. El aduce provocări importante pentru întreprinderi și administrațiile publice, prin stabilirea de noi modele de afaceri, iar pentru lucrători, prin solicitarea de noi aptitudini și competențe, majoritatea dintre acestea fiind dificil de preconizat în prezent, determinând, prin urmare, societatea în ansamblu să se adapteze suficient de repede la schimbările care se produc rapid. Dacă dorim ca această tranziție să aibă succes, trebuie să rămânem uniți, pregătiți să reacționăm imediat, să ne unim forțele pentru a anticipa ce va urma și să gestionăm proactiv actualele schimbări revoluționare: schimbarea relațiilor dintre oameni, schimbări în domeniul roboticii, al inteligenței artificiale și al digitalizării, acestea fiind, toate, spre binele societății noastre.

⁽⁵⁾ Comisia Europeană, prin DG EMPL, a recunoscut acest lucru, furnizând atât sprijin financiar, cât și sprijin de altă natură proiectelor naționale aferente Strategiei naționale pentru îmbunătățirea competențelor, coordonate de OCDE, în mai multe state membre, inclusiv Portugalia, Italia, Spania, Slovenia și Flandra (Belgia). De asemenea, în ultimii ani, Cedefop a pus în aplicare programe specifice de sprijinire a statelor membre (Grecia, Bulgaria, Slovacia, Estonia, Malta) pentru îmbunătățirea capacităților de anticipare și de corelare a competențelor: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/assisting-eu-countries-skills-matching>

⁽⁶⁾ JO C 13, 15.1.2016, p. 49

2.2. Neconcordanțele de competențe reprezintă una dintre cele mai importante provocări care, în prezent, pun în pericol creșterea economică și împiedică crearea de locuri de muncă durabile în UE. Unele studii ⁽⁷⁾ estimează că costurile acestui fenomen se ridică la 2 % din PIB-ul UE. Conform Comisiei Europene, 70 de milioane de europeni nu au competențe adecvate de scriere și citire și sunt chiar mai mulți cei care nu au competențe numerice și digitale. Un studiu recent ⁽⁸⁾ arată că proporția lucrătorilor din UE afectați de neconcordanțe de competențe rămâne, în medie, în jur de 40 %, în conformitate cu evaluarea globală a Cedefop. Angajații cu competențe relevante reprezintă un factor-cheie de competitivitate pentru întreprinderi. Prin urmare, este extrem de important ca forța de muncă actuală și viitoare să dispună de aptitudini și de competențe care să răspundă necesităților în schimbare ale unei economii moderne și ale pieței forței de muncă. Nimeni nu trebuie lăsat în urmă ⁽⁹⁾, iar irosirea talentelor ar trebui prevenită. Pentru atingerea acestor obiective, este nevoie de cadre didactice și de furnizori de servicii educaționale cu înaltă calificare, precum și de un sprijin adecvat în vederea participării la învățarea pe tot parcursul vieții.

2.3. CESE a subliniat în avizele sale anterioare ⁽¹⁰⁾ efectul pe care îl au digitalizarea, robotizarea, noile modele economice precum Industria 4.0, economia circulară și economia colaborativă asupra noilor cerințe în materie de competențe. De asemenea, CESE și-a exprimat opinia cu privire la necesitatea ca, în domeniul educației și al dezvoltării competențelor, să fie introduse mai multe soluții inovatoare, având în vedere că Europa are nevoie de o adevărată schimbare de paradigmă sub aspectul obiectivelor și al modului în care funcționează sectorul educației, și de o altă înțelegere a locului și rolului acestuia în societate ⁽¹¹⁾. Conform estimărilor Cedefop ⁽¹²⁾, competențele existente ale forței de muncă a UE sunt cu aproximativ o cincime sub nivelul necesar pentru ca lucrătorii să își desfășoare activitatea la cel mai înalt nivel de productivitate. Astfel, sunt necesare acțiuni concertate, pentru a stimula și mai mult educația adulților în Europa.

2.4. Redresarea economiei europene, în combinație cu modificarea nevoilor în materie de competențe, a stimulat cererea de forță de muncă și duce la un deficit de talente fără precedent în ultimul deceniu. Deși rata șomajului în UE este în scădere (de la 10,11 % în 2014, la 7,3 % în 2018), rata locurilor de muncă vacante s-a dublat (de la 1,1 % în 2009, la 2,2 % în 2018) ⁽¹³⁾.

2.4.1. Toate statele membre se confruntă cu această problemă, deși cu o intensitate diferită și din motive diferite. Un sondaj global ⁽¹⁴⁾ arată că, în numeroase state membre, procentul de angajatori care au dificultăți în a găsi angajați este îngrijorător de ridicat. Zece state membre se situează deasupra mediei globale de 45 %, cazurile cele mai nefavorabile fiind România (81 %), Bulgaria (68 %) și Grecia (61 %). La cealaltă extremă, cu mai puține probleme, dar încă semnificative, se situează Irlanda (18 %), Regatul Unit (19 %) și Țările de Jos (24 %).

2.4.2. Pentru aproximativ o treime dintre angajatori, principalul motiv pentru care nu pot ocupa locurile de muncă vacante este lipsa de solicitanți. Pentru alți 20 %, candidații nu au experiența necesară. Odată cu digitalizarea, automatizarea și transformarea întreprinderilor, găsirea candidaților cu combinația potrivită de competențe tehnice și nontehnice este mai importantă decât oricând – totuși, pentru 27 % dintre angajatori, candidații nu au competențele necesare. La nivel global, pentru peste jumătate (56 %) dintre angajatori, competențele de comunicare, scrisă și verbală, reprezintă cele mai valoroase aptitudini umane, urmate de colaborare și rezolvarea problemelor.

2.5. Rezultatele Programului de evaluare internațională a competențelor adulților (PIAAC), ale Sondajului privind competențele și locurile de muncă europene (ESJS) și ale cercetării academice ⁽¹⁵⁾ arată că neconcordanțele se datorează, în mare parte, supracalificării/nivelului de educație prea ridicat. În general, patru din zece angajați adulți consideră că competențele lor sunt utilizate insuficient și aproape o treime din absolvenții de învățământ terțiar sunt supracalificați pentru locurile lor de muncă. Aceasta este consecința atât a unei alocări ineficiente a resurselor (care duce la o utilizare insuficientă a competențelor existente), cât și a dezechilibrelor generale dintre competențele forței de muncă și cererea de pe piața muncii ⁽¹⁶⁾.

2.6. Neconcordanțele de competențe au un impact negativ asupra economiei și a întregii societăți. Acestea:

— îi împiedică pe cetățeni să fie mulțumiți de ocupațiile și de parcursurile lor profesionale, fac să scadă nivelul perceput de apreciere și pot duce la salarii mai mici;

⁽⁷⁾ <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/skills-mismatches-eu-businesses-are-losing-millions-and-will-be-losing-even-more>

⁽⁸⁾ „Necorelarea competențelor – un obstacol în calea competitivității întreprinderilor din UE”, CESE.

⁽⁹⁾ JO C 62, 15.2.2019, p. 136

⁽¹⁰⁾ ¹⁰JO C 237, 6.7.2018, p. 8, JO C 367, 10.10.2018, p. 15

⁽¹¹⁾ JO C 173, 31.5.2017, p. 45. 40 % dintre angajații adulți consideră că competențele lor nu sunt utilizate pe deplin: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3075>

⁽¹²⁾ *Insights into skill shortages and skill mismatches* („O perspectivă asupra lipsei de personal calificat și neconcordanțelor de competențe. Învățăminte desprinse din sondajul Cedefop privind competențele și locurile de muncă europene”), Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop), 2018. De asemenea, Panorama competențelor și Europass.

⁽¹³⁾ Statistici privind șomajul, Statistici privind locurile de muncă vacante, Eurostat.

⁽¹⁴⁾ Soluționarea problemei legate de deficitul de talente, Sondaj al ManpowerGroup privind perspectivele de ocupare a forței de muncă, 2018. Există voci care contestă fiabilitatea acestui studiu – de exemplu, Cappelli (2014): <https://www.nber.org/papers/w20382>

⁽¹⁵⁾ „Necorelarea competențelor – un obstacol în calea competitivității întreprinderilor din UE”, studiu comandat de IME, la solicitarea Grupului „Angajatori” al CESE.

⁽¹⁶⁾ Ibidem.

- împiedică dezvoltarea și împlinirea personală și utilizarea capacității și a potențialului persoanelor;
- au ca rezultat scăderea productivității muncii – unele estimări arată că pierderea productivității ⁽¹⁷⁾ din cauza neconcordanțelor de competențe din UE este de aproximativ 0,8 EUR pentru fiecare oră lucrată ⁽¹⁸⁾;
- scad competitivitatea întreprinderilor, încetinind procesul de angajare și făcându-l mai costisitor și impunând necesitatea unor cheltuieli suplimentare pentru formare.

2.7. Atât forța de muncă înalt calificată, cât și cea slab calificată sunt expuse neconcordanțelor de competențe, din cauza schimbărilor rapide, precum și a profesiilor care necesită în general un nivel înalt de educație și de cunoștințe. Electricienii, mecanicii, sudorii, inginerii, conducătorii auto, specialiștii IT, reprezentanții în vânzări sunt în prezent printre profesiile cu cea mai mare cerere din partea angajatorilor.

2.8. Competențele STIM și cele digitale au un rol tot mai important pentru competitivitatea întreprinderilor și pentru valorificarea productivității lucrătorilor. Importanța competențelor STIM nu se limitează doar la conținutul programelor de învățământ din domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii; ele permit elevilor și studenților să dobândească o gamă mai largă de aptitudini și competențe, precum gândirea sistemică și critică. În sprijinul acestor competențe, este, de asemenea, esențial ca oamenii să aibă o bază solidă de competențe de bază și antreprenoriale. Competențele STIM pot fi dobândite prin educație și formare profesională și prin educație generală. Se impune în mod deosebit ca femeile să fie încurajate să studieze discipline STIM, abordându-se totodată în mod adecvat și chestiunea decalajului digital dintre sexe ⁽¹⁹⁾. Ar trebui să se găsească noi modalități de a populariza STIM, în special la nivelul regiunilor, având în vedere că aceste discipline sunt studiate în general mai ales în marile orașe ⁽²⁰⁾. Radarul competențelor digitale strategice reprezintă un instrument util, cu ajutorul căruia tinerii își întâlnesc modelele sau mentorii și află care sunt competențele cerute pentru anumite locuri de muncă ⁽²¹⁾.

2.9. Sunt necesare măsuri politice bine concepute pentru ca problema neconcordanțelor de competențe să nu se agraveze. Din cauza schimbării revoluționare a tehnologiilor, modelele de afaceri, așteptările consumatorilor și natura muncii se schimbă adesea, într-un mod fără precedent și aproape imprevizibil. Așa cum CESE a subliniat deja ⁽²²⁾, aproape jumătate din locurile de muncă existente ar putea fi automatizate și, prin urmare, automatizarea și roboții vor avea un impact semnificativ asupra viitorului muncii. Aceasta poate duce la un decalaj tot mai mare între nevoile întreprinderilor și calificările, aptitudinile și competențele lucrătorilor în viitor și reprezintă o provocare pentru furnizorii de educație și formare. Acest fapt subliniază, de asemenea, importanța tot mai mare a competențelor nontehnice și transversale, precum și a altor competențe, adesea dobândite prin învățarea informală, și ridică probleme legate de recunoașterea și validarea activităților informale de educație și formare.

2.10. UE ar trebui să încurajeze și să ajute statele membre să abordeze urgent această provocare structurală a pieței muncii și să soluționeze neconcordanțele de competențe care creează blocaje în calea creșterii, punând un accent deosebit asupra competențelor STIM și digitale. Partenerii sociali joacă un rol important în ceea ce privește identificarea și, în măsura posibilului, anticiparea aptitudinilor, a competențelor și a calificărilor care sunt necesare în noile profesii și în cele emergente ⁽²³⁾, astfel încât educația și formarea să răspundă mai bine nevoilor întreprinderilor și ale lucrătorilor. Digitalizarea reprezintă o oportunitate pentru toți, însă doar dacă se aplică în mod corect și se dobândește o nouă concepție asupra muncii ⁽²⁴⁾. De asemenea, este important ca partenerii sociali să fie implicați în interpretarea datelor care sunt culese de agențiile statistice și guvernamentale, deoarece angajatorii și sindicatele pot aduce informații esențiale, care nu ar putea fi altfel luate în considerare. Fondul social european (FSE) joacă un rol indispensabil în susținerea inițiativelor, inclusiv prin acțiuni comune ale partenerilor sociali.

2.11. Cercetările academice privind neconcordanța de competențe au arătat că există diferențe semnificative în ceea ce privește cauzele, amploarea, consecințele și costurile economice ale numeroaselor tipuri diferite de neconcordanțe de competențe. Prin urmare, este puțin probabil ca politicile de tip universal să fie eficiente, deoarece statele membre tind să fie afectate de aspecte diferite ale problemei. Este evident însă că adoptarea unor măsuri de politică relevante, care vizează reducerea neconcordanței de competențe, poate avea ca rezultat creșterea considerabilă a eficienței. În acest scop, CESE subliniază importanța unei învățări holistice, care respectă și îmbogățește diversitatea culturală și sentimentul de apartenență ⁽²⁵⁾.

⁽¹⁷⁾ Ceteris paribus.

⁽¹⁸⁾ Ibidem.

⁽¹⁹⁾ JO C 440, 6.12.2018, p. 37

⁽²⁰⁾ JO C 440, 6.12.2018, p. 37, iar exemple de bune practici au putut fi identificate în Germania, unde „competențele MINT” sunt consolidate cu ajutorul „Casei micilor cercetători”: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-beruforientierung-1>

⁽²¹⁾ Concluziile BMW Foundation European Table.

⁽²²⁾ JO C 367, 10.10.2018, p. 15

⁽²³⁾ <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/big-data-analysis-online-vancancies> A se consulta și studiul intitulat „O perspectivă globală asupra strategiilor naționale privind locurile de muncă 4.0 – o analiză coerentă a rolului partenerilor sociali”, <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/overview-national-strategies-work-40-coherent-analysis-role-social-partners-study>

⁽²⁴⁾ <https://twentythirty.com/how-digitization-will-affect-the-world-of-work>

⁽²⁵⁾ JO C 62, 15.2.2019, p. 136

2.1.2. Pașaportul european al competențelor poate juca un rol important în prezentarea calificărilor, aptitudinilor și competențelor unei persoane, într-un mod care va putea facilita o mai bună corelare a abilităților de care dispune aceasta cu profilul unui anumit loc de muncă.

3. **Provocările cu care se confruntă sistemele de educație și de formare**

3.1. *Observații generale*

3.1.1. Dacă UE dorește să le ofere cetățenilor săi cele mai bune șanse de succes și să își păstreze și să îmbunătățească competitivitatea, atunci trebuie să încurajeze statele membre să promoveze un mediu de politici care oferă educație și formare profesionale inițiale și care continuă să ofere oportunități de învățare pe tot parcursul vieții lor profesionale.

3.1.2. Sistemele de educație și de formare din numeroase state membre se concentrează pe o perioadă de învățare formală îndelungată, urmată de o carieră la locul de muncă. Legătura dintre învățare și câștig a tins să urmeze o relație simplă: „cu cât învățarea formală este mai îndelungată, cu atât recompensele corespunzătoare sunt mai mari”. Studiile economice sugerează că fiecare an suplimentar de școlarizare este asociat, în medie, unui câștig cu 8-13 % mai mare. Este la fel de adevărat că o diplomă universitară nu mai poate fi considerată o garanție pentru a obține un loc de muncă la absolvire. În zilele noastre, angajatorii nu analizează doar nivelul de calificare al unei persoane, ci și abilitățile și competențele dobândite pe parcursul studiilor și măsura în care acestea sunt relevante pe piața forței de muncă. Cu toate acestea, având în vedere noile provocări, acesta nu mai poate fi un model recomandabil. Viitoarele sisteme de educație ar trebui să coreleze educația și ocuparea forței de muncă în noi moduri, facilitând intrarea pe piața muncii, dar și oferindu-le oamenilor posibilitatea de a dobândi noi competențe pe parcursul întregii cariere, într-un mod flexibil.

3.1.3. Simpla pledoarie pentru o educație și formare mai îndelungată nu reprezintă un răspuns adecvat – mai mult nu înseamnă neapărat mai bine. Pentru a răspunde în mod adecvat, sistemele de educație și de formare trebuie să vizeze nevoile reale ale societății și ale economiei, să poată evita alocarea necorespunzătoare a resurselor și să le ofere oamenilor posibilitatea unei învățări țintite pe tot parcursul vieții. Pentru a promova ocuparea forței de muncă în condiții de egalitate de gen și favorabile incluziunii, diferența de remunerare dintre femei și bărbați trebuie să fie abordată prin măsuri adecvate.

3.1.4. Internetul a eliminat necesitatea de a cunoaște și de a ne aminti fapte și detalii importante, oferind un portal disponibil instantaneu către cunoaștere, printr-un singur clic. Aceasta schimbă principiile fundamentale ale științelor umaniste, studenții nemai-fiind nevoiți să memoreze toate informațiile, ei trebuind în schimb să fie învățați cum să asimileze și să dobândească imaginea conceptuală, de bază a subiectelor respective, astfel încât să poată fi apoi capabili să găsească și să prelucreze informațiile pentru a realiza cu succes o anumită sarcină sau să găsească o soluție la o anumită problemă.

3.1.5. Schimbările tehnologice sunt atât de rapide, încât conținutul unor discipline ajunge să fie depășit, chiar în cursul ciclului de învățământ superior al studentului. Aceasta reprezintă o provocare pentru programele de învățământ tradiționale, în special în ceea ce privește așa-numita parte „de bază”, și mărește importanța educației STIM și a dezvoltării competențelor nontehnice, precum gândirea critică, rezolvarea problemelor, învățarea în comun și utilizarea unui spațiu de lucru comun. Este la fel de important să se abordeze și provocările legate de interacțiunea dintre oameni și mașini.

3.1.6. Dezvoltarea noilor tehnologii reprezintă o provocare serioasă și pentru componenta practică a educației și a formării, deoarece, în majoritatea statelor membre, elaborarea și aprobarea oficială a programelor de învățământ durează mult timp, ceea ce le face inflexibile și împiedică adaptarea lor rapidă la progresele din viața reală. Pentru a rezolva această problemă, este necesar să existe o legătură mai strânsă între toate nivelurile de educație și nevoile pieței muncii. Actualizarea programelor de învățământ în timp util devine o provocare esențială, ceea ce subliniază rolul educației, formării profesionale și ucenicilor capabile să se adapteze.

3.1.7. În orice loc de muncă, este esențial ca oamenii să aibă un anumit nivel de competențe tehnice și specifice, bazate pe cunoștințele și experiența pentru sectorul respectiv. Devine însă tot mai important să aibă și abilități fundamentale, cum ar fi creativitatea și rezolvarea problemelor, precum și competențe sociale și empatie.

3.1.8. Ritmul tot mai accelerat în care competențele consacrate devin învechite face ca rapiditatea cu care se dobândesc noi competențe să fie esențială și are drept rezultat cererea tot mai mare pentru o nouă combinație de competențe, ca reacție la așa-numitele „locuri de muncă hibride”, care combină diferite tipuri de sarcini. De exemplu, competențele de programare sunt în prezent solicitate în numeroase domenii, dincolo de sectorul tehnologic, iar dovezile arată că între 1/3 și 1/2 dintre posturile vacante pentru profesiile cel mai bine plătite sunt locuri de muncă pentru care sunt necesare competențe de programare.

3.1.9. Recentele schimbări rapide ale componenței noilor locuri de muncă reclamă o atenție sporită care să fie acordată învățării, ca o competență în sine. Cea mai bună modalitate de a răspunde provocării legate de schimbarea imprezvizibilă a tehnologiei și de hibridizarea locurilor de muncă este capacitatea de a dobândi rapid competențe noi și de a învăța în permanență. Acest aspect ar trebui gestionat cu atenția cuvenită, pentru a se garanta că grupurile dezavantajate, precum șomerii de lungă durată, persoanele foarte slab calificate, persoanele cu handicap și minoritățile nu se distanțează de piața muncii. În acest sens, este important să se consolideze cooperarea dintre partenerii sociali și furnizorii de politici active ale pieței muncii.

3.1.10. Pentru atingerea obiectivului de mai sus, este important ca statele membre să găsească modalități de motivare a tinerilor pentru a evita abandonul școlar timpuriu, având în vedere că persoanele care au părăsit timpuriu școala se numără printre persoanele slab calificate și slab remunerate. Mamele cu copii de vârstă mică necesită o atenție specială în ceea ce privește formarea, pentru a-și putea actualiza competențele în lumina schimbărilor rapide care se produc în cadrul profesiilor.

3.1.11. CESE recomandă cu fermitate promovarea și utilizarea la scară mai largă a învățării modulare și online – de exemplu, a surselor deschise de educație și a cursurilor online deschise și în masă (MOOC) ⁽²⁶⁾.

3.2. *Învățământul secundar*

3.2.1. Pentru ca studenții să poată dobândi competențele fundamentale pentru viitor – de exemplu, curiozitate, căutarea unor informații fiabile, capacitatea de a învăța în permanență, creativitate, capacitatea de a rezolva probleme, de a lucra în echipă – învățământul secundar trebuie să treacă de la simpla memorare și repetare la o abordare bazată pe proiecte și pe rezolvarea de probleme.

3.2.2. Sistemele duale de educație și formare profesională, în cadrul cărora persoanele care învață își petrec o parte a timpului în sala de curs și o altă parte în cadrul unei întreprinderi, în special efectuând ucenicii, reprezintă un instrument important, care le oferă studenților competențe transversale (nontehnice) și specifice locului de muncă și care promovează o tranziție de succes de la școală la locul de muncă. Prin urmare, utilizarea lor ar trebui promovată mai activ în statele membre, urmând cele mai bune practici ale țărilor cu performanțele cele mai bune, unde între o treime și o jumătate din populația care frecventează învățământul secundar urmează acest tip de educație. Stagiile joacă, de asemenea, un rol important în a ajuta tinerii să dobândească experiență practică în muncă. Stagiile se desfășoară în principal în cadrul procesului de educație și formare profesională. Există și „stagiile de pe piața liberă”, care se desfășoară după ce o persoană și-a încheiat educația sau formarea. Normele care reglementează un stagiu și condițiile în care se desfășoară acesta sunt stabilite la nivel național și țin seama de reglementările existente, de relațiile de muncă și de practicile în materie de educație. Aceste norme ar putea să se inspire din Recomandarea Consiliului privind un Cadru de calitate pentru stagii ⁽²⁷⁾.

3.2.3. Totuși, sistemele duale de formare profesională ar trebui să fie adaptate noilor realități și prin actualizarea în timp util a programelor de învățământ, prin crearea unui mediu de învățare care să ofere sprijin și în care competențele să poată fi dezvoltate și actualizate pe tot parcursul vieții profesionale.

3.2.4. Capacitatea și competențele profesorilor sunt esențiale pentru un sistem dual de formare profesională de înaltă calitate și de o importanță vitală pentru combinația dintre experiența practică și experiența teoretică. Prin urmare, este important ca statele membre să păstreze un sistem de formare continuă a profesorilor și a formatorilor și ca împreună cu partenerii sociali, să depună eforturi pentru a găsi modalități prin care să-i motiveze.

3.3. *Învățământul universitar*

3.3.1. CESE consideră că, în numeroase state membre, necesitatea de a consolida componentele de formare la locul de muncă ale programelor de învățământ, astfel încât studenții să dobândească competențe transversale și competențe practice specifice, pe care le caută angajatorii, reprezintă principala provocare legată de învățământul universitar. În consecință, este necesar ca partenerii sociali să se implice mai mult în conceperea și desfășurarea învățământului și a formării.

3.3.2. Trebuie să se aibă întotdeauna în vedere că învățământul universitar nu reprezintă un obiectiv în sine. Toate locurile de muncă sunt importante, având în vedere că toate profesiile și ocupațiile permit persoanelor să contribuie la dezvoltarea economică și socială a societății, iar învățământul universitar ar trebui să rămână o opțiune, însă nu o obligație sau o etichetă care arată calitatea oamenilor.

3.3.3. O diplomă universitară la începutul carierei nu înseamnă că nu este necesar să se dobândească în permanență noi competențe, mai ales că există tendința prelungirii carierelor profesionale. Universitățile ar trebui să recunoască existența unui nou obiectiv social, acela de a oferi o educație pe tot parcursul vieții, utilizând forme flexibile de învățământ (învățământ la distanță, cursuri serale etc.) și ar trebui să își adapteze structurile și planurile în consecință.

⁽²⁶⁾ Astfel de instrumente pot oferi acces la cicluri complete de studii universitare, la cursuri și specializări mai scurte, precum și la nano-diplome; ele pot asigura o organizare flexibilă, împărțind ciclurile de studii în module, iar modulele în cursuri sau chiar în unități mai mici; pot oferi oportunități pentru lucrătorii mai în vârstă, de a studia mai târziu în carieră; pot diminua costul și timpul alocate învățării și oferi un echilibru mai bun între muncă, studiu și viața de familie; pot răspunde mai rapid și mai flexibil cererilor tot mai mari de pe piața muncii, oferindu-le oamenilor calificările și competențele dorite; pot crea încredere și ajuta angajatorii să obțină informații cu privire la potențialii angajați, atunci când acestea sunt oferite de instituții de învățământ respectate.

⁽²⁷⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013PC0857&from=RO>

3.3.4. Competențele sociale au o importanță tot mai mare pentru o gamă largă de locuri de muncă, datorită rolului pe care îl au în cadrul relațiilor de la locul de muncă, în repartizarea și coordonarea sarcinilor, în crearea și întreținerea unui mediu de lucru eficient și productiv. Din acest motiv, ar fi de dorit ca universitățile să își completeze programele tradiționale de învățământ în domeniul specializat cu ore suplimentare de management, comunicare etc. În plus, universitățile trebuie să „dărâme zidurile” dintre domeniile educaționale și să pună accentul pe abordările interdisciplinare. Viitorul muncii, pentru profesii cu un nivel de educație ridicat, va fi legat inevitabil de nevoia de competențe interdisciplinare.

3.3.5. Informațiile privind strategiile eficiente de învățare pot fi, de asemenea, personalizate. Dacă oamenii sunt mai conștienți de propriile lor procese de gândire, atunci este mai ușor să fie încurajați să învețe mai eficient și cu rezultate mai bune. Odată cu recentul avânt al învățării online, mecanismele învățării au ajuns să fie mai bine cunoscute și ar putea oferi o idee mai bună cu privire la cele mai bune modalități de învățare, la nivel individual. Dacă se aplică astfel de abordări, este mai probabil ca studenții să poată dobândi noi competențe mai târziu în viață, iar formele de învățământ la distanță ar putea oferi un conținut personalizat pentru studenți.

3.3.6. Având în vedere costurile ridicate ale învățământului superior și dovezile disponibile referitoare la alocarea ineficientă a resurselor în acest domeniu, statele membre ar trebui încurajate să introducă sisteme de monitorizare, care ar putea oferi informații utile pentru situația reală a pieței muncii, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind monitorizarea parcursului profesional al absolvenților ⁽²⁸⁾.

3.4. Sistemul de formare profesională

3.4.1. CESE a salutat obiectivul prezentat în Cadrul european pentru programe de ucenicie de calitate și eficiente, potrivit căruia cel puțin jumătate dintr-o ucenicie trebuie să fie realizată la locul de muncă. Ținând seama de diversitatea sistemelor naționale, se urmărește evoluția treptată către situația în care majoritatea ucenicilor să se desfășoare la locul de muncă ⁽²⁹⁾.

3.4.2. CESE salută obiectivul Comisiei Europene de a face din educația și formarea profesională o opțiune de primă clasă pentru persoanele care învață. El subliniază importanța permeabilității dintre educația și formarea profesională și învățământul superior, pentru a putea crea noi oportunități și pentru a contribui la eliminarea stigmatului asociat educației și formării profesionale ⁽³⁰⁾.

3.4.3. În ucenicii, angajatorii au un rol evident pentru acele aspecte ale formării legate de muncă, ei putându-le adapta în funcție de tendințele de pe piața muncii și de nevoile de competențe.

3.4.4. Formarea profesională – atât cea inițială cât și cea continuă – în afara învățământului secundar și superior joacă, de asemenea, un rol în eliminarea neconcordanțelor de competențe. Într-o lume de recalificări continue și tot mai multe activități independente, oamenii vor avea nevoie de ajutor atunci când își schimbă locul de muncă ⁽³¹⁾. Din acest motiv, organizarea consilierii trebuie să ia diferite forme, pentru a furniza informații cu privire la parcursurile profesionale, condițiile financiare medii pentru diferite profesii și funcții, cât timp vor fi utile anumite competențe etc. ⁽³²⁾.

3.4.5. Datorită unor noi tehnologii, precum realitatea virtuală și augmentată, învățarea a devenit mai ușoară, mai eficientă și ar putea îmbunătăți în mod radical formarea profesională, în timp ce tehnologiile de lucru cu volume mari de date oferă oportunități de învățare personalizată. Pentru ca aceste oportunități să fie utilizate, se recomandă să se dezvolte platforme adecvate, care să ofere conexiuni ieftine și instantanee și să se creeze biblioteci cu cursuri la cerere. Pe lângă toate celelalte avantaje, astfel de platforme rezolvă și problema distanțelor mari pentru persoanele din zonele îndepărtate. Acest aspect al sistemelor de formare profesională este în prezent subdezvoltat, comparativ cu învățământul universitar, și trebuie consolidat.

3.4.6. Formarea la locul de muncă în cadrul întreprinderilor este un alt mod de a îmbunătăți competențele și de a contribui la îmbunătățirea productivității lucrătorilor și a dezvoltării profesionale a acestora, precum și la performanțele economice generale și la bunăstarea angajaților la locul de muncă. De asemenea, aceasta îi motivează și le permite să progreseze atât în carieră, cât și din punctul de vedere al câștigului. Formarea angajaților reprezintă, prin urmare, un interes comun, iar angajatorii și angajații au o responsabilitate comună de a contribui la perfecționare și recalificare, ceea ce permite succesul întreprinderilor și existența unei forțe de muncă calificate corespunzător.

3.4.7. Există numeroase legi naționale, norme și abordări diferite în ceea ce privește organizarea și furnizarea de formare pentru angajați. Unele state membre au politici de formare profesională ample și puternice, stabilite în legislație, în timp ce în altele, dispozițiile privind formarea sunt stabilite prin acorduri colective, la diferite niveluri, sau convenite direct între angajatori și angajați, la locul de muncă. Oportunitățile de a avea acces la formare pot depinde și de dimensiunile întreprinderii/locului de muncă. Ar trebui să se faciliteze accesul la o formare eficientă a angajaților, dar, în același timp, să se respecte diversitatea și flexibilitatea sistemelor, care variază în funcție de diversele practici ale relațiilor de muncă.

⁽²⁸⁾ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017H1209\(01\)&from=RO](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017H1209(01)&from=RO)

⁽²⁹⁾ JO C 262, 25.7.2018, p. 41

⁽³⁰⁾ <https://www.ceemet.org/positionpaper/10-point-plan-competitive-industry>

⁽³¹⁾ JO C 434, 15.12.2017, p. 36

⁽³²⁾ <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1>

3.4.8. Statele membre și partenerii sociali ar trebui să conlucreze, exploatând pe deplin potențialul dialogului social la nivel tripartit și bipartit, pentru a spori accesul și participarea angajaților la formare. Aceasta ar trebui să se realizeze într-un mod care să fie în beneficiul tuturor lucrătorilor și întreprinderilor/locurilor de muncă, ca parte a unei abordări de tipul învățării pe tot parcursul vieții, care se bazează pe nevoile potențiale și reale ale unei forțe de muncă diverse, în sectorul public și privat, precum și în întreprinderile și locurile de muncă mici, mijlocii și mari.

3.4.9. Modul în care se organizează și se desfășoară formarea la locul de muncă trebuie convenit de comun acord între angajatori și angajați, printr-o combinație de acorduri colective și individuale. Aceasta presupune ca formarea să aibă loc de preferință în timpul orelor de lucru sau, dacă este cazul, în afara orelor de lucru (în special pentru formarea care nu are legătură cu întreprinderea). Angajatorii ar trebui să aibă o atitudine pozitivă față de formarea angajaților. Cu toate acestea, atunci când un lucrător solicită sau are dreptul la formare, angajatorii ar trebui să aibă dreptul de a discuta astfel de cereri, pentru a se asigura că sprijină capacitatea de inserție profesională a lucrătorului într-un mod care este și în interesul întreprinderii.

3.4.10. Formarea profesională nu se adresează numai angajaților. Întreprinderile mari oferă de obicei formări specializate pentru personalul de conducere de nivel superior. Însă situația este diferită în cazul IMM-urilor și, în special, al întreprinderilor tradiționale mici și familiale. Prosperitatea acestor întreprinderi este legată aproape complet de proprietari/managerei. Cursurile de formare scurte, accesul la serviciile de consiliere și consultanță, precum și la cursurile video, axate pe cerințe juridice, reglementări, protecția consumatorului, standardele tehnice etc., ar putea crește performanța acestor întreprinderi.

3.4.11. Comisia Europeană ar trebui să încurajeze statele membre să analizeze experiența pozitivă a țărilor UE care dispun de sisteme de educație și formare profesională bine dezvoltate și să ia în considerare posibilitatea de a dezvolta programe care să faciliteze un astfel de schimb.

Bruxelles, 21 martie 2019.

Președintele

Comitetului Economic și Social European

Luca JAHIER
