



Bruxelles, 1.7.2020  
COM(2020) 274 final

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

**European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience**

{SWD(2020) 121 final} - {SWD(2020) 122 final}

*„Cea mai bună investiție în viitorul nostru este investiția în oameni. Competențele și educația sunt forțele motrice ale competitivității și inovării în Europa, însă Europa nu este încă pe deplin pregătită. Mă voi asigura că utilizăm toate instrumentele și fondurile aflate la dispoziția noastră pentru a echilibra această balanță.”*

*Președinta Von der Leyen*

*„Orice persoană are dreptul la educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții, inclusivă și de înaltă calitate, pentru a dobândi și menține competențe care îi permit să participe pe deplin în societate și să gestioneze cu succes tranzițiile pe piața forței de muncă.”*

*Primul principiu al pilonului european al drepturilor sociale*

**Trăim într-o epocă marcată de tranziții.** Dubla tranziție verde și digitală redefinește modul în care trăim, muncim și interacționăm. Se așteaptă ca trecerea UE la o economie circulară, digitalizată, eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor și neutră din punct de vedere climatic, precum și dezvoltarea pe scară largă a inteligenței artificiale și a roboticii să creeze noi locuri de muncă<sup>1</sup>, în timp ce alte locuri de muncă se vor schimba sau chiar vor dispărea. Schimbările demografice impun Europei să își valorifice toate talentele și întreaga ei diversitate. În același timp, ele vor da naștere unor noi oportunități de angajare în economia vârstei a treia și în economia serviciilor de îngrijire. Aceste tranziții arată că este nevoie de **o schimbare fără precedent în ceea ce privește seturile de competențe** pentru a valorifica întregul lor potențial.

**Pandemia de COVID-19 a accelerat tranziția digitală.** În timp ce telemunca și învățarea la distanță au devenit o realitate pentru milioane de oameni în UE, limitările pregătirii noastre digitale actuale au fost și ele adesea dezvăluite. Pandemia a accentuat lacunele în materie de competențe digitale care existau deja și se conturează noi inegalități, deoarece multe persoane fie nu dispun de nivelul necesar de competențe digitale, fie sunt angajate în locuri de muncă sau învață în școli încă insuficient digitalizate.

**De asemenea, în UE pandemia a avut un impact semnificativ asupra oportunităților în materie de carieră pentru multe persoane.** În prezent, se estimează că PIB-ul UE va scădea cu peste 7 % în 2020, iar rata șomajului va ajunge la 9 %, față de 6,6 % la sfârșitul anului 2019, unele țări fiind chiar mai afectate. Conform estimărilor Comisiei<sup>2</sup>, în 2020 se preconizează că în unele sectoare se vor înregistra cele mai mari pierderi exprimate ca valoare adăugată brută reală, de la 20 % până la 40 % în comparație cu nivelurile din 2019. În plus, în anumite sectoare s-ar putea înregistra o scădere de peste 70 % a cifrei de afaceri în al doilea trimestru al anului 2020. În țările și regiunile în care economia se bazează în mare măsură pe aceste sectoare, redresarea va fi mai dificilă.

Pentru a face față acestei provocări și pentru a stimula dubla tranziție verde și digitală, Comisia a propus un pachet de redresare ambițios, în vederea construirii unei Europe mai durabile, mai reziliente și mai echitabile pentru generația viitoare<sup>3</sup>. Acum, când Europa

<sup>1</sup> Înainte de izbucnirea pandemiei de COVID-19, s-a estimat că, până în 2030, se vor crea 1 milion de locuri de muncă. Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa, 2019. În mod similar, s-a estimat că aceste tehnologii vor crea aproape 60 de milioane de noi locuri de muncă în întreaga lume în următorii 5 ani.

<sup>2</sup> *Identifying the recovery needs* („Identificarea nevoilor în materie de redresare economică”); SWD (2020) 98 final.

<sup>3</sup> COM(2020)442 final.

se angajează pe traiectoria redresării, nevoia de a îmbunătăți și de a adapta competențele devine imperativă. Actualizarea competențelor va juca, de asemenea, un rol esențial în a permite ca UE, în calitate de actor geopolitic, să ocupe o poziție de lider în procesul de redresare la nivel mondial.

**Acum, mai mult decât oricând, UE are nevoie de o schimbare de paradigmă în ceea ce privește competențele. O schimbare care să se materializeze într-o agendă ambițioasă a competențelor pentru locuri de muncă, care să stimuleze dubla tranziție verde și digitală și să asigure redresarea în urma impactului socioeconomic al pandemiei de COVID-19 și care vizează:**

- **Consolidarea competitivității durabile:** Competențele și învățarea pe tot parcursul vieții sunt esențiale pentru durabilitatea creșterii economice, a productivității și a inovării pe termen lung și, prin urmare, constituie un factor esențial pentru competitivitatea întreprinderilor de toate dimensiunile, în special a întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri)<sup>4</sup>. Când oamenii își dezvoltă competențele necesare, pot lucra mai eficient și pot beneficia de tehnologii avansate<sup>5</sup>, se elimină obstacolul major în calea investițiilor în întreprinderi<sup>6</sup>, se previn neconcordanțele de pe piața forței de muncă<sup>7</sup> și se pun bazele cercetării și dezvoltării, precum și ale inovării în întreprinderi. Europa își va putea consolida poziția competitivă la nivel mondial și va avea o relansare economică susținută, orientată către dubla tranziție verde și digitală, numai dacă oamenii au competențele necesare. Aceasta înseamnă, în special, realizarea obiectivelor Pactului verde european, care constituie strategia de creștere a UE, dar și a obiectivelor vizate în sectoarele și ecosistemele strategice identificate în noua Strategie industrială a UE.
- **Asigurarea echității sociale:** Accesul la oportunități de perfecționare și de recalificare este vital pentru zeci de milioane de lucrători care se regăsesc dintr-o dată în șomaj tehnic sau în șomaj, indiferent de nivelul actual al competențelor lor sau de domeniul în care sunt calificați. Redresarea Europei va fi un succes doar în cazul în care coeziunea socială este menținută și nimeni nu este lăsat în urmă. Pentru persoanele care dețin competențele adecvate este mai ușor să rămână active pe piața muncii și să facă față cu brio tranzițiilor profesionale. Acest lucru necesită asigurarea unui acces egal la oportunități suplimentare de perfecționare pentru toate persoanele, indiferent de gen, de origine rasială sau etnică, de religie sau convingeri, de handicap, de vârstă sau de orientare sexuală, inclusiv pentru adulții cu un nivel scăzut de calificare și pentru persoanele care provin din familii de migranți. De asemenea, ar trebui să fie acoperite toate teritoriile, de la marile orașe până la zonele rurale, zonele de coastă sau zonele îndepărtate din întreaga UE.
- **Consolidarea rezilienței noastre:** În ultimele luni, o serie de profesii au fost supuse unei puternice presiuni. Este vorba, în special, de profesioniștii din domeniul sănătății și al îngrijirii medicale, precum și de lucrătorii din prima linie din sectorul comerțului cu amănuntul, al serviciilor de transport, al serviciilor sociale sau de salubritate, precum și de profesori și formatori. Deținerea unui număr suficient de lucrători

---

<sup>4</sup> Comisia Europeană (2017), *Investment in Human Capital – Assessing the Efficiency of Public Spending on Education* („Investițiile în capitalul uman – Evaluarea eficienței cheltuielilor publice pentru educație”), Notă pentru Eurogrup, 6 noiembrie 2017.

<sup>5</sup> Woessmann, L., *The Economic Case for Education* („Argumente economice pentru investiția în educație”), Raportul analitic nr. 20 al EENEE, Institutul Ifo și Universitatea din München, 2017.

<sup>6</sup> În Sondajul din 2017 privind investițiile al Băncii Europene de Investiții, aproape 80 % din întreprinderi au menționat că lipsa de personal calificat constituie un obstacol în calea investițiilor.

<sup>7</sup> Comisia Europeană (2014), *The Economic Case for Education* („Argumente economice pentru investiția în educație”). Document de referință elaborat de serviciile Comisiei pentru a contribui la dezbaterile politice a Consiliului din 12 decembrie 2014.

calificați în aceste sectoare strategice este esențială pentru a asigura accesul efectiv al cetățenilor la servicii de sănătate, la servicii sociale sau la servicii educaționale de bază într-o perioadă de criză. Pe plan individual, ameliorarea rezilienței prin dobândirea de competențe înseamnă reducerea dependenței de condițiile pieței și sporirea potențialului de a traversa lin tranzițiile din viața cotidiană și din cea profesională. În plus, pandemia de COVID-19 a demonstrat, de asemenea, cât de necesar este să fim pregătiți din punct de vedere digital pentru a continua activitatea educațională și economică. Provocările legate de infrastructura informatică și de sistemele electronice au evidențiat necesitatea de a ne ameliora capitalul uman în materie de pregătire și de răspuns în domeniul securității cibernetice.

**Pentru a reuși, învățarea pe tot parcursul vieții trebuie să devină realitate în Europa.** De asemenea, toți europenii trebuie să aibă acces la programe de învățare atractive, inovatoare și incluzive, deoarece competențele dobândite se primează mai rapid. Educația la o vârstă fragedă rămâne fundamentală, însă nu este decât începutul unei vieți pline de oportunități de învățare: de la educația și îngrijirea copiilor preșcolari, la învățământul primar și secundar, învățământul tehnic, învățământul profesional și învățământul terțiar și până la învățarea pe tot parcursul vieții adulte. **Învățarea pe tot parcursul vieții**, inclusiv la o vârstă mai înaintată, este cea care va face diferența. Cu toate acestea, în fiecare an mai puțin de doi din cinci adulți participă la activități de învățare. Nu este suficient pentru a relansa economia și pentru a valorifica toate avantajele tranziției verzi și digitale. Fiecare persoană din UE trebuie să fie stimulată să se perfecționeze și să se recalifice, iar eforturile în acest sens trebuie recompensate.

În această optică, **formarea pentru un loc de muncă** trebuie să fie principiul director. Fiecărei persoane, pornind de la profilul de competențe individual, urmează să i se propună activități de formare specifice care răspund nevoilor sale de perfecționare și de recalificare și să i se acorde asistență pentru a găsi un loc de muncă pentru care există cerere pe piața muncii.

**Deși majoritatea responsabilităților pentru politicile în materie de competențe rămân la nivel național, regional și local, Europa are un rol important de jucat.** Multe persoane lucrează pentru întreprinderi mici ce fac parte din lanțuri valorice care se întind pe întreg teritoriul Europei. În toate sectoarele, de la industria auto până la cea textilă, de la produsele farmaceutice la energie, există un lanț european de talente. Consolidarea acestui lanț va sprijini piața unică și reziliența economiei noastre. UE poate încuraja și sprijini statele membre să adopte politici care merg în aceeași direcție, care abordează în mod eficace dubla tranziție și care consolidează reziliența economiei și a societății noastre.

**De asemenea, Europa oferă sprijin valoros prin intermediul bugetului său.** Propunerea Comisiei referitoare la instrumentul de relansare **Next Generation EU**<sup>8</sup> valorifică bugetul UE pentru a sprijini redresarea statelor membre și relansarea economiei. Cu un buget pe termen lung revizuit de 1,1 mii de miliarde EUR, consolidat de instrumentul specific temporar „Next Generation EU” în valoare de 750 de miliarde EUR, UE se mobilizează pentru a investi într-o redresare durabilă, incluzivă și echitabilă. Investițiile în competențe se află în centrul acestor propuneri. Ele pun la dispoziția statelor membre oportunități fără precedent de finanțare a politicilor în materie de competențe, care le consolidează reziliența la șocurile economice și capacitatea de a-și reveni mai rapid din recesiunea actuală și de a accelera dubla tranziție.

---

<sup>8</sup> COM(2020)441 final/2.

Pornind de la Agenda pentru competențe<sup>9</sup> adoptată în 2016 și valorificând potențialul Planului de redresare pentru Europa, această nouă Agendă pentru competențe acoperă următoarele cinci componente de bază:



**Invită la acțiuni colective**, mobilizând întreprinderile, partenerii sociali și părțile interesate pentru a se angaja să colaboreze, în special în cadrul ecosistemelor industriale ale UE și în cadrul lanțurilor valorice



**Definește o strategie clară** pentru a se asigura că dobândirea de competențe facilitează obținerea de locuri de muncă



**Ajută oamenii să își dezvolte competențele pe tot parcursul vieții**, într-un mediu în care învățarea pe tot parcursul vieții reprezintă regula



Identifică **mijloacele financiare pentru a promova investițiile în competențe**



**Stabilește obiective ambițioase** în materie de perfecționare și recalificare, care să fie atinse în următorii 5 ani

Noua Agendă pentru competențe contribuie la realizarea obiectivelor Pilonului european al drepturilor sociale, în special a primului principiu al acestuia, care enunță dreptul la educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții, inclusiv și de înaltă calitate. Noua Agendă pentru competențe este, de asemenea, ferm ancorată în **Pactul verde european**<sup>10</sup>, în noua **Strategie digitală**<sup>11</sup>, în noua **Strategie industrială și în Strategia privind întreprinderile mici și mijlocii**<sup>12</sup>, întrucât competențele sunt esențiale pentru reușita acestora. Mai mult, ea sprijină propunerea de recomandare a Consiliului intitulată „**O punte către locuri de muncă – consolidarea Garanției pentru tineret**”, adoptată astăzi de Comisie, și ia în considerare concluziile recentului **Raport privind impactul schimbărilor demografice**<sup>13</sup>. **Noul plan de acțiune privind economia circulară și Strategia UE în domeniul biodiversității pentru 2030** evidențiază, de asemenea, rolul esențial al competențelor în tranziția către o economie verde.

**Agenda interacționează cu alte inițiative politice** care sprijină abordarea bazată pe învățarea pe tot parcursul vieții. Ea va fi urmată de alte propuneri care oferă un nou impuls în domeniul educației, în special de o inițiativă care face ca **spațiul european al educației** să devină realitate până în 2025, prin eliminarea barierelor din calea învățării în întreaga Uniune și prin promovarea unei educații și formări inovatoare și incluzive pentru toți. **Spațiul european de cercetare** promovează, de asemenea, perfecționarea și recalificarea talentelor, în special în mediul academic. Împreună, aceste inițiative vor contribui la crearea unei culturi a învățării pe tot parcursul vieții în Europa, vor promova o abordare axată pe cerere pentru a consolida cooperarea cu industria și vor spori capacitatea de inserție profesională a cetățenilor.

<sup>9</sup> COM(2016) 381 final.

<sup>10</sup> Comunicarea Comisiei privind Pactul verde european, COM(2020) 640 final.

<sup>11</sup> Strategia digitală europeană, 2020 <https://ec.europa.eu/digital-single-market/ro/content/european-digital-strategy>

<sup>12</sup> COM(2020) 102 final și COM(2020) 103 final.

<sup>13</sup> COM (2020) 241 final.

# 1. COLABORAREA ÎN CADRUL UNUI PACT PENTRU COMPETENȚE

**Stimularea acțiunilor comune are un mare potențial de a maximiza impactul investițiilor în competențe.** Politicile și acțiunile în materie de competențe implică mulți actori. Ministerele, furnizorii de servicii de educație și formare, industria în sine, organizațiile de cercetare, partenerii sociali, camerele de comerț și agențiile de ocupare a forței de muncă sunt doar câțiva dintre actorii care conlucrează pentru ca dezideratul perfecționării și al recalificării să devină realitate. Eforturile concertate pot ajuta persoanele și întreprinderile de-a lungul întregului lanț valoric să își clarifice nevoile, să își diminueze costurile și să se concentreze asupra priorităților.

Programele eficace de dobândire a competențelor combină diferite etape pentru a însoți fiecare lucrător pe parcursul său propriu de recalificare sau de perfecționare: de la identificarea competențelor necesare pentru dubla tranziție, la dobândirea acestor competențe prin programe de formare specifice și până la sprijinul utilizării lor la locul de muncă sau la obținerea unui nou loc de muncă.

O primă componentă a Agendei pentru competențe este promovarea cooperării prin intermediul unui pact pentru competențe.

---

## Acțiunea 1: Pactul pentru competențe

---

Pactul va mobiliza un efort concertat în favoarea unor investiții de calitate în competențe pentru toate persoanele în vârstă de muncă din întreaga Uniune.

Pactul pentru competențe va reuni toate părțile interesate, publice și private, care împărtășesc obiectivul perfecționării și recalificării forței de muncă a Europei, pentru a le permite oamenilor să participe la dubla tranziție. Toate aceste părți interesate vor semna o **cartă**, care va defini principiile esențiale<sup>14</sup> de importanță majoră în perfecționarea și recalificarea forței de muncă, atât în cadrul organizațiilor lor, cât și în cadrul lanțului valoric sau al ecosistemului din care fac parte. Carta va fi creată în colaborare cu părțile interesate.

Pactul va facilita cooperarea dintre sectorul public și cel privat. Mai exact, pactul va crea **parteneriate la scară largă**, inclusiv la nivel regional, în ecosistemele industriale strategice<sup>15</sup> și în domeniile prioritare identificate în Pactul verde european pentru realizarea unor angajamente ambițioase. Aceste parteneriate vor implica toate părțile interesate, în special IMM-urile care întâmpină dificultăți în ceea ce privește accesul la competențe. Părțile interesate vor fi încurajate să își pună în comun experiența, resursele (de exemplu, infrastructurile de formare din cadrul lanțului valoric) și finanțarea în favoarea unor acțiuni concrete de perfecționare și de recalificare, cu angajamente clare care să le permită oamenilor să își păstreze locul de muncă, să își schimbe locul de muncă sau să găsească noi locuri de muncă.

De asemenea, pactul va **facilita accesul la informații privind instrumentele de finanțare ale UE** pentru dobândirea de competențe, constituind un punct de acces unic la nivelul UE.

**Lansarea pactului** în cursul Săptămânii europene a competențelor profesionale din noiembrie 2020 va implica partenerii sociali europeni, Parlamentul European, Președinția Consiliului Uniunii Europene, Comisia Europeană, părțile interesate din ecosistemul industrial strategic și alți actori.

**Miguel** administrează o întreprindere mică ce furnizează piese specializate pentru automobile electrice, un domeniu în care ritmul dezvoltării tehnologice este foarte rapid. Datorită Pactului pentru competențe, întreprinderea sa a aderat la un parteneriat amplu în care este implicat întregul lanț de aprovizionare. Personalul angajat în întreprinderea lui poate acum să beneficieze de formare de înalt nivel, concepută în colaborare cu un institut de cercetare, în unități de

<sup>14</sup> Printre ele vor fi incluse considerații referitoare la combaterea discriminării și la egalitatea de gen.

<sup>15</sup> Astfel cum se indică în Strategia industrială a UE, adoptată în martie 2020.

formare deținute de întreprinderi mai mari.

**Partenerii sociali dintr-un anumit sector** convin să introducă în fiecare întreprindere vizată un număr de „ambasadori de formare”. Aceștia sunt angajați care își informează colegii cu privire la posibilitățile de formare pe care le au, precum și cu privire la drepturile lor în ceea ce privește formarea și îi motivează să le utilizeze. Persoanele cu un nivel scăzut de calificare pot fi cu precădere reticente în a discuta cu superiorii lor nevoile pe care le au în materie de formare. Ambasadorii ar putea contribui la depășirea acestui obstacol.

Pactul pentru competențe va crea punți de legătură între inițiativele UE pentru cooperare preexistente și va deveni, acolo unde este relevant, unicul punct de acces pentru:

- **Planul de cooperare sectorială în materie de competențe** pentru a defini informațiile sectoriale privind competențele, a repertoria nevoile ocupaționale esențiale, a defini profilurile ocupaționale și a desfășura programe de formare. Ideea de a forma lucrătorii pentru un loc de muncă se află în centrul acestor planuri, care vor fi extinse, se vor deschide către mai multe sectoare și vor beneficia de un buget consolidat. Procesul acestor planuri va fi accelerat substanțial pentru a se garanta că el produce rezultate în timp util, corespunzător cu nevoile în materie de competențe ale întreprinderilor și ale lucrătorilor. În noua lor formă, planurile vor conține și o trimitere către oportunitățile de angajare la sfârșitul programului de formare.
- **Consolidarea Alianței europene pentru ucenicii.** Astfel cum se prevede în Comunicarea intitulată „Sprijinirea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor: o punte către locuri de muncă pentru generația viitoare<sup>16</sup>, alianța va mobiliza noi angajamente, în pofida actualei încetiniri a creșterii economice, în vederea susținerii ofertelor de ucenicie și a dezvoltării de programe de ucenicie. Alianța reînnoită va lansa noi coaliții naționale pentru ucenicii, oferind ucenicilor o platformă de exprimare și consolidând dialogul social.
- **Coaliția pentru competențe digitale și locuri de muncă în sectorul digital** va urmări să implice statele membre, întreprinderile, partenerii sociali, organizațiile non-profit și furnizorii de servicii de educație în angajamente vizând noi programe de formare, de recrutare sau de recalificare a forței de muncă existente pentru îmbunătățirea competențelor digitale. În urma unui apel recent la angajamente în contextul pandemiei de COVID-19 s-au primit peste 70 de angajamente noi<sup>17</sup>. Prin consolidarea sprijinului administrativ acordat coaliției, Comisia va crea un ghișeu unic care va permite partajarea de conținut digital, de bune practici și de oportunități de formare, inclusiv pentru IMM-uri.

Pactul pentru competențe este pansectorial și deschis tuturor părților interesate. **El se va concentra inițial pe ecosistemele industriale cele mai afectate de criza actuală și pe domeniile prioritare identificate în Pactul verde european, pentru care vor fi esențiale strategii ambițioase de perfecționare și de recalificare pentru a stimula redresarea economică, urmând ca ulterior să acopere și alte ecosisteme și domenii de activitate:**

- **Sănătatea:** pandemia de COVID-19 ne-a reamintit cât de mult depindem de lucrătorii din domeniul sănătății, care trebuie să dobândească competențe și să urmeze cursuri de formare privind limitarea răspândirii infecțiilor, protocoalele de

<sup>16</sup> COM(2020) 276 final.

<sup>17</sup> Angajamentele reprezintă promisiuni ale organizațiilor publice sau private de a contribui în mod direct la reducerea lacunelor în materie de competențe digitale cu care se confruntă Europa, de exemplu angajamentul de a oferi cursuri de formare și stagii în vederea dobândirii de competențe sau acces la oportunități de dezvoltare a competențelor digitale. Aceste angajamente pot fi consultate la următoarea adresă: <https://pledgeviewer.eu/>

carantină, utilizarea echipamentelor de protecție și responsabilitățile de management clinic. Sectorul sănătății și al asistenței sociale reprezintă 10 % din totalul locurilor de muncă din UE, însă estimările prevăd o creștere cu peste 830 000 de noi locuri de muncă, care, alături de nevoile de înlocuire a personalului, înseamnă 8 milioane de locuri de muncă disponibile în următorii 10 ani<sup>18</sup>. În plus, pentru a răspunde nevoilor organizațiilor din domeniul sănătății de a implementa cu succes noile tehnologii digitale, cum ar fi inteligența artificială, care îmbunătățesc calitatea asistenței medicale și sporesc eficiența sistemelor de sănătate ale statelor membre, cererea de competențe digitale de bază și avansate va înregistra o creștere semnificativă până în 2030<sup>19</sup>. Acest lucru evidențiază existența unor lacune semnificative în materie de competențe, care vor fi agravate și mai mult de îmbătrânirea populației și de creșterea incidenței bolilor cronice. Eliminarea acestor lacune este esențială pentru a se garanta un nivel ridicat de reziliență și de echitate a sistemelor naționale de protecție socială în întreaga UE.

- **Construcțiile:** pandemia de COVID-19 a avut un impact important asupra acestui sector<sup>20</sup>, compus în principal din întreprinderi mici și microîntreprinderi care oferă locuri de muncă la nivel local (peste 90 % sunt IMM-uri<sup>21</sup>). Acest sector, care numără 12 milioane de lucrători, întâmpină dificultăți în a atrage tineri calificați<sup>22</sup>. Lacunele în materie de competențe sunt vizibile în domeniul proiectării verzi, al tehnologiilor și al materialelor ecologice. Odată cu relansarea economică, a devenit evident că perfecționarea trebuie să se concentreze pe eficiența energetică și pe utilizarea eficientă a resurselor, pe soluții energetice descentralizate din surse regenerabile, pe circularitate, pe digitalizare și pe renovarea construcțiilor existente, în conformitate cu cerințele de accesibilitate<sup>23</sup>. Disponibilitatea forței de muncă calificate în domeniul construcțiilor este esențială pentru succesul inițiativei privind valul de renovări din cadrul Pactului verde european.
- **Industria auto și transporturile:** restricțiile de călătorie instituite în timpul pandemiei de COVID-19 au avut un impact semnificativ asupra sectoarelor aviației, transportului feroviar, transportului maritim, navigației interioare și transportului rutier și au afectat puternic sectorul transporturilor, în care lucrează peste 9 milioane de persoane în UE<sup>24</sup>. Măsurile de limitare a răspândirii bolii au perturbat semnificativ industria auto și lanțul de aprovizionare extins al acesteia, afectând cel puțin 1,1 milioane de locuri de muncă prin închiderea fabricilor<sup>25</sup>. Sectorul auto, care reprezintă 7 % din PIB-ul UE, se confruntă deja de mai multă vreme cu schimbări structurale majore, dar și cu o nevoie imperativă de a investi în digitalizare și în tehnologie ecologică (de exemplu, baterii<sup>26</sup> pentru a permite electrificarea transporturilor și alte soluții privind combustibilii alternativi), de a dezvolta

<sup>18</sup> CEDEFOP *Skills Panorama, Health professionals and associate professionals* („Panorama competențelor CEDEFOP, Profesioniști din domeniul sănătății și profesioniști din domenii asociate”).

<sup>19</sup> EIT Health și McKinsey, 2020, *Transforming healthcare with AI: The impact on the workforce and organisations* („Transformarea asistenței medicale cu ajutorul IA: impactul asupra forței de muncă și asupra organizațiilor”).

<sup>20</sup> OCDE, *Evaluating the initial impact of COVID-19 containment measures on economic activity* („Evaluarea impactului inițial al măsurilor de izolare luate în timpul pandemiei de COVID-19 asupra activității economice”), Figura 1.

<sup>21</sup> În 2017, 94 % din întreprinderile din sectorul construcțiilor erau IMM-uri, Eurostat [sbs\_sc\_con\_r2].

<sup>22</sup> *European Builders Construction*, pagina web privind competențele.

<sup>23</sup> Directiva (UE) 2019/882 privind cerințele de accesibilitate aplicabile produselor și serviciilor.

<sup>24</sup> *Transport in Figures* („Transportul în cifre”) 2019 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0f3e1b7-ee2b-11e9-a32c-01aa75ed71a1>

<sup>25</sup> European Automobile Manufacturers Association (ACEA), *Employment impact of COVID-19 on the European auto industry* [Asociația Constructorilor Europeni de Automobile (ACEA), „Impactul pandemiei de COVID-19 asupra ocupării forței de muncă în industria europeană a autovehiculelor”]

<sup>26</sup> A fost lansat un proiect de alianță sectorială, denumit „ALBATTs”, privind competențele necesare în sectorul bateriilor, care va fi important nu numai pentru sectorul auto, ci și pentru sectorul stocării energiei, aflat în plin avânt.



conectivitatea și automatizarea, precum și de a transforma modelele de afaceri și lanțurile valorice existente. Transporturile, în special sectorul auto, au nevoie de o agendă clară pentru a stimula o serie de noi competențe, inclusiv analiza volumelor mari de date, dezvoltarea de software, inteligența artificială, robotica, chimia, ingineria electronică și o nouă gamă de competențe non-tehnice. Maximizarea utilizării acestor competențe în cadrul ecosistemului și al lanțurilor de aprovizionare trebuie încurajată, de exemplu prin extinderea infrastructurii pentru reîncărcarea vehiculelor electrice.

- **Turismul:** pandemia de COVID-19 a redus activitatea cu 80 % și, în lipsa unor acțiuni urgente, există riscul ca 6 milioane de locuri de muncă să fie puse în pericol<sup>27</sup>. Nevoile în materie de competențe includ marketingul online, reciclarea și gestionarea deșeurilor, serviciile în domeniul apei și serviciile energetice pentru trecerea la un turism mai durabil, la înțelegerea și comunicarea interculturală, precum și noi protocoale de igienă<sup>28</sup>. Optimizarea experienței călătorilor se va baza pe o combinație de date digitale și de servicii furnizate de oameni. Planul existent<sup>29</sup> a identificat deja aceste lacune în materie de competențe, dar și noi profiluri profesionale. Planul trebuie acum extins, întrucât inovarea tehnologică și tendințele sociale evoluează mai rapid decât pot să se adapteze unele întreprinderi. Personalul va trebui să poată lucra în departamente diferite, la niveluri diferite și să utilizeze diverse instrumente și aplicații.

## **2. DOBÂNDIREA DE COMPETENȚE PENTRU UN LOC DE MUNCĂ: ARMONIZAREA POLITICILOR ÎN VEDEREA OBTINERII DE REZULTATE**

Integrarea ideii de „competențe pentru locuri de muncă”, a doua componentă a Agendei pentru competențe, implică o abordare cuprinzătoare a perfecționării și recalificării, care acoperă întregul lanț valoric.

Aceasta începe cu informații fiabile privind competențele, pentru a oferi servicii de formare relevante pentru piața forței de muncă. Informațiile trebuie să fie integrate în strategiile naționale în materie de competențe și în sistemele de educație și formare. De asemenea, întreprinderile trebuie să elaboreze procese interne pentru a identifica lacunele în materie de competențe și măsurile de perfecționare pentru proprii angajați

În prezenta secțiune sunt prezentate principalele componente ale abordării „competențe pentru locuri de muncă”, care vizează sprijinirea forței de muncă din UE să beneficieze pe deplin de dubla tranziție verde și digitală.

### **2.1. Îmbunătățirea informațiilor privind competențele: fundația perfecționării și recalificării**

**Primul pas pentru a ne asigura că cetățenii pot dobândi competențele de care au nevoie pentru locul de muncă actual sau pentru un viitor loc de muncă îl constituie informațiile actualizate privind nevoile în materie de competențe.** Din păcate, deseori informațiile privind competențele sunt disponibile prea târziu pentru a putea face alegerile corecte. Este nevoie de informații privind competențele care să fie accesibile,

<sup>27</sup> COM(2020) 550 final: Turism și transport în 2020 și ulterior.

<sup>28</sup> C(2020) 3251 - Ghidul UE pentru reluarea progresivă a serviciilor de turism și pentru protocoalele sanitare din structurile de primire turistice – COVID-19 2020/C 169/01.

<sup>29</sup> <https://nexttourismgeneration.eu/>

ușor de înțeles, specifice și actualizate cu regularitate. Pe lângă sondajele de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților și corelarea datelor administrative, inteligența artificială și analiza volumelor mari de date au un mare potențial. IA și volumele mari de date pot fi aplicate pentru a defini noi profiluri profesionale în diferite sectoare, pe baza unor seturi de competențe specifice necesare.

Agenția Cedefop a UE desfășoară un proiect-pilot de utilizare a analizei volumelor mari de date, folosind anunțuri de angajare online pentru a examina competențele cerute de către angajatori la nivel regional<sup>30</sup>, în timp ce Planurile de cooperare sectorială în materie de competențe analizează nevoile în materie de competențe în sectoarele esențiale. Pornind de la aceste reușite, sunt necesare eforturi reînnoite pentru a aprofunda informațiile privind competențele, atât în dimensiunea lor regională, cât și în cea sectorială, pentru a le corobora și pentru a le prezenta într-un mod accesibil, inclusiv instituțiilor și organizațiilor de educație și formare.

---

## Acțiunea 2: Consolidarea informațiilor privind competențele

---

Pentru a consolida și a difuza informațiile privind competențele, Comisia:

- va sprijini elaborarea de informații noi și aprofundate privind competențele, inclusiv la nivel regional și sectorial. Pornind de la proiectul-pilot al Cedefop de analiză a volumelor mari de date, se va crea un instrument online permanent în cadrul căruia vor fi publicate informații „în timp real”, astfel încât toate părțile interesate să le poată utiliza<sup>31</sup>. Se vor explora posibilitățile de creare a unor parteneriate pentru utilizarea datelor de pe portalurile private de locuri de muncă și a informațiilor naționale privind competențele;
- va centraliza și va difuza pe scară largă informațiile privind competențele prin intermediul Pactului pentru competențe, în sinergie cu Spațiul european de cercetare;
- va promova participarea partenerilor sociali la prognozele privind piața muncii și la identificarea nevoilor de formare în vederea obținerii de informații privind competențele;
- va încuraja utilizarea informațiilor privind competențele de către serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă și va încuraja, în special, rețeaua serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) să promoveze identificarea timpurie a deficitelor de competențe și a tendințelor legate de oportunitățile de angajare aflate în creștere, inclusiv să valorifice mai bine potențialul mobilității în interiorul UE și al migrației din țări terțe;
- va prezenta informații privind competențele, adaptate la nevoile individuale ale fiecărei persoane, în cadrul Europass – platforma UE care le permite oamenilor să își gestioneze procesul de formare și cariera. Informațiile privind competențele de pe platformă vor oferi fiecărei persoane asistență individuală pentru studii, formare și alegerea unui loc de muncă și vor ajuta, printre altele, consilierii și mentorii din cadrul serviciilor publice de ocupare a forței de muncă.

---

## 2.2. Promovarea strategiilor naționale în materie de competențe, rolul serviciilor de ocupare a forței de muncă și al migrației legale

**Dobândirea de competențe în vederea obținerii unui loc de muncă necesită strategii naționale în materie de competențe, implicând toate părțile interesate.** Strategiile naționale în materie de competențe, concepute și puse în aplicare printr-o abordare la nivelul întregii administrații, coroborează eforturile din cadrul politicilor privind

---

<sup>30</sup> Instrumentul „Skills OVATE” al Cedefop, nivelul NUTS 2.

<sup>31</sup> Instrumentul online va furniza informații detaliate și actualizate privind competențele, în special la nivel regional și sectorial, oferind un instantaneu global al cererii de competențe de pe piața muncii în timp real, care să poată fi repetat la intervale foarte scurte și care să permită identificarea tendințelor în ceea ce privește competențele căutate și identificarea noilor nevoi în materie de competențe.

ocuparea forței de muncă, educația, cercetarea, industria și dezvoltarea regională. Strategiile trebuie să implice partenerii sociali, societatea civilă, educația, formarea și părțile interesate de pe piața muncii și să se bazeze pe strategiile naționale existente în materie de competențe.

Având în vedere criza actuală și impactul acesteia asupra șomajului, în special în rândul tinerilor, serviciile de ocupare a forței de muncă, atât publice (SPOFM), cât și private, în colaborare cu organismele publice și furnizorii de educație și formare, precum și coalițiile naționale pentru competențe și locuri de muncă în sectorul digital, au o contribuție esențială la elaborarea strategiilor naționale în materie de competențe. Serviciile publice de ocupare a forței de muncă pot juca un rol mai important atât în orientarea oamenilor către o perfecționare și recalificare mai frecventă și de mai bună calitate, cât și în ceea ce privește sporirea relevanței sistemelor de educație și formare pe piața muncii. Strategiile naționale în materie de competențe aliniaza politicile naționale și regionale cu investițiile pentru abordarea provocărilor majore convenite de comun acord. De asemenea, strategiile orientează statele membre în proiectele pe care le cofinanțează cu fonduri europene.

**Problematica dobândirii competențelor adecvate pentru dubla tranziție și pentru a răspunde provocărilor demografice poate fi, de asemenea, soluționată printr-o abordare strategică a migrației legale, orientată către o mai bună atragere și menținere a talentelor.** Decizia cu privire la numărul de lucrători migranți pe care îi admit este în continuare de competența statelor membre, însă un cadru solid al UE le poate sprijini în ceea ce privește atragerea migranților de care este nevoie pe piața muncii din UE, pentru ca migrația forței de muncă să fie în beneficiul tuturor. Canalizarea migrației legale către regiuni și ocupații care se confruntă cu o lipsă de personal calificat necesită o mai bună corelare și proceduri clare. Trebuie depuse mai multe eforturi pentru a îmbunătăți căile legale de intrare în UE și recunoașterea competențelor resortisanților țărilor terțe pe piața muncii din UE. Acest lucru ar trebui realizat în parteneriat cu țările terțe, pentru a promova atât dezvoltarea, cât și mobilitatea, prin sporirea investițiilor în competențe. Nu în ultimul rând, este la fel de important să se utilizeze într-un mod mai strategic potențialul și competențele migranților proveniți din țări terțe care locuiesc deja în UE. În pofida creșterii nivelului de educație, migrații continuă să aibă, în medie, niveluri de calificare inferioare, ceea ce constituie o barieră în calea incluziunii pe termen lung pe piața muncii.

---

### **Acțiunea 3: Sprijinul UE pentru acțiuni naționale strategice vizând perfecționarea**

---

Comisia va acorda sprijin tuturor statelor membre în vederea pregătirii unor strategii naționale holistice, la nivelul întregii administrații, în materie de competențe. Procesul de elaborare a acestor strategii se va baza pe activitatea desfășurată deja în colaborare cu OCDE în 11 state membre, precum și pe alte strategii existente în materie de competențe la nivelul statelor membre. Comisia va sprijini elaborarea sau revizuirea strategiilor, dacă este necesar, și va contribui la monitorizarea progreselor înregistrate în punerea lor în aplicare. De asemenea, Comisia va încuraja eliminarea stereotipurilor de gen și a altor stereotipuri discriminatorii. Ea va pune un accent deosebit pe competențele transversale și antreprenoriale, precum și pe competențele care trebuie să însoțească dubla tranziție verde și digitală, de exemplu competențele dobândite în urma studiilor în domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM).

Comisia își va uni forțele cu rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă pentru a dezvolta programe de învățare reciprocă și a aduce în centrul atenției competențele necesare pe piața muncii, vizând în special șomerii și lucrătorii aflați în șomaj tehnic. Activitățile se vor concentra în continuare pe intensificarea furnizării de servicii de orientare, inclusiv pentru persoanele încadrate în muncă și, în special, pentru grupurile

---

vulnerabile, dar și pe eliminarea lacunelor în materie de competențe, în special a lacunelor în materie de competențe digitale. În plus, se vor explora posibilitățile de exploatare a întregului potențial al cooperării transfrontaliere.

Prin intermediul viitorului Pact privind migrația și azilul, Comisia va urmări consolidarea căilor legale de intrare în UE, inclusiv prin relansarea negocierilor referitoare la Directiva privind cartea albastră pentru a atrage lucrători cu înaltă calificare. Pactul va conține, de asemenea, oferte credibile pentru migrația legală în scopul ocupării unui loc de muncă, în cadrul unor noi parteneriate cu țări terțe vizând atragerea de talente, și va explora noi instrumente de migrație legală.

Din cauza procentului foarte ridicat de adulți cu un nivel scăzut de calificare dintr-un anumit stat membru, în strategia națională în materie de competențe a statului respectiv s-a conturat necesitatea de a promova o cultură a învățării în rândul adulților și de a îmbunătăți participarea și coerența. Prin urmare, **Peter**, care lucrează în sectorul hotelier și al turismului, a avut acces la un nou program de formare profesională pentru adulți în regiunea unde locuiește. Programul pune un nou accent pe competențele digitale și pe competențele transversale, care se cer tot mai mult lucrătorilor din sectorul turismului.

### 2.3. Adaptarea educației și formării profesionale (EFP) la exigențele viitorului

**Organizațiile de educație și formare trebuie să permită dobândirea competențelor relevante de-a lungul întregului proces de învățare pe tot parcursul vieții.** Încă de la începuturile cooperării europene, educația și formarea profesională (EFP) s-a aflat în centrul proiectului UE, iar în timp a devenit parte integrantă a cadrului strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale, precum și a spațiului european al educației. În prezent, aproximativ jumătate dintre tinerii care învață în UE sunt cursanți EFP, din ce în ce mai mulți urmând cursuri de nivel mai înalt<sup>32</sup>. Europa are nevoie de sisteme EFP flexibile, reziliente și orientate către viitor, care să poată sprijini tinerii să își gestioneze intrarea pe o piață a muncii aflată în continuă schimbare și care să garanteze că adulții au acces la programe de formare profesională adaptate la dubla tranziție verde și digitală.

#### **Acțiunea 4: Propunerea de recomandare a Consiliului privind educația și formarea profesională pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență**

Comisia adoptă astăzi o propunere de recomandare a Consiliului privind educația și formarea profesională pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență. Inițiativa:

- propune o viziune politică modernizată a UE pentru EFP, cu scopul de a înzestra tinerii și adulții cu competențele necesare, inclusiv cu competențe transversale, pentru a prospera pe piața muncii și pentru a sprijini dubla tranziție verde și digitală, asigurând astfel incluziunea și egalitatea de șanse și transformând EFP europeană într-un punct de referință mondial pentru dezvoltarea competențelor;
- prezintă principiile de implementare a acestei viziuni, punând un accent mai puternic pe permeabilitatea cu alte sectoare ale educației, pe o mai mare mobilitate în scop educațional și pe colaborarea strânsă cu angajatorii, sub formă de parteneriate. De asemenea, inițiativa promovează EFP ca o alegere atractivă atât pentru femei, cât și pentru bărbați, precum și incluziunea grupurilor vulnerabile;

<sup>32</sup> Programele EFP acoperă mai multe niveluri de educație și formare. În cifre absolute, cel mai mare număr de cursanți EFP (8,5 milioane de cursanți) sunt înscriși în programe de nivel secundar superior. Cu titlu comparativ, 1,5 milioane de cursanți sunt înscriși în învățământul terțiar neuniversitar, 1,2 milioane de cursanți sunt înscriși în învățământul terțiar cu ciclu scurt, 1,2 milioane de cursanți sunt înscriși într-un program de licență și 0,7 milioane de cursanți sunt înscriși într-un program de masterat vizând formarea profesională. Sursă: Colecție comună de date UNESCO-OCDE-Eurostat (UOE) privind educația și formarea.

- stabilește obiective pentru sistemele EFP în vederea sporirii disponibilității oportunităților de învățare la locul de muncă și a oportunităților de mobilitate, precum și în vederea sporirii capacității de inserție profesională a absolvenților de învățământ profesional;
- propune o serie de acțiuni care să fie implementate la nivelul UE pentru a sprijini reforma în domeniul EFP, în special cu privire la îmbunătățirea gradului de pregătire digitală al instituțiilor EFP, inclusiv al cadrelor didactice EFP, dar și cu privire la programele de ucenicie și la centrele de excelență profesională legate de strategiile de specializare inteligentă și/sau de strategiile regionale de inovare și creștere.<sup>33</sup>

#### Ce este un centru de excelență profesională?

Există numeroase tipuri de centre de excelență profesională (CEP) diferite. În pofida acestei diversități, pot fi identificate două tipuri principale de CEP: 1. Centre care sunt entități specializate sau desemnate în cadrul sistemelor naționale/regionale de excelență profesională și 2. Centre care sunt furnizori individuali de EFP, îndeplinind acest rol pentru o regiune, o subregiune sau un sector<sup>34</sup>. Ele sprijină inițiativele antreprenoriale și acționează ca centre de cunoaștere și de inovare pentru întreprinderi, în special pentru IMM-uri. Recomandarea propusă urmărește un obiectiv ambițios, și anume sprijinirea înființării a 50 de centre de excelență profesională<sup>35</sup> care să devină puncte de referință de nivel mondial, atât pentru formarea inițială a tinerilor, cât și pentru perfecționarea și recalificarea continuă a adulților<sup>36</sup>.

De exemplu, un centru EFP activ în sectorul industriilor culturale și creative (ICC), finanțat de Erasmus, lucrează cu parteneri din alte țări pentru a crea o rețea de producători de cunoștințe (furnizori de servicii de cercetare și de EFP) și de companii. Rețeaua creează centre de inovare pentru a sprijini IMM-urile, profesioniștii calificați și cursanții EFP din acest sector. În cadrul rețelei se elaborează și se implementează un program de formare axat pe spiritul antreprenorial, pe soluționarea problemelor, pe gândirea critică și pe inovarea procesului/produselor, precum și incubatoare de afaceri, pentru cursanții EFP, pentru personalul ICC și pentru formatori.

## 2.4. Implementarea inițiativei privind universitățile europene și perfecționarea oamenilor de știință

**Învățământul superior este un mijloc esențial de a înzestra studenții cu competențele de care au nevoie în viitor.** Universitățile generează cunoștințele și competențele avansate care ajută societatea să inoveze pentru a aborda provocările majore cu care se confruntă. În universități, oamenii dobândesc competențe de înalt nivel care le permit să își accelereze dezvoltarea pe plan profesional, social și personal. Evoluția rapidă a pieței muncii și tranzițiile societale impun o transformare a instituțiilor de învățământ terțiar și îmbunătățirea alinierii acestora la mediul economic, pentru a se asigura că absolvenții lor dispun de educația și de competențele necesare pe piața muncii, în special de cele necesare pentru dubla tranziție verde și digitală.

**Cercetătorii sunt în avangarda științei și inovării** și au nevoie de un ansamblu de competențe specifice. Se poate face mai mult pentru a defini acest aspect, precum și competențele de bază de care au nevoie pentru o carieră de succes în mediul academic și în afara acestuia, dar și pentru a promova mobilitatea oamenilor de știință în întreaga Europă.

<sup>33</sup> În vederea sprijinirii excelenței și internaționalizării EFP, profilurile profesionale de bază europene vor defini o anumită pondere a unui conținut comun de formare la nivel european. Ca parte a platformei Europass și completate de instrumente digitale de formare profesională, acolo unde este posibil, profilurile au potențialul de a facilita în mod semnificativ mobilitatea cursanților și a lucrătorilor, recunoașterea automată a calificărilor, precum și dezvoltarea de programe, de calificări și de micro-certificate de educație și formare profesională comune.

<sup>34</sup> Studiul Comisiei Europene privind cartografierea centrelor de excelență profesională: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=ro&pubId=8250&furtherPubs=yes>

<sup>35</sup> Acest obiectiv ambițios se bazează pe propunerea Comisiei pentru următorul cadru financiar multianual.

<sup>36</sup> Această acțiune va fi coordonată cu Spațiul european de cercetare.

---

## **Ațiunea 5: Implementarea inițiativei privind universitățile europene și perfecționarea oamenilor de știință**

---

**Pentru a implementa inițiativa privind universitățile europene**, Comisia, în strânsă cooperare cu părțile interesate și cu statele membre:

- se va implica în implementarea integrală a inițiativei privind universitățile europene în cadrul programului Erasmus (2021-2027) și al programului Orizont Europa, inclusiv prin înlăturarea obstacolelor din calea unei cooperări transnaționale eficiente și mai aprofundate între instituțiile de învățământ superior și prin aprofundarea cooperării cu operatorii economici, în special pentru a facilita dubla tranziție verde și digitală. Universitățile europene vor stabili standarde pentru transformarea instituțiilor de învățământ superior din spațiul european al educației și din spațiul european de cercetare, ceea ce va permite ca învățarea de-a lungul vieții și mobilitatea talentelor să devină realitate;
- va explora opțiunile rezultate din dimensiunea de cercetare și inovare a universităților europene pentru a contribui la eliminarea obstacolelor din calea unei cooperări transnaționale eficiente între instituțiile de învățământ superior, pe baza lecțiilor învățate pe parcursul cererilor de proiecte-pilot lansate în cadrul programului Erasmus+ și al programului Orizont 2020. Comisia va identifica domeniile în care trebuie să sprijine acțiunile statelor membre, va studia posibilitatea de a adopta o abordare concretă privind „diploma europeană” și fezabilitatea unui statut al universităților europene (pentru a soluționa aspectele juridice transfrontaliere), dar și un sistem european de recunoaștere și de asigurare a calității;
- va colabora cu Institutul European de Inovare și Tehnologie (EIT) și cu alte inițiative relevante din spațiul european de cercetare, pentru a reuni organizații de renume din domeniul afacerilor, al educației și al cercetării, în special prin intermediul comunităților de cunoaștere și inovare, cu scopul de a dezvolta metode de predare și de învățare inovatoare, de a pregăti următoarea generație de inovatori și de a sprijini transformarea instituțiilor de învățământ superior în organizații mai antreprenoriale;
- va reuni mediul academic și mediul de afaceri, experimentând un nou tip de schimb de cunoștințe pe modelul „talente la cerere” pentru a răspunde nevoilor întreprinderilor în materie de cercetare și inovare, în completarea colaborării dintre universități și întreprinderi.

În vederea **perfecționării oamenilor de știință**, în strânsă cooperare cu părțile interesate și cu statele membre, Comisia:

- va elabora un cadru european al competențelor pentru cercetători și va sprijini definirea unui set de competențe de bază pentru cercetători;
  - va stabili o taxonomie a competențelor cercetătorilor, care va permite monitorizarea statistică a mobilității „creierelor” și va conveni cu statele membre un set de indicatori care să permită monitorizarea și analiza statistică;
  - va elabora programe științifice și de management științific deschise pentru cercetători.
- 

### **2.5. Competențele necesare pentru a însoți dubla tranziție verde și digitală, atât la locurile de muncă, cât și în afara lor**

**Locurile de muncă ale viitorului necesită competențe adaptate dublei tranziții.** Tranziția verde necesită investiții în competențele oamenilor, pentru a spori numărul profesioniștilor care dezvoltă și stăpânesc tehnologii ecologice, inclusiv digitale, care dezvoltă produse, servicii și modele de afaceri ecologice, care creează soluții inovatoare inspirate din natură și care contribuie la reducerea la minimum a amprente de mediu a

activităților umane<sup>37</sup>. În plus, Europa va deveni un continent neutru din punct de vedere climatic, o societate eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor și o economie circulară doar dacă are o populație și o forță de muncă informate, care știu să gândească și să acționeze ecologic.

În egală măsură, reușita unei tranziții digitale centrate pe factorul uman necesită o schimbare radicală în materie de competențe digitale. În prezent, europenii, atât bărbații, cât și femeile, au nevoie de competențe digitale nu doar în viața de zi cu zi, ci și la locul de muncă: în unele categorii de ocupații, peste 90 % din locurile de muncă necesită tipuri specifice de competențe digitale<sup>38</sup>. Pandemia și consecințele acesteia asupra vieților și economiilor noastre au evidențiat importanța digitalizării în toate domeniile economiei și societății UE. Într-adevăr, aproape 4 din 10 angajați au început să lucreze de acasă în timpul măsurilor de limitare a răspândirii bolii<sup>39</sup>. În plus, 40 % din locurile de muncă nou create între 2005 și 2016<sup>40</sup> sunt în sectoare cu o intensitate digitală ridicată. Cu toate acestea, cererea tot mai mare de experți în domeniul digital nu poate fi satisfăcută. De exemplu, se constată o penurie de personal calificat în sectorul securității cibernetice, unde nevoile în materie de recrutare se ridică la 291 000 de specialiști<sup>41</sup>.

În plus, implementarea tehnologiilor digitale în toate sectoarele economice, inclusiv în sectoarele non-tehnice, va necesita o forță de muncă cu un grad mai ridicat de calificare în domeniul digital, la toate nivelurile de competențe și la toate vârstele. Pandemia de COVID-19 și măsurile de limitare a răspândirii bolii care au fost impuse ca urmare a acestei pandemii au scos în evidență faptul că forța de muncă din Europa — și, pe scară mai largă, întreaga populație — trebuie să își amelioreze rapid nivelul competențelor digitale<sup>42</sup>. Acest lucru a fost deosebit de vizibil în sectorul educației, atât pentru elevi și studenți, cât și pentru profesori și formatori.

---

## Acțiunea 6: Competențe care să sprijine dubla tranziție

---

Comisia va sprijini dobândirea de **competențe pentru tranziția verde** prin:

- Definirea unei taxonomii a competențelor pentru tranziția verde, care să permită monitorizarea statistică a ecologizării profesiilor noastre.
- Stabilirea de comun acord cu statele membre a unui set de indicatori care să permită monitorizarea și analiza statistică a evoluțiilor în materie de competențe ecologice.
- Elaborarea unui cadru european pentru competențe în materie de educație pentru schimbările climatice, pentru mediu, pentru tranziția către o energie curată și pentru dezvoltarea durabilă, care vor preciza diferitele niveluri ale competențelor ecologice.
- Sprijinirea dezvoltării unui ansamblu de competențe ecologice de bază pentru piața muncii, care să orienteze formarea la nivelul întregii economii în vederea creării unei generații de profesioniști sensibilizați la problemele din domeniul climei, al mediului și al sănătății, precum și a unei generații de operatori economici ecologici.
- Susținerea integrării considerentelor legate de mediu și de climă în școli, în învățământul

---

<sup>37</sup> Punerea în aplicare a strategiei UE în domeniul bioeconomiei este un bun exemplu în această direcție, cu acțiuni care permit dezvoltarea de competențe și crearea de sinergii cu educația și cu învățarea pe tot parcursul vieții.

<sup>38</sup> [ICT for work: Digital Skills in the Workplace \(„TIC pentru muncă: competențe digitale la locul de muncă”\): studiu realizat pentru Comisia Europeană de Ecorys și de Institutul danez pentru tehnologie, 2017.](#)

<sup>39</sup> [Eurofound, Living, working and Covid-19 \(„Viața, munca și Covid-19\), aprilie 2020.](#)

<sup>40</sup> OCDE (2019), [Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives \(„Digitalizarea: modelarea politicilor, îmbunătățirea calității vieții”\)](#), Editura OCDE, Paris. A se vedea: [OECD Employment Outlook \(„Perspectivele OCDE privind ocuparea forței de muncă”\)](#), 2019: Viitorul muncii, caseta 2.1.

<sup>41</sup> ENISA, [Cybersecurity skills development in the EU](#) (Dezvoltarea competențelor în materie de securitate cibernetică în UE), martie 2020.

<sup>42</sup> Indicele economiei și societății digitale (DESI) al Comisiei monitorizează anual nivelul competențelor digitale de bază și avansate din fiecare stat membru și din UE.

superior, în educația și formarea profesională, precum și în cursurile de perfecționare profesională.

Comisia va sprijini dobândirea de **competențe digitale pentru toți**, în special prin:

- Actualizarea Planului de acțiune pentru educația digitală și prezentarea unei viziuni pentru îmbunătățirea alfabetizării digitale, a competențelor și a capacității digitale la toate nivelurile de educație și formare și pentru toate nivelurile de competențe digitale (de la nivel de bază la nivel avansat). Pe baza lecțiilor învățate în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19 în domenii precum învățarea online, planul de acțiune are ca obiectiv sprijinirea dezvoltării unor competențe digitale și a unor capacități organizaționale robuste în sistemele de educație și de formare (inclusiv pentru învățarea la distanță), valorificând pe deplin potențialul tehnologiilor, datelor, conținuturilor, instrumentelor și platformelor emergente pentru a aduce educația și formarea în era digitală.
- Implementarea programului Europa digitală, care vizează consolidarea capacităților digitale strategice ale UE, consolidarea investițiilor în supercalcul, în inteligența artificială, în securitatea cibernetică și dezvoltarea competențelor digitale avansate.
- Sprijinirea cursurilor intensive în domeniul digital pentru IMM-uri și a programului pentru „voluntari în domeniul digital” în vederea perfecționării forței de muncă actuale în domeniul digital, astfel cum s-a anunțat deja în strategia UE pentru IMM-uri. Totodată, Comisia va sprijini și va interconecta intermediarii IMM-urilor, cum ar fi clusterelor, Rețeaua întreprinderilor europene și centrele de inovare digitală, pentru a ajuta personalul IMM-urilor să se perfecționeze, inclusiv în domeniul durabilității.
- Sprijinirea inițiativei „ICT-Jump-Start” a UE (cursuri de inițiere rapidă în domeniul TIC), pentru a oferi cursuri intensive de formare de scurtă durată în scopul abordării deficitului de competențe în domeniul TIC, cu accent pe participarea echilibrată a bărbaților și a femeilor.

**Anna** administrează o mică întreprindere de logistică. Prin participarea la un curs de formare „ICT-Jump-Start”, ea și echipa sa au dobândit noile competențe de care au nevoie pentru a planifica și utiliza rute de livrare benefice pentru climă.

**Competențele STIM (științe, tehnologie, inginerie și matematică) sunt esențiale pentru a stimula dubla tranziție.** Într-o perioadă în care ritmul inovațiilor tehnologice este extrem de rapid, întreprinderile au nevoie de oameni cu competențe de înalt nivel în domeniile STIM. Aceste competențe sunt necesare pentru utilizarea noilor tehnologii, iar un nivel ridicat de competențe STIM este esențial pentru a stimula inovarea în domeniul TIC de avangardă, cum ar fi IA sau securitatea cibernetică. Cu toate acestea, doar unul din cinci tineri din Europa este absolvent de învățământ terțiar STIM, ceea ce înseamnă mai puțin de două milioane de absolvenți STIM în fiecare an<sup>43</sup>. Acest număr trebuie să crească, lucru care s-ar putea realiza prin promovarea filierelor STIM în special în rândul femeilor tinere. În prezent, în ceea ce privește absolvenții de studii STIM din UE, femeile sunt de două ori mai puțin numeroase decât bărbații, deși există mari variații de la un stat membru la altul<sup>44</sup>. Înscrierea în filiera STIM mai degrabă decât în alte programe de învățământ superior depinde adesea de performanțele din cadrul școlilor din învățământul secundar<sup>45</sup>, însă dat fiind că fetele depășesc performanțele băieților în domeniul alfabetizării digitale<sup>46</sup>, devine clar că percepțiile și atitudinile sociale generale joacă, de asemenea, un rol important în ceea ce privește această alegere<sup>47</sup>. Este necesar să se

<sup>43</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary\\_education\\_statistics#Graduates](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary_education_statistics#Graduates)

<sup>44</sup> Date Eurostat privind absolvenții de studii superioare STIM [educ\_uae\_grad04].

<sup>45</sup> OCDE, [Why don't more girls choose STEM careers](#) („De ce nu optează mai multe fete pentru o carieră în domeniile STIM?”)

<sup>46</sup> [Studiu internațional privind competențele în domeniul informatic \(ICILS\), 2018.](#)

<sup>47</sup> Comisia Europeană, 2016, [Does the EU need more STEM graduates?](#) („Are nevoie UE de mai mulți absolvenți STIM?”), secțiunea 3.3.1.



explice mai bine tinerilor cursanți, în special fetelor, oportunitățile oferite de alegerea unei filiere STIM.

Un număr semnificativ de persoane din Europa au **aspirații antreprenoriale**, manifestându-se inclusiv o tendință în creștere către antreprenoriatul social. Ambele stimulează crearea de locuri de muncă și contribuie la creșterea economică printr-o concurență, productivitate și inovare sporite. Pentru ca aceste aspirații să devină realitate, este necesară o schimbare radicală, punându-se accentul pe dezvoltarea competențelor antreprenoriale. Sistemele și practicile de orientare profesională ar trebui să acopere în mod adecvat dimensiunea antreprenorială. Sensibilizarea cu privire la antreprenoriatul social și la alte modele de afaceri ale economiei sociale poate contribui, de asemenea, la creșterea atractivității și interesului pentru antreprenoriat. Dat fiind că economia socială este un pionier în crearea de locuri de muncă, de exemplu în contextul economiei circulare, ea sprijină, de asemenea, incluziunea socială și tranziția verde.

**Pe lângă competențe tehnice, piața muncii are nevoie din ce în ce mai mult de competențe transversale, cum ar fi cooperarea, gândirea critică și soluționarea creativă a problemelor.** Influența tot mai mare a roboților și a algoritmilor asupra pieței muncii sporește și mai mult nevoia de competențe exclusiv „umane”, precum empatia și adaptarea la schimbări în medii complexe. Aceste competențe sunt, de asemenea, deosebit de importante având în vedere sectorul în creștere al economiei vârstei a treia și al serviciilor de îngrijire ca urmare a schimbărilor demografice, și sunt foarte căutate pe piața muncii. Deși școlile joacă un rol în dobândirea acestor competențe, ele se dezvoltă adesea în afara învățării formale, la locul de muncă și pe tot parcursul vieții. Competențele respective pot fi dificil de identificat, de recunoscut și de comunicat, și acesta este motivul pentru care, în următoarea etapă a acțiunii UE cu privire la competențele transversale, trebuie depuse mai multe eforturi pentru a le include.

---

#### **Acțiunea 7: Sporirea numărului de absolvenți STIM și promovarea competențelor antreprenoriale și transversale**

---

Pentru a contribui la creșterea necesară a numărului de **absolvenți STIM**, Comisia:

- va mări atractivitatea studiilor și a carierelor STIM, prin acțiuni specifice pentru a atrage fetele și femeile și prin încurajarea unei abordări interdisciplinare și inovatoare în materie de predare și de învățare în școli, în EFP și în învățământul superior;
- va introduce activități pentru profesori, în cadrul Comunicării privind spațiul european al educației, contribuind la soluționarea problemei deficitului de cadre didactice din domeniile STIM în țările și regiunile UE;
- va promova educația științifică în cadrul acțiunilor de cercetare și de inovare, de exemplu prin dezvoltarea unui cadru pentru competențele esențiale și pentru evaluare, prin difuzarea rezultatelor cercetării în domeniul educației științifice în parteneriat cu European SchoolNet și prin utilizarea de portaluri sociale care reunesc școli din diferite țări europene, în special cele care au experiență în cultura învățării deschise;
- va promova un cadru integrat și continuitatea în procesul de învățare, printre altele între sistemul de învățământ secundar și sistemul de învățământ superior, dar și între învățământ și mediul de afaceri, în parteneriat cu profesioniștii, și va promova în continuare învățământul deschis și metodele bazate pe cercetare, concursurile și inițiativele științifice cetățenești.

Pentru a stimula **competențele antreprenoriale**, Comisia va lansa o Acțiune europeană privind competențele antreprenoriale, care se concentrează pe dezvoltarea mentalităților antreprenoriale și pe o forță de muncă mai rezilientă. Acțiunea va include:

- mobilizarea și conectarea rețelelor existente pentru a oferi un sprijin antreprenorial la nivel european celor care aspiră să devină antreprenori, cu un accent deosebit pe tinerele
-

antreprenoare și pe oportunitățile de desfășurare a unor activități independente în economia digitală și verde, inclusiv o platformă de cunoștințe privind resursele online în materie de competențe antreprenoriale și de oportunități de colaborare<sup>48</sup>;

- sprijin pentru finanțarea programelor de activități de dezvoltare a competențelor antreprenoriale, pentru mobilitatea europeană a antreprenorilor și pentru utilizarea sistematică a EntreComp: cadrul european al competențelor antreprenoriale;
- promovarea competențelor antreprenoriale la toate nivelurile de educație și de formare, de la învățământul primar și secundar, până la EFP și învățământul superior, pentru a le oferi elevilor și studenților cunoștințele și motivația necesare pentru a încuraja activitatea antreprenorială.

Această acțiune va completa viitorul Plan de acțiune al Comisiei pentru economia socială, care va promova, printre altele, oportunitățile antreprenoriale ale economiei sociale, cum ar fi sprijinirea comunităților locale, găsirea unor soluții ecologice pe plan local și activarea grupurilor vulnerabile.

Pentru a promova **competențele transversale**, Comisia:

- va furniza unui cadru strategic pentru recunoașterea competențelor transversale în vederea sprijinirii profesioniștilor din domeniul validării din Europa;
- va dezvolta resurse pentru a sprijini validarea competențelor transversale de către angajatori și de către serviciile de ocupare a forței de muncă. Aceasta va include explorarea, la nivelul UE, a unor cursuri online și a unor micro-certificate pentru profesioniștii din domeniul validării, precum și crearea unei rețele de organizații de validare pioniere care să poată face schimb de bune practici.

**Concursul Uniunii Europene pentru tinerii cercetători (EUCYS)** este unul dintre principalele evenimente ale Europei pentru tinerii talentați în domeniul științific. Concursul constă în competiții științifice la nivel național (pentru tineri cu vârste cuprinse între 14 și 20 de ani), iar câștigătorii acestor competiții concurează apoi cu ceilalți laureați la nivel european.

**Pandemia de COVID-19 și măsurile conexe de limitare a răspândirii bolii au subliniat importanța abilităților de viață și a capacității noastre de a ne adapta, de a gestiona schimbările și de a avea grijă unii de alții în comunitate.** Reziliența, educația în domeniul mass-media, competențele civice, competențele în domeniul financiar, al mediului și al sănătății sunt esențiale în acest context. Societățile deschise și democratice depind de cetățenii activi care pot discerne informații din diverse surse, pot identifica dezinformarea, pot lua decizii în cunoștință de cauză, sunt rezilienți și acționează în mod responsabil.

**Planul european pentru învățarea în rândul adulților** a facilitat cooperarea europeană în acest domeniu în ultimul deceniu. Trebuie depuse mai multe eforturi pentru a sprijini persoanele să dobândească aceste competențe și pentru a consolida parcursurile de actualizare a competențelor<sup>49</sup> pentru adulți, în special pentru cei cu un nivel mai scăzut de competențe și de calificări. Acest lucru nu se limitează la dobândirea de competențe pentru un loc de muncă, ci include atât munca voluntară, cât și persoanele în vârstă care au, de asemenea, nevoie de noi competențe.

<sup>48</sup> [Strategia privind egalitatea de gen evidentiază sprijinul acordat antreprenoriatului în rândul femeilor prin politica de coeziune a UE.](#)

<sup>49</sup> JO C 484/01 24.12.2016.

---

## Acțiunea 8: Abilități de viață

---

Comisia va lucra împreună cu statele membre la noi priorități pentru Planul european pentru învățarea în rândul adulților, în scopul completării cadrului reînnoit de cooperare europeană în domeniul educației și formării și în vederea realizării obiectivelor de dezvoltare durabilă ale Organizației Națiunilor Unite. Planul va urmări construirea unor sisteme de învățare în rândul adulților cuprinzătoare, de calitate și incluzive, care să se adreseze tuturor, inclusiv persoanelor în vârstă și, în special, persoanelor care au cea mai mare nevoie de acces la învățare, inclusiv prin intermediul învățării la distanță și online. Acesta va acorda prioritate învățării non-formale, în toate contextele vieții, precum și învățării intergeneraționale, interculturale și comunitare. Centrele locale de învățare, bibliotecile, comunitatea mai largă și societatea civilă vor fi sprijinite să colaboreze pentru a motiva adulții și pentru a le permite să învețe, sporindu-le astfel reziliența în contextul crizelor.

**Krzysztof, în vârstă de 74 de ani**, s-a înscris la un curs de competențe digitale, la biblioteca sa locală. În cadrul cursului a învățat cum să își facă o programare medicală și cum să își cumpere online un bilet de tren. Noua sa pasiune este grupul de discuții pentru relațiile cu comunitatea locală, în cadrul căruia organizează în prezent o campanie privind creșterea numărului de spații verzi.

### 3. DEZVOLTAREA UNOR INSTRUMENTE CARE PERMIT OAMENILOR SĂ DOBÂNDEASCĂ NOI COMPETENȚE PE TOT PARCURSUL VIEȚII

Cea de a treia componentă a Agendei pentru competențe va dezvolta instrumentele necesare pentru a permite tuturor, indiferent dacă sunt angajați, șomeri sau inactivi, să dobândească noi competențe pe parcursul întregii vieți. Competențele dobândite pot ajuta oamenii să progreseze în carieră și să gestioneze cu succes tranzițiile profesionale. Numai prin crearea unei adevărate culturi a învățării pe tot parcursul vieții putem asigura o economie competitivă și o societate coezivă și putem asigura materializarea dreptului la educație, la formare profesională și la învățare pe tot parcursul vieții incluzivă și de înaltă calitate, astfel cum se menționează în primul principiu al Pilonului european al drepturilor sociale.

#### 3.1. Cum oferim tuturor posibilitatea de a participa la învățare: conturile personale de învățare

**Lipsa de timp pentru formare, costul formării, precum și lipsa conștientizării necesității sau a oportunităților de formare constituie obstacole importante în calea perfecționării și a recalificării<sup>50</sup>.** Stimulentele directe care motivează oamenii să urmeze cursuri de formare, cum ar fi conturile personale de învățare, pot face ca învățarea pe tot parcursul vieții să devină realitate. Conturile respective oferă finanțare atât pentru a se adapta la evoluția nevoilor în materie de competențe în cadrul unui loc de muncă, cât și pentru schimbarea profesiei sau a sectorului de activitate, inclusiv pentru mutarea într-un alt stat membru. Conturile personale de învățare ar putea asigura portabilitatea drepturilor de formare de la un loc de muncă la altul (sau de la un loc de muncă la șomaj și apoi la un alt loc de muncă), iar introducerea lor ar putea fi combinată cu îmbunătățiri semnificative atât în ceea ce privește sistemele de orientare și de validare, cât și în ceea ce privește calitatea și transparența ofertelor de formare.

---

<sup>50</sup> Pe baza datelor obținute în cadrul anchetei UE privind educația adulților.

Acolo unde există, finanțarea conturilor personale de învățare diferă de la o țară la alta, în conformitate cu alegerile strategice făcute la nivel național. De exemplu, în Franța, acestea sunt finanțate în principal prin intermediul unei contribuții a angajatorilor, în timp ce în Țările de Jos se are în vedere utilizarea finanțării publice. La examinarea acestor conturi, Comisia va acoperi acest element central, asigurându-se în mod special că este adecvat pentru IMM-uri.

**Conturile personale de învățare ar putea, de asemenea, să asigure disponibilitatea unor fonduri suficiente pentru formare în perioadele de criză economică.** Ele permit oamenilor să acumuleze drepturi de formare pe perioade mai lungi, astfel încât să le poată utiliza în perioadele de activitate economică redusă, de exemplu în timpul perioadelor de șomaj tehnic, atunci când dispun de mai mult timp pentru formare. Acest lucru împiedică deprecierea competențelor prin inactivitate involuntară și ajută oamenii să dobândească competențele de care au nevoie pentru o tranziție profesională de succes.

---

#### **Acțiunea 9: Inițiativa privind conturile personale de învățare pe tot parcursul vieții**

---

Comisia va evalua modul în care o posibilă inițiativă europeană privind conturile personale de învățare ar putea contribui la eliminarea lacunelor existente în ceea ce privește accesul la formare pentru adulții în vârstă de muncă și le poate permite acestora să gestioneze cu succes tranzițiile de pe piața muncii.

De asemenea, Comisia va evalua ce servicii de facilitare și ce alți factori ar putea oferi sprijin pentru conturile personale de învățare. Printre ele s-ar putea include serviciile de orientare, cele de validare, transparența cu privire la calitatea oportunităților de formare și dispozițiile referitoare la concedii de studii sau pentru formare profesională. În activitatea sa, Comisia va iniția consultări ample cu statele membre, cu partenerii sociali și cu toate părțile interesate relevante.

---

### **3.2. Validarea rezultatelor învățării: micro-certIFICATE**

**Oferirea de mijloace lucrătorilor în vederea perfecționării și recalificării de-a lungul întregii vieți înseamnă, de asemenea, garantarea faptului că toate experiențele de învățare sunt validate în mod corespunzător.** Din ce în ce mai mult, lucrătorii participă la cursuri de formare de scurtă durată, adaptate unor nevoi precise, și trebuie să primească recunoaștere pentru acest tip de cursuri. Astfel de cursuri pot fi furnizate de o gamă largă de furnizori de servicii de educație și formare (de exemplu, instituții de învățământ superior, furnizori de EFP, organizații de cercetare, industrie, parteneri sociali, camere de comerț, industrie sau meserii, organizații ale societății civile).

**Micro-certIFICATE**<sup>51</sup> recunosc rezultatele unor astfel de cursuri de scurtă durată, adesea în domeniul digital, și înregistrează rezultatele acestor cursuri. Micro-certIFICATE pot mări permeabilitatea dintre diferite parcursuri/sisteme de educație și pot îmbunătăți flexibilitatea. Ele pot face ca învățarea să fie mai adaptată la nevoile individuale, promovând astfel abordări mai inovatoare și mai incluzive și facilitând accesul la piața muncii și tranzițiile profesionale. De asemenea, ele pot să faciliteze continuarea învățării, deoarece pot fi cumulate pentru a obține un certificat mai cuprinzător, permițând persoanelor să acumuleze rezultate educaționale în timp și de la mai multe instituții și sectoare, chiar și transfrontalier, precum și prin intermediul unor programe de învățare

---

<sup>51</sup> Micro-certIFICATE pot fi definite ca atestări documentate care recunosc rezultatele învățării unei persoane, care se referă la un volum mic de învățare și care, pentru utilizator, devin vizibile printr-un certificat sau printr-un atestat (emise în format digital sau pe hârtie).

online. Cu toate acestea, până în prezent nu există standarde europene care să sprijine calitatea, transparența și introducerea micro-certificatelor în întreaga UE.

---

### Acțiunea 10: O abordare europeană pentru micro-certificate

---

Comisia va propune o nouă inițiativă care să sprijine calitatea, transparența și introducerea micro-certificatelor în întreaga UE. În mod special, în cadrul inițiativei:

- se vor elabora, în colaborare cu toate părțile interesate relevante (furnizori de servicii de educație și formare din sectorul public sau privat, parteneri sociali, camere de comerț, angajatori), standarde europene care să abordeze cerințele minime în materie de calitate și de transparență. Acest lucru va consolida încrederea în micro-certificate și va facilita portabilitatea și recunoașterea acestora în întreaga UE;
- se va examina posibilitatea de a include micro-certIFICATELE în cadrele de calificări, în dialog cu autoritățile naționale responsabile pentru calificări;
- se va facilita stocarea micro-certificatelor obținute și prezentarea lor către angajatori prin intermediul platformei Europass și al secțiunii dedicate acreditărilor digitale.

Această inițiativă se bazează, printre altele, pe rezultatele evaluării Recomandării Consiliului din 2012 privind validarea învățării non-formale și informale, care sunt publicate în paralel cu prezenta Agendă pentru competențe.

**Ivana** este un manager cu experiență în domeniul aprovizionării supermarketurilor. Un nou program informatic deschide posibilități de reducere a deșeurilor, dacă ea și personalul său pot să îl utilizeze. Urmând un modul de formare pe termen scurt, cu obiective precise, furnizat de federația sectorului respectiv, ea va primi un micro-certificat care atestă că a dobândit noi competențe, gata să fie utilizate fie la actualul loc de muncă, fie la următorul.

### 3.3. Punerea în valoare a competențelor: noua platformă Europass

**Odată ce persoana deține un certificat care îi atestă competențele, ea trebuie să fie în măsură să comunice aceste competențe atunci când candidează pentru un loc de muncă sau pentru continuarea studiilor.** Noile tehnologii oferă posibilități atât pentru comunicarea competențelor dincolo de CV-ul tradițional, cât și pentru corelarea oamenilor cu oportunitățile de învățare și de angajare.

**Lansată împreună cu Agenda pentru competențe, noua platformă Europass** a fost creată pentru a deveni instrumentul online al UE care să ajute oamenii să își comunice în mod eficient competențele și calificările și care să îi orienteze proactiv către un loc de muncă sau către noi oportunități de învățare. Platforma pune la dispoziția cursanților, a lucrătorilor și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă instrumente și informații gratuite în toate limbile oficiale ale UE, pentru a-și gestiona fiecare etapă a carierei și a învățării.

---

### Acțiunea 11: Noua platformă Europass

---

Noua platformă Europass va ajuta oamenii să își gestioneze carierele în contextul unei piețe a muncii aflate în schimbare rapidă. Cu ajutorul instrumentelor modernizate și al noilor informații privind învățarea și munca în Europa, platforma actualizată:

- va ajuta utilizatorii să își evalueze și să își descrie competențele, dar și să comunice calificările deținute și experiența dobândită atât furnizorilor de servicii de formare, cât și angajatorilor, astfel încât să poată face pasul următor în carieră sau în materie de formare;
- va sugera utilizatorilor Europass locuri de muncă relevante (prin intermediul portalurilor

EURES<sup>52</sup> și Euraxess<sup>53</sup> pentru locuri de muncă) și oportunități de învățare adecvate;

- va utiliza informațiile privind competențele pentru a furniza date adaptate cu privire la tendințele în materie de competențe și la nevoile utilizatorilor atunci când planifică o schimbare a carierei sau când se mută într-o altă țară;
- va permite instituțiilor de educație și de formare să elibereze diplome și certificate digitale cursanților într-un format digital european de „acreditări digitale Europass”, care să încurajeze și să faciliteze recunoașterea lor;
- va pune la dispoziție o „cale rapidă” de recunoaștere a competențelor, diminuând sarcina administrativă și fraudele prin sprijinirea autentificării automate a calificărilor de către angajatori și de către furnizorii de servicii de formare și
- va sprijini migranții cu drept de ședere legală să își pună în valoare competențele și calificările și va facilita recunoașterea competențelor acestora printr-o mai bună informare<sup>54</sup>. „Instrumentul UE de stabilire a profilului de competențe al resortisanților din țările terțe” utilizat în prezent de centrele de primire și de organizațiile care orientează și sprijină integrarea solicitanților de azil și a refugiaților va fi legat de noua platformă Europass.

**Daniela** a lucrat ca mecanic auto în diverse locuri de muncă după ce a absolvit liceul și nu este sigură ce ar trebui să facă cu cariera ei în continuare. Datorită noii platforme Europass, Daniela își poate crea un profil personal Europass pentru a-și înregistra toate competențele și experiența profesională și pentru a-și stoca diplomele și certificatele pe care le-a obținut. Europass îi va propune Danielei locuri de muncă și cursuri și îi va da acces la informații privind serviciile de orientare din regiunea ei, precum și la informații privind oportunitățile de studii și de muncă din întreaga UE.

#### 4. STABILIREA UNOR OBIECTIVE AMBIȚIOASE ÎN MATERIE DE COMPETENȚE

Prin această Agendă, Comisia stabilește o abordare nouă și dinamică a politicii în materie de competențe la nivelul UE, cu scopul de a orienta statele membre și de a contribui la stimularea dublei tranziții și la susținerea redresării economice în urma impactului socioeconomic al pandemiei de COVID-19. **Pentru ca acest demers să fie o reușită, învățarea pe tot parcursul vieții pentru toți trebuie să devină o realitate în Europa, în fiecare stat membru și în fiecare regiune.**

**Pentru a obține rezultate și ținând cont de impulsul dat de redresarea economică și de tranzițiile tot mai rapide, Comisia propune stabilirea unor obiective cantitative pe baza indicatorilor existenți<sup>55</sup>, care să fie monitorizate până în 2025.**

Trebuie, în primul rând, să sporim în mod semnificativ ponderea adulților care participă la învățare per ansamblu — numai așa se poate garanta o abordare bazată pe învățarea pe

<sup>52</sup> EURES este Portalul mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă, care facilitează libera circulație a lucrătorilor în întreaga UE. Acesta oferă o bază de date online a locurilor de muncă vacante și pune la dispoziția persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și a angajatorilor o multitudine de informații privind mobilitatea în interiorul UE. <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>

<sup>53</sup> EURAXESS — Cercetători în mișcare <https://euraxess.ec.europa.eu/> oferă servicii de informare și de sprijinire a cercetătorilor profesioniști, sprijinind mobilitatea și dezvoltarea carierei cercetătorilor și consolidând în același timp colaborarea științifică a Europei cu restul lumii.

<sup>54</sup> Migranții cu drept de ședere legală continuă să se confrunte cu dificultăți în a-și valorifica competențele și calificările dobândite în afara UE. A se vedea JRC (2020), *Foreign Degrees, Region of Birth and Under-utilisation of Tertiary Education in the EU* („Diplome obținute în străinătate, regiunea nașterii și subutilizarea învățământului terțiar în UE”).

<sup>55</sup> De multe ori, indicatorii disponibili nu permit captarea aspectului calitativ al formării. În mod evident, această Agendă pentru competențe determină o schimbare radicală și în ceea ce privește calitatea, prin promovarea principiului „dobândirii de competențe pentru un loc de muncă”.

tot parcursul vieții. În plus, pentru a ne asigura că redresarea economică și dubla tranziție sunt echitabile din punct de vedere social, Comisia propune, de asemenea, obiective distincte privind participarea la învățare a șomerilor și a adulților cu un nivel scăzut de calificare.

- **Până în 2025, 120 de milioane de adulți din UE trebuie să participe la activități de învățare în fiecare an. Această cifră reprezintă 50 % din populația adultă și echivalează cu aproximativ 540 de milioane de activități de formare pentru acest grup pe parcursul respectivei perioade de cinci ani.**
- **Până în 2025, 14 milioane de adulți din UE cu un nivel scăzut de calificare trebuie să participe la activități de învățare în fiecare an. Această cifră reprezintă 30 % din grupul vizat și echivalează cu aproximativ 60 de milioane de activități de formare pentru acest grup pe parcursul respectivei perioade de cinci ani.**

Monitorizarea acestui indicator, în combinație cu acțiunile stabilite în prezenta comunicare, va contribui de asemenea în mod pozitiv la reducerea proporției de adulți cu un nivel scăzut de calificare, care se situează în prezent la 22 % (2019), aspect care plasează Europa în urma altor economii avansate.

- **Până în 2025, 2 milioane de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă (una din cinci persoane) trebuie să aibă o experiență de învățare recentă. Această cifră echivalează cu aproximativ 40 de milioane de activități de formare pentru grupul vizat pe parcursul respectivei perioade de cinci ani<sup>56</sup>.**

În ceea ce privește conținutul învățării, va fi nevoie de o gamă largă de competențe pentru a asigura reușita redresării economice și a dublei tranziții. Măsurile de limitare a răspândirii bolii impuse în contextul pandemiei de COVID-19 au exacerbat valoarea critică pe care o au competențele digitale pentru muncă, pentru învățare și pentru interacțiunea socială. Acesta este motivul pentru care cel de al patrulea obiectiv care trebuie monitorizat este ponderea adulților care au cel puțin competențe digitale de bază.

- **Până în 2025, 230 de milioane de adulți trebuie să aibă cel puțin competențe digitale de bază, ceea ce înseamnă 70 % din populația adultă din UE.**

Tranziția verde trebuie să fie echitabilă și să acorde o atenție specială lucrătorilor și regiunilor afectate în mod deosebit. Competențele sunt esențiale pentru acest efort. În acest moment, nu există indicatori cantitativi privind competențele ecologice. Comisia va elabora astfel de indicatori (acțiunea 6).

Statele membre, furnizorii de servicii de educație și formare, partenerii sociali, întreprinderile, reprezentanții cursanților și toate părțile interesate relevante sunt invitate să discute, în contextul semestrului european de coordonare a politicilor economice, modul în care pot fi atinse aceste obiective.

**Progresele înregistrate în direcția atingerii obiectivelor vor fi monitorizate cu regularitate în cadrul semestrului european.<sup>57</sup> Rezultatele vor fi publicate în raportul**

<sup>56</sup> Estimând o durată medie a activităților de învățare de 3 luni.

<sup>57</sup> Cei patru indicatori sunt corelați cu tabloul de bord social care însoțește Pilonul european al drepturilor sociale. Pe lângă cei doi indicatori privind participarea adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni și competențele digitale de bază, care sunt deja incluși în tabloul de bord social, se propune introducerea altor doi indicatori privind participarea la activități de educație și formare a adulților cu un nivel scăzut de calificare și a celor aflați în șomaj. Acești indicatori sunt, de asemenea, bine recunoscuți, au fost aprobați de către Comitetul pentru ocuparea forței de muncă în 2018

anual comun privind ocuparea forței de muncă și vor servi ca bază analitică pentru formularea de recomandări mai precise specifice fiecărei țări, cu privire la competențe, educație și formare. Ori de câte ori este posibil, Comisia va monitoriza obiectivele pe categorii de gen, de zonă geografică și de grupuri vulnerabile, în plus față de categoria persoanelor cu un nivel scăzut de calificare și de cea a șomerilor, de exemplu categoria persoanelor cu handicap.

Indicatori	Obiective pentru 2025	Nivelul actual (cel mai recent an disponibil)	Creștere (în %)
Participarea adulților cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani la activități de învățare în ultimele 12 luni (în %) <sup>58</sup>	50 %	38 % (2016)	+32 %
Participarea adulților cu un nivel scăzut de calificare, cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani, la activități de formare în ultimele 12 luni (în %) <sup>59</sup>	30 %	18 % (2016)	+67 %
Proporția de adulți șomeri, cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani, cu o experiență de învățare recentă (în %) <sup>60</sup>	20 %	11 % (2019)	+82 %
Proporția adulților cu vârste cuprinse între 16 și 74 de ani care au cel puțin competențe digitale de bază (în %) <sup>61</sup>	70 %	56 % (2019)	+25 %

Mai mult, oportunitățile de mobilitate în scop educațional pentru cursanții EFP din întreaga UE ar trebui să fie sporite în viitor, astfel cum s-a propus în noul program Erasmus+ și după cum s-a anunțat în Recomandarea Consiliului privind EFP, în cadrul căreia Comisia propune sporirea mobilității în UE a cursanților EFP de la 6 % la 8 %.

## 5. REALIZAREA OBIECTIVELOR: DEBLOCAREA INVESTIȚIILOR

Îndeplinirea acestor obiective ambițioase până în 2025 necesită o mobilizare considerabilă a investițiilor publice și private în competențe. Pentru atingerea obiectivului general privind participarea adulților la învățare se estimează că sunt necesare investiții suplimentare de **48 de miliarde EUR** pe an <sup>62</sup>.

(Raportul comun privind ocuparea forței de muncă pentru 2019) și sunt utilizați de atunci în cadrul semestrului european. Indicatorul privind competențele digitale este același cu cel utilizat în indicele economiei și societății digitale (DESI).

<sup>58</sup> Indicatorul arată ponderea adulților cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani care au participat la cel puțin o activitate formală sau non-formală de educație sau de formare (cu excepția activităților de formare ghidate desfășurate la locul de muncă) pe parcursul celor 12 luni care au precedat interviul din cadrul anchetei. Sursa actuală a datelor pentru acest indicator este ancheta UE privind educația adulților. Începând din 2022, datele pentru acest indicator vor proveni din ancheta UE privind forța de muncă.

<sup>59</sup> Definiția și sursele indicatorului sunt similare cu cele ale primului indicator privind participarea adulților la activități de învățare. Principala diferență este accentul pus pe adulții cu un nivel scăzut de calificare, și anume acei adulți care au obținut cel mult o calificare de nivel secundar inferior (sau mai jos) drept cea mai înaltă calificare educațională formală. În consecință, indicatorul măsoară procentul de adulți cu un nivel scăzut de calificare care raportează că au participat la activități formale sau non-formale de educație și formare pe o perioadă de 12 luni.

<sup>60</sup> Datele provin din ancheta UE privind forța de muncă. „Experiență de învățare recentă” se referă la participarea la activități formale sau non-formale de educație și formare în ultimele 4 săptămâni.

<sup>61</sup> Sursa datelor pentru acest indicator este ancheta UE privind utilizarea TIC în gospodării și de către persoanele fizice.

<sup>62</sup> Această estimare se bazează pe numărul suplimentar de cursanți adulți din fiecare țară necesar pentru a atinge un nivel de participare de 50 % (în comparație cu nivelurile de participare actuale), combinat cu sumele forfetare specifice



Pe lângă aceasta, punerea în aplicare a Agendei pentru competențe va necesita, de asemenea, fonduri suplimentare pentru a asigura desfășurarea diferitelor acțiuni la nivelul UE și la nivel național, regional și local.

### 5.1. Sprijin de la bugetul UE pentru deblocarea investițiilor în capitalul uman<sup>63</sup>

**Propunerea Comisiei privind instrumentul „Next Generation EU” prevede resurse semnificative ca parte a unei inițiative bugetare majore de combatere a consecințele economice și sociale ale crizei.** Comisia se va asigura că **instrumentele propuse sunt utilizate în cel mai bun mod pentru a sprijini și debloca investițiile în capitalul uman, promovând egalitatea de gen și incluziunea.** Statele membre vor fi încurajate să utilizeze resursele financiare puse la dispoziție de UE pentru a pune în aplicare scheme naționale de perfecționare și de recalificare a forței de muncă.

Pe termen scurt, **REACT-UE**, finanțat de instrumentul „Next Generation EU” și propunerea privind un cadru financiar actual adaptat pentru 2020 vor contribui la finanțarea politicii de coeziune cu 55 de miliarde EUR în perioada 2020-2022. **Fondul social european** va putea astfel să direcționeze fonduri suplimentare pentru crearea de oportunități de dobândire a competențelor care însoțesc dubla tranziție verde și digitală.

În plus, **Mecanismul de redresare și reziliență**, în valoare de 560 de miliarde EUR sub formă de granturi și împrumuturi, oferă statelor membre numeroase posibilități de a finanța acțiunile de perfecționare și de recalificare. În 2020, propunerea Comisiei de recomandări specifice fiecărei țări s-a concentrat asupra măsurilor imediate de atenuare a impactului socioeconomic al pandemiei și a identificat competențele, educația și formarea ca fiind priorități pe termen scurt pentru 22 dintre statele membre. **În planurile naționale de redresare și de reziliență pe care statele membre le vor pregăti pentru a avea acces la finanțare în cadrul acestui mecanism, competențele ar trebui să constituie o prioritate pentru programare.**

În perioada 2021-2027, **Fondul social european Plus**, cu un buget propus de 86 de miliarde EUR, va rămâne o sursă importantă de finanțare pentru activitățile naționale de perfecționare și de recalificare.

În plus, cele 24,6 miliarde EUR propuse pentru **Erasmus+** vor contribui la dezvoltarea competențelor și vor finanța unele dintre acțiunile descrise mai sus, cum ar fi universitățile europene, centrele de excelență profesională și planurile de cooperare sectorială în materie de competențe. Mai mult, Erasmus+ poate sprijini o creștere substanțială a mobilității fizice și virtuale în scop educațional în întreaga UE, ceea ce oferă noi oportunități de învățare care ar putea să nu fie accesibile acasă.

**Orizont Europa** va juca un rol esențial în procesul de redresare, în special în ceea ce privește dubla tranziție, industria și IMM-urile, dar și prin sprijinirea universităților și a cercetătorilor și prin susținerea circulației și a mobilității „creierelor”. Noul **program „Europa digitală”** va investi în dezvoltarea ofertei academice în domeniul digital, precum și a oportunităților de formare specializată în domenii precum datele, securitatea cibernetică și inteligența artificială, pentru a elimina deficitul actual de specialiști pentru aceste profesii.

Perfecționarea și recalificarea forței de muncă europene poate fi sprijinită direct și din alte resurse. **Investițiile statelor membre în „infrastructura cu impact social ridicat”**

---

fiecărei țări per oră de formare a angajaților pentru rambursarea cheltuielilor din Fondul social european din cadrul Regulamentului delegat 2019/2170 al Comisiei și luând în considerare activități de educație sau formare cu o durată de 100 de ore pe an.

<sup>63</sup> Cuantumulurile din această secțiune sunt menționate la prețurile din 2018.

pentru educație și formare, inclusiv în infrastructura digitală, pot fi sprijinite în continuare de **Fondul european de dezvoltare regională** și de **InvestEU**, care, în cadrul componentei sale pentru investiții sociale și competențe (cu o garanție bugetară propusă de 3,6 miliarde EUR), poate sprijini, printre altele, investițiile în infrastructura critică din domeniul educației și formării.

În contextul tranziției verzi, Comisia consideră că investițiile în competențele necesare pentru o tranziție verde constituie o prioritate pentru toate cele 27 de state membre în ceea ce privește utilizarea **Fondului pentru o tranziție justă și a bugetului total propus pentru acest fond, care se ridică la 40 de miliarde EUR**. Facilitatea de împrumut pentru sectorul public din cadrul Mecanismului pentru o tranziție justă, care se preconizează că va mobiliza între 25 și 30 de miliarde EUR, poate fi direcționată, de asemenea, către investiții în competențe<sup>64</sup>. S-a propus dublarea plafonului **Fondului european de ajustare la globalizare** în viitorul cadru financiar, pentru a sprijini perfecționarea lucrătorilor și a persoanelor care desfășoară o activitate independentă și care rămân fără loc de muncă în urma restructurării industriale în masă. Alte programe, cum ar fi **Fondul pentru modernizare**, vor finanța, de asemenea, acțiunile de perfecționare și de recalificare pentru a ajuta lucrătorii din regiunile și sectoarele afectate de tranziția verde.

**Comisia invită statele membre să intensifice sprijinul acordat pentru perfecționare și recalificare, să profite de ocazia unică de a mobiliza zeci de miliarde de euro din viitorul buget al UE în acest scop și să acorde prioritate operațiunilor menționate mai jos, cu precădere reformelor care îmbunătățesc oferta și implementarea de sisteme de dezvoltare a competențelor.**

Comisia va colabora activ cu autoritățile naționale și cu alte părți interesate pentru a se asigura că se alocă suficiente resurse din bugetul UE pentru a sprijini diferitele aspecte ale Agendei pentru competențe prevăzute în prezenta comunicare. În special, Comisia va încuraja și va sprijini statele membre să acorde prioritate investițiilor în competențe în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență și să monitorizeze progresele realizate prin intermediul semestrului european.

O prezentare generală neexhaustivă a operațiunilor care pot primi sprijin financiar în cadrul viitorului buget al UE pentru a atinge obiectivele Agendei pentru competențe, inclusiv ale Pactului pentru competențe, în special prin utilizarea resurselor din cadrul instrumentului „Next Generation EU”, include:

**Investițiile în centre de formare între întreprinderi**, în cadrul cărora întreprinderile dintr-un lanț valoric își pot pune în comun resursele pentru formarea specializată a personalului.

Implementarea completă a **Planurilor extinse de cooperare sectorială în materie de competențe** la nivel național și regional.

Elaborarea și operarea **unor sisteme de previzionare a competențelor**, care să furnizeze informații cu privire la nevoile în materie de perfecționare și de recalificare la nivel național/regional și sectorial, inclusiv pentru dubla tranziție, și care să acopere toate etapele de colectare, de analiză și de diseminare a informațiilor.

<sup>64</sup> Propunere de regulament privind facilitatea de împrumut pentru sectorul public în cadrul Mecanismului de tranziție justă, COM(2020) 453 final.

Dezvoltarea și punerea în aplicare a unor **strategii naționale în materie de competențe**, concepute și executate într-o abordare transversală la nivelul administrației, care să însoțească dubla tranziție, să alinieze eforturile într-o serie de politici și să implice puternic părțile interesate, inclusiv partenerii sociali, societatea civilă și actorii de pe piața muncii, precum și sectorul educației și formării.

**Introducerea unor reforme în domeniul EFP și al ucenicilor**, care pot include investiții în reformarea programelor de învățământ pentru creșterea relevanței acestora pe piața muncii, integrarea competențelor ecologice și digitale, flexibilizarea și modularizarea, extinderea programelor EFP de nivel superior, elaborarea unor sisteme de asigurare a calității și de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților, formarea profesorilor și a formatorilor din domeniul EFP, sprijinirea mobilității cursanților, a profesorilor și a formatorilor din domeniul EFP, precum și crearea unor centre de excelență profesională corelate cu o serie de strategii de specializare inteligentă și/sau strategii regionale pentru inovare și creștere economică.

**Subvenții directe pentru ucenici în IMM-uri**, inclusiv remunerare, prime de recrutare și contribuții temporare la asigurările sociale (până la 12 luni), precum și salariile formatorilor și/sau contribuțiile lor sociale, pentru a stabili și a spori oferta de programe de ucenicie eficiente și de bună calitate.

Investiții în **echipamente și tehnologii de învățare digitală** și în echipamente și tehnologii de vârf specifice sectorului pentru furnizorii de servicii de educație și formare.

Stimulente pentru a elabora **conținut educațional digital și module curriculare de bază** în conformitate cu nevoile pieței muncii, cu accent pe competențele digitale și ecologice, inclusiv prin intermediul platformelor de formare online.

Conceperea și predarea unor **cursuri de scurtă durată pentru recalificarea lucrătorilor** în vederea obținerii unor locuri de muncă în domenii emergente și în scopul dobândirii unor competențe noi legate de dubla tranziție verde și digitală, inclusiv elaborarea unor **cursuri de formare de tip „ICT-Jump-Start”** și a unor **cursuri intensive în domeniul digital destinate IMM-urilor**, pentru a oferi cursuri intensive de scurtă durată în scopul eliminării lacunelor în materie de competențe TIC.

Conceperea și furnizarea de **cursuri de masterat în vederea formării de experți în domeniul digital, care să dobândească competențele digitale avansate** necesare pentru transformarea digitală, precum și de **cursuri de masterat pentru formarea de experți cu competențele ecologice necesare** pentru economia verde.

Hub-uri regionale și locale **pentru competențe antreprenoriale**, care să sprijine întreprinderile nou înființate, angajații întreprinzători și inovatorii.

Investiții în **calitatea, echitatea și relevanța pe piața muncii a sistemelor de educație și formare**, pentru a asigura faptul că oamenii dobândesc competențele esențiale necesare pe piața muncii și în societate.

Investiții în **centre comunitare de învățare pentru adulți**, în cadrul cărora oamenii de toate vârstele pot învăța și pot face schimb de experiență, contribuind astfel la construcția unei societăți reziliente și coezive.

Crearea, testarea și operarea unui sistem de **conturi personale de învățare**.

Stimulente pentru **sprijinirea participării la formare**, de exemplu împrumuturi/granturi pentru adulți, finanțarea concediilor pentru formare profesională, alocații de formare pentru șomeri.

Sprijinirea **programelor de formare care să însoțească schemele de șomaj tehnic** și să protejeze angajații și lucrătorii care desfășoară o activitate independentă, în special în ceea ce privește riscul de șomaj.

## **5.2. Ameliorarea cadrului care permite deblocarea investițiilor statelor membre și a investițiilor private în competențe**

Fondurile UE pot acționa ca un catalizator, însă investițiile în competențe trebuie să fie finanțate din alte fonduri publice și private. Rentabilitatea acestor investiții este mare: fiecare euro investit în perfecționare și recalificare aduce venituri sau economii de cel puțin doi euro<sup>65</sup>. În acest scop și în plus față de oportunitățile concrete de finanțare prin

<sup>65</sup> A Strategist's Guide to Upskilling, PwC, 15 iulie 2019.

intermediul programelor UE, Comisia va întreprinde o serie de acțiuni pentru a sprijini investițiile publice și private în competențe și în capitalul uman.

## **Acțiunea 12: Ameliorarea cadrului care permite deblocarea investițiilor statelor membre și a investițiilor private în competențe**

Pentru a stimula investițiile în competențe, Comisia:

- va urmări să înțeleagă modul în care pot contribui **cadrele bugetare** la construirea unor societăți mai reziliente, la sprijinirea reformelor și a investițiilor în capitalul uman și în competențe, ca parte a dezbaterii publice în curs de desfășurare inițiate de reexaminarea guvernantei economice de către Comisie și în scopul stimulării redresării economice, protejând, în același timp, sustenabilitatea finanțelor publice;
- va urmări să consolideze **raportarea privind capitalul uman** de către marile întreprinderi, inclusiv în ceea ce privește dezvoltarea competențelor angajaților. În plus, Comisia va studia, de asemenea, alte modalități de sporire a transparenței cheltuielilor întreprinderilor în ceea ce privește capitalul uman, de exemplu prin prezentarea acestora într-un mod mai vizibil în rapoartele lor financiare;
- va lucra la **statistici referitoare la investițiile publice și private în competențele adulților**, împreună cu institutele naționale de statistică, inclusiv prin dezvoltarea unor „conturi satelit” pentru a îmbunătăți transparența raportării în materie de competențe în cadrul conturilor și bugetelor naționale;
- va evalua **mecanisme inovatoare de finanțare care pot stimula efectuarea de investiții suplimentare în competențe**. Programul consolidat InvestEU propus prevede posibilitatea de a finanța dobândirea de competențe și activitățile de educație și formare, inclusiv prin încheierea de contracte-pilot cu rezultate sociale, ca modalitate de mobilizare a investițiilor private pentru obiective sociale. Împreună cu Grupul Băncii Europene de Investiții și cu alți parteneri de implementare, Comisia va explora, prin urmare, potențialul diferitelor tipuri de contracte cu rezultate sociale, de exemplu **obligațiunile cu impact social**, pentru a stimula investițiile în competențe.

### **Ce este o obligațiune cu impact social?**

O obligațiune cu impact social este un mecanism de finanțare inovator în cadrul căruia guvernele încheie acorduri cu furnizorii de servicii sociale, cum ar fi întreprinderile sociale sau organizațiile non-profit, și cu investitori care plătesc pentru obținerea unor rezultate sociale predefinite, de exemplu, în ceea ce privește competențele<sup>66</sup>. Obiectivul este finanțarea serviciilor sociale, în special a celor axate pe soluții inovatoare la provocările sociale sau pe măsuri de prevenție.

Prin acest mecanism, guvernul sau un intermediar strânge fonduri din partea investitorilor, a organizațiilor de caritate sau a fundațiilor din sectorul privat. Aceste fonduri sunt distribuite furnizorilor de servicii pentru a-și acoperi costurile de funcționare. În cazul în care se obțin rezultatele măsurabile convenite în prealabil, guvernul efectuează plăți către organizația intermediară sau direct către investitori.

<sup>66</sup> *Understanding Social Impact Bonds („Să înțelegem obligațiunile cu impact social”)*, Document de lucru al OCDE, 2016, p. 4.

## CONCLUZIE

Acum este momentul să acționăm. Prin acest apel la acțiune, Comisia își propune să plaseze competențele în centrul agendei politice europene din următorii cinci ani, pentru ca dreptul la învățarea pe tot parcursul vieții să devină realitate și pentru a pune în aplicare primul principiu al Pilonului european al drepturilor sociale. Redresarea economiei noastre, consolidarea competitivității Europei la nivel mondial și accelerarea dublei tranziții verzi și digitale necesită o politică ambițioasă în materie de competențe. În acest scop, Comisia:

- va propune întreprinderilor, partenerilor sociali și altor părți interesate SĂ COLABOREZE în cadrul unui Pact pentru competențe ambițios;
- va dezvolta COMPETENȚE PENTRU LOCURI DE MUNCĂ, datorită unei abordări orientate spre viitor în ceea ce privește dezvoltarea competențelor, bazate pe informații solide privind competențele și pe furnizarea unor servicii moderne și dinamice de educație și formare care să fie corelate în mod direct cu nevoile pieței muncii și cu nevoile societale;
- va da OAMENILOR POSIBILITATEA să își consolideze competențele prin dezvoltarea de instrumente inovatoare și prin flexibilizarea și accesibilizarea parcursurilor de învățare.

**Pentru ca această agendă ambițioasă să devină realitate**, Comisia propune obiective cantitative ambițioase care vor permite măsurarea anuală a progreselor realizate. Comisia invită statele membre și toate părțile interesate să contribuie la înfăptuirea unei **revoluții a competențelor** și să valorifice pe deplin oportunitățile fără precedent oferite de instrumentul „Next Generation EU”.

