



SEMESTRUL EUROPEAN FIȘĂ TEMATICĂ

COMPETENȚELE NECESARE PE PIAȚA MUNCII

1. INTRODUCERE

Competențele sunt vitale pentru competitivitate și capacitatea de inserție profesională deoarece schimbările structurale precum globalizarea și progresul tehnologic necesită competențe din ce în ce mai înalte și relevante pentru piața muncii, în vederea creșterii productivității și a asigurării unor locuri de muncă decente.

Prezenta fișă se axează pe competențele direct legate de nevoile pieței muncii. Pentru o viziune mai cuprinzătoare asupra educației superioare și celei inferioare, vă rugăm să consultați fișele tematice *Rata de absolvire a învățământului terțiar și Persoanele care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare*.

2. IDENTIFICAREA PROVOCĂRILOR

2.1. Competențele de bază

Un nivel suficient al competențelor de bază (scris-citit, competențe numerice, științe și tehnologie) este esențial pentru tineri în vederea unui acces ușor la piața muncii, iar pentru adulți în vederea păstrării unui loc de muncă de înaltă calitate și stabil. Cu toate acestea, largi procente (între 20 % și 25 %) de tineri aflați în sistemul de educație inițială (după cum reiese din rezultatele PISA

din 2015)¹ și de adulți de vârstă activă (după cum reiese din rezultatele 2012 PIAAC)² nu dețin aceste competențe de bază, ceea ce diminuează capacitatea lor de a găsi un loc de muncă stabil și de a participa la viața economică și socială în general.

În multe țări ale UE există încă un număr foarte mare de tineri având vârsta de 15 ani care sunt elevi cu rezultate slabe în ceea ce privește competențele de bază³. Acești elevi sunt cei mai susceptibili să se confrunte cu dificultăți în parcursul lor educațional, pe piața muncii și în viața de zi cu zi.

Cel mai mare procent de elevi cu rezultate slabe se înregistrează la matematică, fiind de aproximativ 22 % la nivelul UE. Există doar trei state membre care se situează sub valoarea

¹ PISA este Programul OCDE privind evaluarea internațională a elevilor. Pentru mai multe detalii cu privire la modul în care sunt definite aceste niveluri, a se vedea <http://www.oecd.org/pisa/test/>.

² PIAAC este Programul OCDE de evaluare internațională a competențelor adulților. Pentru mai multe detalii cu privire la modul în care sunt definite aceste niveluri, a se vedea

<http://www.oecd.org/skills/piaac/>.

³ Elevii cu rezultate slabe sunt definiți ca fiind acei elevi care au obținut un punctaj sub nivelul 2 la unul din domeniile testului PISA (citire, matematică sau științe).

de referință de 15 %⁴, chiar dacă 12 state membre au reușit să își reducă acest procent între 2012 și 2015 (figura 1).

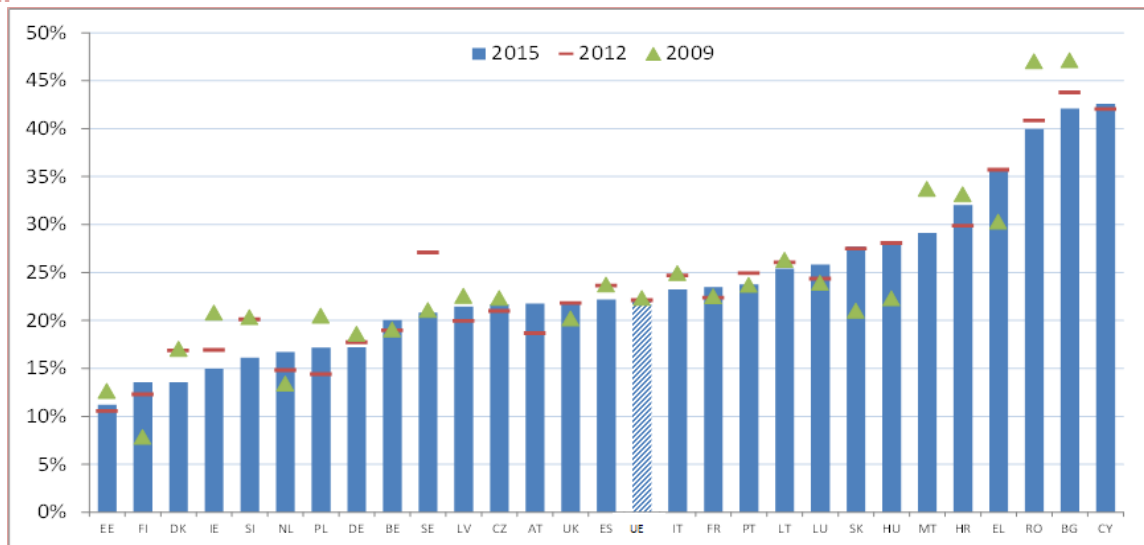
Rezultatele la citire și alfabetizare la științe sunt ceva mai bune, însă ambele s-au deteriorat în mod considerabil de-a lungul timpului.

Rezultatele Bulgariei, României și Ciprului sunt slabe la toate cele trei domenii, în special la matematică, procentul celor cu rezultate slabe fiind de peste 40 %. În general, țările care au relativ mai puțini elevi cu rezultate slabe au, de asemenea, procente mai mari de elevi cu „cele mai bune performanțe” la testele PISA, și anume cei având nivelul 5 sau un nivel superior, ceea ce indică, de regulă, mai degrabă existența unor sisteme de educație și formare profesională mai performante decât o alegere deliberată de a privilegia excelența în detrimentul echității.

Sistemele de educație nu sunt încă pe deplin eficiente în ceea ce privește reducerea inegalităților. Procentul băieților cu rezultate slabe la citire este mult mai ridicat decât cel al fetelor (23,5 % față de 15,9 %), deși diferențele de gen în ceea ce privește alfabetizarea la citire tind să dispară mai târziu (astfel cum reiese din datele PIAAC privind persoanele cu vârste între 16 și 24 de ani). Băieții și fetele obțin rezultate mai apropiate la celelalte două domenii de competențe de bază. Contextul socioeconomic rămâne unul dintre principalii factori determinanți în dobândirea de competențe în școli. Diferența în ceea ce privește procentul celor cu rezultate slabe la științe dintre elevii din pătrimea inferioară a statutului socioeconomic și cei din pătrimea superioară este foarte mare (figura 2).

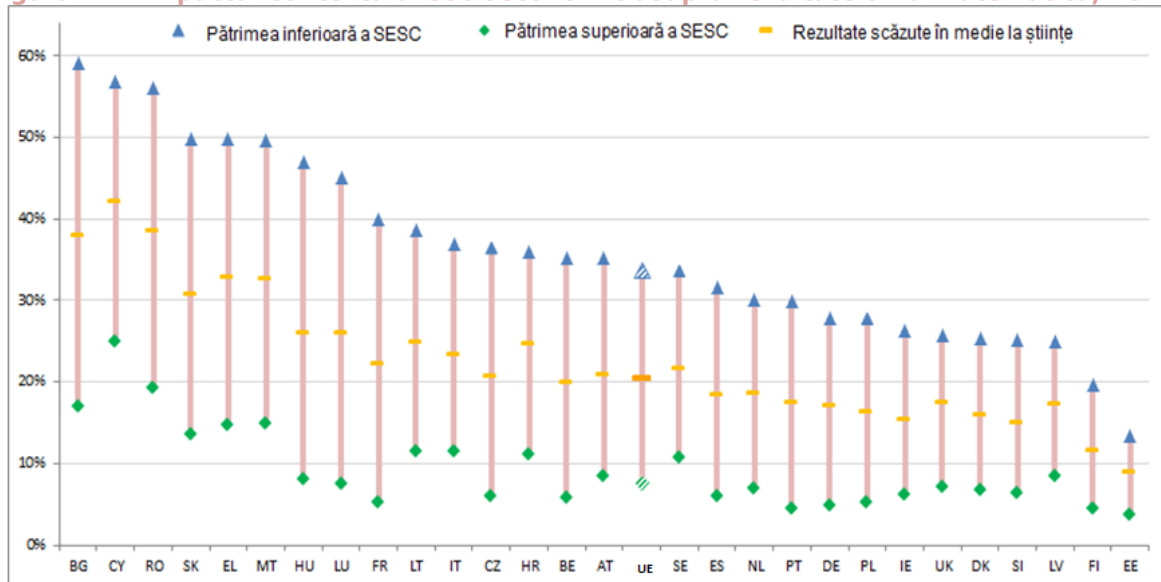
⁴ În cadrul strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale (ET 2020), statele membre au convenit că procentul persoanelor în vârstă de 15 ani cu rezultate slabe la citire, matematică și științe ar trebui să fie de sub 15 % până în 2020.

Figura 1 - procentul elevilor cu rezultate slabe la matematică la testele PISA, în anumiți ani



Sursa: OCDE (PISA).

Figura 2 – Impactul contextului socioeconomic asupra rezultatelor la matematică, 2012



Sursa: OCDE (PISA).

Faptul că sistemele europene de educație și formare nu asigură competențele cele mai elementare la 20 % dintre elevi este legat de nivelul ridicat al costurilor de oportunitate. Acest lucru subliniază nu numai importanța provocării pe care o constituie îmbunătățirea performanței sistemelor de educație și formare, ci și posibilitatea unor câștiguri enorme din punctul de vedere al intensificării creșterii economice și al ocupării forței de muncă, dacă s-ar reduce acest procent de elevi care, cel mai probabil, vor întâmpina probleme mari în ceea ce privește inserția profesională.

Între adulții de vârstă activă (între 16 și 65 de ani), în medie, 43 % au demonstrat niveluri medii sau ridicate de competențe scris-citit (nivelurile 3 - 5) în țările UE care au participat la ancheta PIAAC. Acest rezultat este cu mult sub media OCDE (49 %).

De asemenea, unul din cinci adulți din țările UE participante are un nivel scăzut al competențelor scris-citit. În ceea ce privește competențele numerice, raportul este de unu la patru. În ceea ce privește nivelul foarte ridicat al competențelor, numai câteva state membre se pot compara cu țările terțe care au

rezultatele cele mai bune, cum ar fi Japonia. Alte mari economii din afara Europei, cum ar fi Canada și SUA, au înregistrat un punctaj similar multor țări din UE.

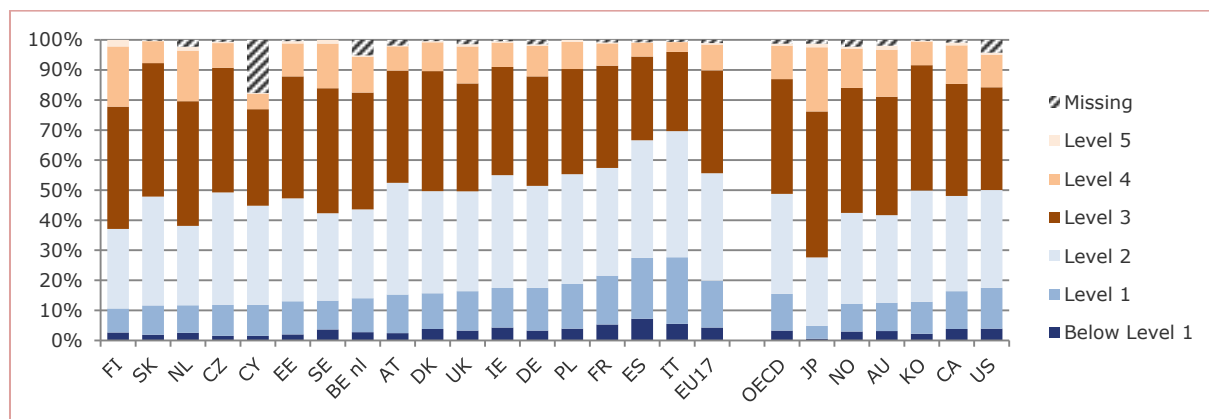
Cu toate acestea, există diferențe considerabile în ceea ce privește distribuția competențelor la nivelul statelor membre UE. În general, se disting trei grupuri de țări:

- 1) cele cu procente ridicate ale adulților cu rezultate situate între mediu și foarte bine și câteva cu procente ridicate ale persoanelor cu rezultate slabe (precum Țările de Jos, Finlanda, Suedia și Flandra în Belgia);
- 2) țări care au obținut rezultate care nu diferă în mod semnificativ față de media OCDE și
- 3) țări cu relativ puține persoane având rezultate între mediu și foarte bine și cu procente foarte ridicate ale persoanelor cu rezultate slabe (Spania și Italia).

În timp ce în unele țări, în principal persoanele mai în vârstă demonstrează niveluri foarte scăzute ale competențelor, în altele apare că și grupele cu vârste tinere au rezultate mai degrabă modeste (de exemplu, Ciprul și Regatul Unit). În plus, rezultatele anchetei confirmă faptul că nivelul competențelor este foarte strâns legat de nivelul de educație al părinților și de statutul de migrant, însă într-o măsură diferită de la o țară la alta.

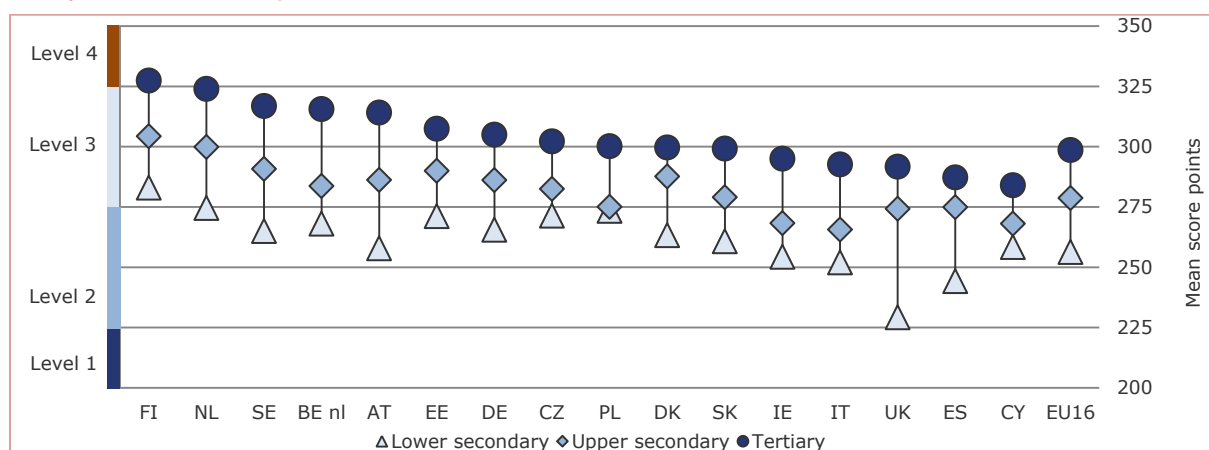
Rezultatele PIAAC arată, de asemenea, diferențe semnificative de la o țară la alta în ceea ce privește nivelurile medii ale competențelor între persoanele care dețin diplome de studii comparabile. De exemplu, tinerii care au absolvit doar învățământul secundar superior din Finlanda, Țările de Jos sau Suedia demonstrează competențe medii mai mari decât cei care dețin o diplomă universitară din Spania sau din Cipru.

Figura 3 — Ponderea populației cu vârste între 16 și 65 de ani la fiecare nivel al competențelor scris-citit, 2012



Sursa: OCDE (PIAAC). Notă: țările sunt ordonate în funcție de ponderea corespunzătoare nivelului 1 și celor inferioare combinate. Lipsesc: nu au susținut testul.

Figura 4 – Competențele medii scris-citit (16-29 de ani), în funcție de nivelul de învățământ absolvit, 2012



Sursa: OCDE (PIAAC). Notă: țările sunt ordonate în funcție de punctajul mediu corespunzător nivelului învățământului terțiar.

2.2. Competențele transversale

Noile modalități de lucru și schimbările mai frecvente ale locurilor de muncă (din necesitate sau oportunitate) necesită o gamă mai largă de competențe. Competențele transversale⁵ sunt cele relevante pentru găsirea unui loc de muncă sau a unei ocupații în domenii diferite de cele prezente sau trecute. La ora actuală, 40 % dintre angajatori întâmpină dificultăți în a găsi persoane având competențele potrivite, mulți dintre aceștia subliniind lipsa competențelor transversale⁶ în rândul solicitanților de locuri de muncă.

Mai mult de jumătate din lucrătorii din UE au nevoie de cunoaștere unei limbi străine pentru locurile lor de muncă (deși

aceste competențe tind să fie specifice unui subset de locuri de muncă). Cu toate acestea, doar 42 % dintre elevii adolescenți sunt competenți în prima lor limbă străină⁷.

Deși angajatorii apreciază lucrătorii cu inițiativă și având capacitatea de a se adapta la provocări și contexte în continuă schimbare⁸, nivelul competențelor antreprenoriale este în continuare destul de scăzut în rândul populației UE. Există doar câteva state membre în care mai mult de jumătate din populația adultă consideră că are competențele și cunoștințele necesare pentru a începe o afacere⁹.

În plus, doar jumătate din populația UE având vârsta de cel puțin 15 ani este de acord că educația școlară a ajutat-o să își dezvolte spiritul de inițiativă și o

⁵ Competențele pe care le dețin persoanele, care sunt relevante pentru un loc de muncă sau o ocupație, sunt diferite de cele deținute în prezent sau avute recent. De asemenea, este posibil ca aceste competențe să fi fost dobândite prin activități neprofesionale sau recreative sau prin participarea la activități de educație sau de formare. La un nivel mai general, acestea sunt competențe care au fost învățate într-un context sau pentru a rezolva o situație/problemă specială și care pot fi transferate într-un alt context.

⁶ OCDE/Uniunea Europeană, *The Missing Entrepreneurs 2015: Policies for Self-Employment and Entrepreneurship* (Lipsa antreprenorilor, 2015: politici pentru activitățile independente și spiritul antreprenorial), OECD Publishing, 2015.

⁷ *EU Skills Panorama (2014) Foreign languages Analytical Highlight* [Panorama competențelor în UE (2014), Analiză privind cunoașterea limbilor străine], elaborată de ICF GHK și Cedefop pentru Comisia Europeană.

⁸ OCDE/Uniunea Europeană, *The Missing Entrepreneurs 2015: Policies for Self-Employment and Entrepreneurship* (Lipsa antreprenorilor, 2015: politici pentru activitățile independente și spiritul antreprenorial), OECD Publishing, 2015.

⁹ Kelley D., Singer S., Herrington M., *2015/16 Global Report, Global Entrepreneurship Monitor*.

atitudine antreprenorială (a se vedea figura 5)¹⁰.

2.3. Necorelarea competențelor

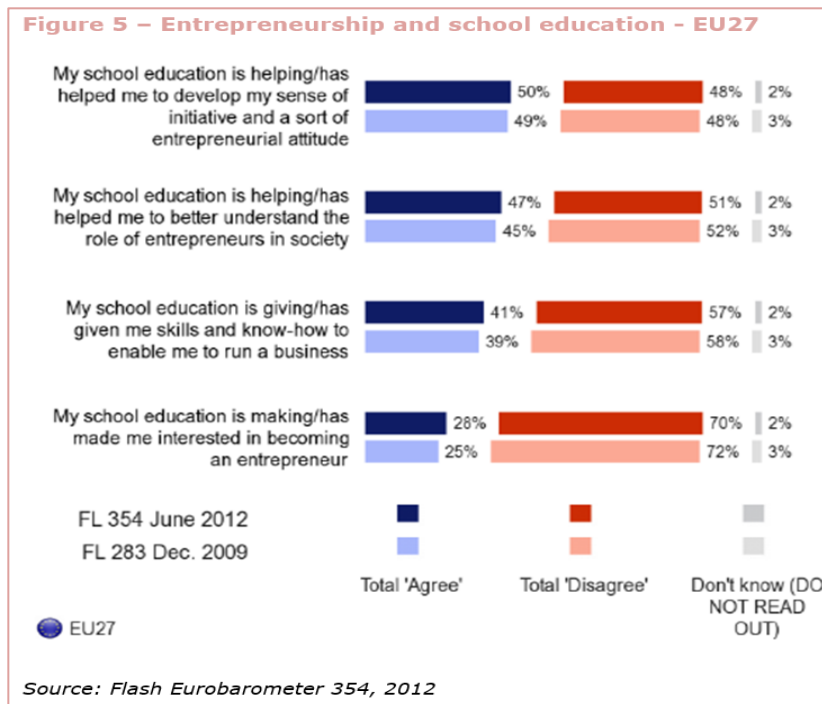
Necorelarea competențelor se referă la o neconcordanță între cererea și oferta de competențe de pe piața muncii. Cu alte cuvinte, se referă la situația în care competențele căutate de către angajatori sunt diferite de competențele oferite de solicitanții de locuri de muncă sau de lucrători. Dacă persistă, necorelarea competențelor, care poate lua diferite forme, poate duce atât pe termen scurt, cât și pe termen lung, la pierderi economice și sociale pentru cetățeni, angajatori și societate.

¹⁰ Comisia Europeană, Flash Eurobarometru nr. 354, *Entrepreneurship in the EU and beyond* (Antreprenoriatul în UE și în afara acesteia), 2012.

Cele trei mari dimensiuni care s-au bucurat de atenția factorilor de decizie și a savanților sunt:

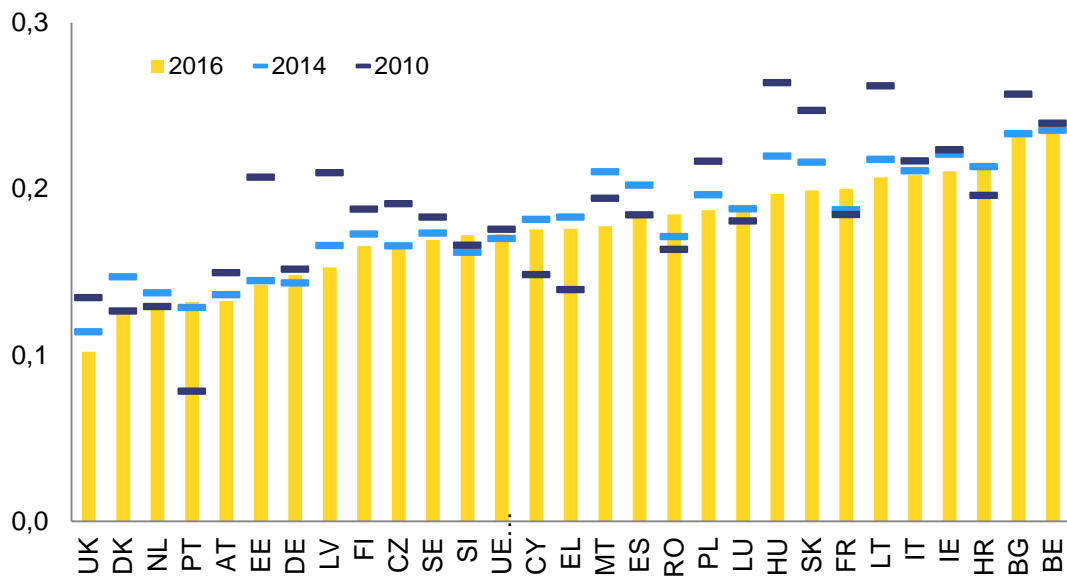
- 1) necorelarea competențelor la nivel macroeconomic, care se referă la diferențele în ceea ce privește competențele dintre oferta de locuri de muncă și rezerva de șomeri de la niveluri largi de calificare;
- 2) anumite deficite de competențe, care se referă la incapacitatea angajatorilor de a găsi lucrători cu competențe specifice sau având o ocupație anume și
- 3) necorelarea competențelor la locul de muncă, care se referă la diferențele dintre competențele persoanelor încadrate în muncă și competențele necesare pentru a-și îndeplini sarcinile de serviciu¹¹. Indicatorii macroeconomici de necorelare a competențelor pot fi mai utili pentru semestrul european, fiind mai fiabili, mai frecvent disponibili și având o legătură mai puternică cu preocupările politice majore, cum ar fi șomajul pe termen lung sau structural.

O modalitate de măsurare a necorelării competențelor la nivel macroeconomic constă în a analiza modul în care ratele ocupării forței de muncă pentru diferite grupuri de competențe (cu calificare înaltă, medie și slabă) diferă de rata de ocupare a populației în ansamblu pentru o anumită țară și un anumit an. Cu cât este mai mare diferența (dispersia relativă) cu atât mai mare este necorelarea competențelor la nivel macroeconomic. Figura 6 prezintă o comparație între statele membre ale UE în această privință. Dispersia ratei de ocupare a forței de muncă este foarte ridicată în Belgia, Bulgaria, Croația, Irlanda și Italia. În majoritatea cazurilor acest lucru este determinat de ratele scăzute ale ocupării forței de muncă în cazul lucrătorilor slab calificați (în special în comparație cu lucrătorii cu calificare înaltă). Deși este necesară efectuarea unei analize mai aprofundate specifică fiecărei țări pentru a se înțelege factorii determinanți subiacenți, studierea tendințelor înregistrate pe o perioadă mai mare de timp este, de asemenea, utilă.



¹¹ Pentru o analiză detaliată, a se vedea Kiss, A. și Vandeplass, A. (2015) *Measuring Skills Mismatch* (Măsurarea necorelării competențelor). *Analytical Webnote 7/2015*, DG EMPL.

Figura 6 – Dispersia relativă a ratelor de ocupare a forței de muncă în funcție de nivelul de educație

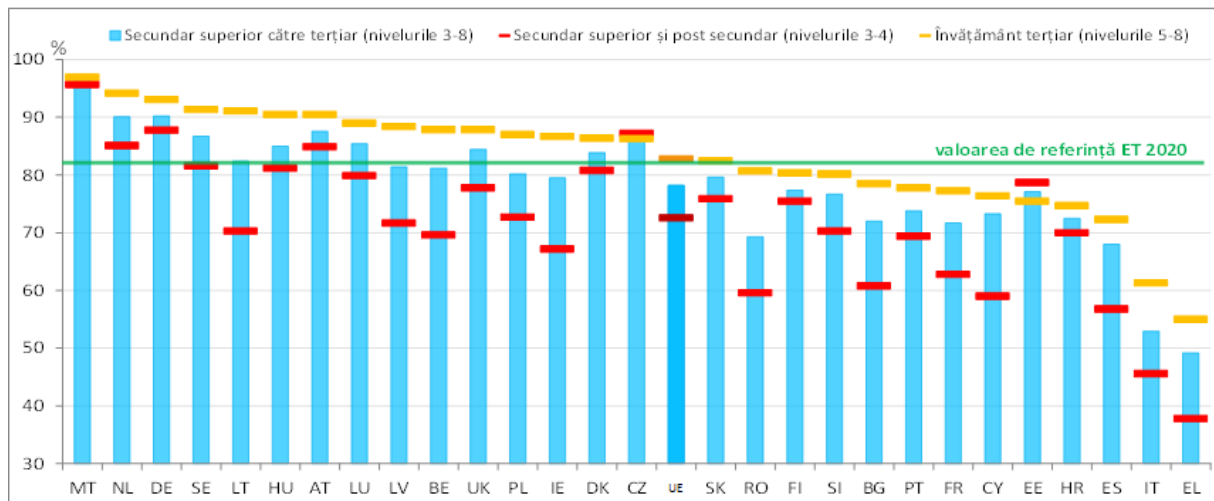


Sursa: Calcule proprii pe baza datelor Eurostat. Media anuală pe baza mediei celor patru trimestre.

Deși pe parcursul crizei rezultatele pe piața muncii s-au înrăutățit și pentru persoanele cu studii superioare, dobândirea de către tineri a unor cunoștințe, competențe și atitudini relevante le facilitează totuși tranziția de la educație la ocuparea unui loc de

muncă. Figura 7 arată procentul de tineri absolvenți recenți încadrați în muncă în raport cu indicele de referință stabilit de Consiliu în 2012, potrivit căruia cel puțin 82 % dintre tinerii absolvenți recenți ar trebui să aibă un loc de muncă până în 2020.

Figura 7 – Capacitatea de inserție profesională: ratele de ocupare în rândul proaspeților absolvenți având vârsta între 20 și 34 de ani, 2016



Sursa: Chestionar pe tema forței de muncă efectuat de Eurostat.

Rata de ocupare a tinerilor absolvenți recenți în UE în ansamblul său a

continuat să crească până la 78,2 % în 2016, consolidând redresarea graduală

recentă. Începând din 2013, rata ocupării forței de muncă pentru absolvenții învățământului secundar superior a crescut cu 3,2 puncte procentuale, în timp ce rata de ocupare pentru absolvenții de studii superioare a crescut cu 2,1 puncte procentuale. Tinerii cu studii superioare au astfel un avantaj de 10 puncte procentuale în ceea ce privește capacitatea de inserție profesională față de absolvenții de studii secundare. Avantajul acesta există în toate statele membre ale UE, cu excepția Estoniei și a Republicii Cehe.

În ceea ce privește educația și formarea profesională, rezultatele unui studiu realizat de (JRC)¹² arată că, în multe țări din UE, absolvenții de liceu care urmează programe orientate spre educația și formarea profesională (EFP) au rate mai ridicate de ocupare decât omologii lor care nu urmează astfel de programe. În cazul acestora se înregistrează, de asemenea, rate scăzute ale șomajului și inactivității¹³. Analiza OCDE¹⁴ confirmă faptul că, la nivelul învățământului secundar superior și al celui postliceal, EFP este asociat cu o probabilitate mai mare de a fi angajat (figura 9), dar cu venituri salariale pe oră ușor mai scăzute.

Diferențele sunt mici, în special atunci când se ia în considerare genul. La nivelul ISCED 5, educația academică oferă un avantaj puternic în ceea ce

privește veniturile salariale și ocuparea unui loc de muncă.

3. IDENTIFICAREA UNOR PÂRGHII STRATEGICE PENTRU ABORDAREA PROVOCĂRILOR

Investițiile suficiente în educație și reforme structurale care consolidează eficiența și eficacitatea sistemelor de educație și formare pot să îmbunătățească **competențele de bază**. Pentru a reduce incidența rezultatelor slabe în rândul tinerilor, politicile favorabile incluziunii trebuie, de asemenea, să fie orientate spre creșterea rezultatelor elevilor proveniți din medii defavorizate socioeconomic sau dintr-un mediu lingvistic diferit.

Meritul **educației și formării profesionale inițiale** este de a dezvolta competențe specifice unui loc de muncă și competențe transversale, care să permită tranziția la ocuparea unui loc de muncă și menținerea și actualizarea competențelor forței de muncă. Anual, peste 13 milioane de cursanți urmează un program de pregătire profesională. Cu toate acestea, previziunile privind piața muncii indică o penurie viitoare de absolvenți de EFP în mai multe state membre¹⁵.

Pentru proaspeții absolvenți de studii liceale și studii postliceale având calificări EFP, tranziția de la școală la piața muncii este, în general, mai ușoară. De asemenea, ratele de ocupare a unui loc de muncă în cazul acestora sunt mai ridicate decât în cazul celor care au urmat un parcurs de educație generală la niveluri comparabile. Cu toate acestea, pentru mulți tineri și părinții lor, EFP nu este încă la fel de atractivă ca parcursul educațional academic.

De fapt, atractivitatea și relevanța pe piața muncii a programelor EFP ar putea fi încă îmbunătățite în mod substanțial. Numărul programelor din statele membre care valorifică pe deplin

¹² JRC CRELL (2015): *Education and youth labour market outcomes: the added value of VET. Technical briefing* (Rezultatele pe piața forței de muncă în cazul tinerilor și al persoanelor cu studii: valoarea adăugată a EFP. Informare tehnică); bazată pe o extracție din ancheta asupra forței de muncă furnizată de Eurostat privind al treilea trimestru al anului 2014.

¹³ Măsurată ca proporția persoanelor angajate cu vârste cuprinse între 20 și 34 de ani având drept cel mai înalt nivel de studii nivelul secundar superior sau postliceal (ISCED 3-4).

¹⁴ OCDE (2015): *The effects of vocational education and training on adult skills and wages. What can we learn from PIAAC?* (Efectele educației și formării profesionale asupra competențelor și veniturilor salariale ale adulților. Ce putem învăța de la PIAAC?)

¹⁵ Parlamentul European (2015), *Deficitele de pe piața muncii în Uniunea Europeană* (<http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/home.html>).

potențialul învățării la locul de muncă este insuficient. De asemenea, posibilitățile de a avansa de la EFP la învățământul superior sunt încă insuficiente.

În ceea ce privește calitatea, fiecare elev din sistemul EFP ar trebui să fie pregătit pentru a putea trăi și lucra într-o societate tot mai globalizată, inclusiv prin învățarea limbilor străine.

Aproximativ 50 % din elevii din UE înscriși în învățământul secundar superior, post secundar și terțiar de durată scurtă primesc o educație și formare profesională (EFP). Acest lucru face ca EFP să fie o sursă importantă de abilități și competențe pentru economiile statelor membre ale UE.

Prin urmare este esențial ca sistemele de EFP inițială să asigure competențe de bază, transversale și profesionale adecvate care corespund nevoilor angajatorilor. De asemenea, acestea ar trebui să asigure elevilor aptitudinile necesare pentru a urma cursuri ulterioare pe parcursul vieții și pentru a gestiona

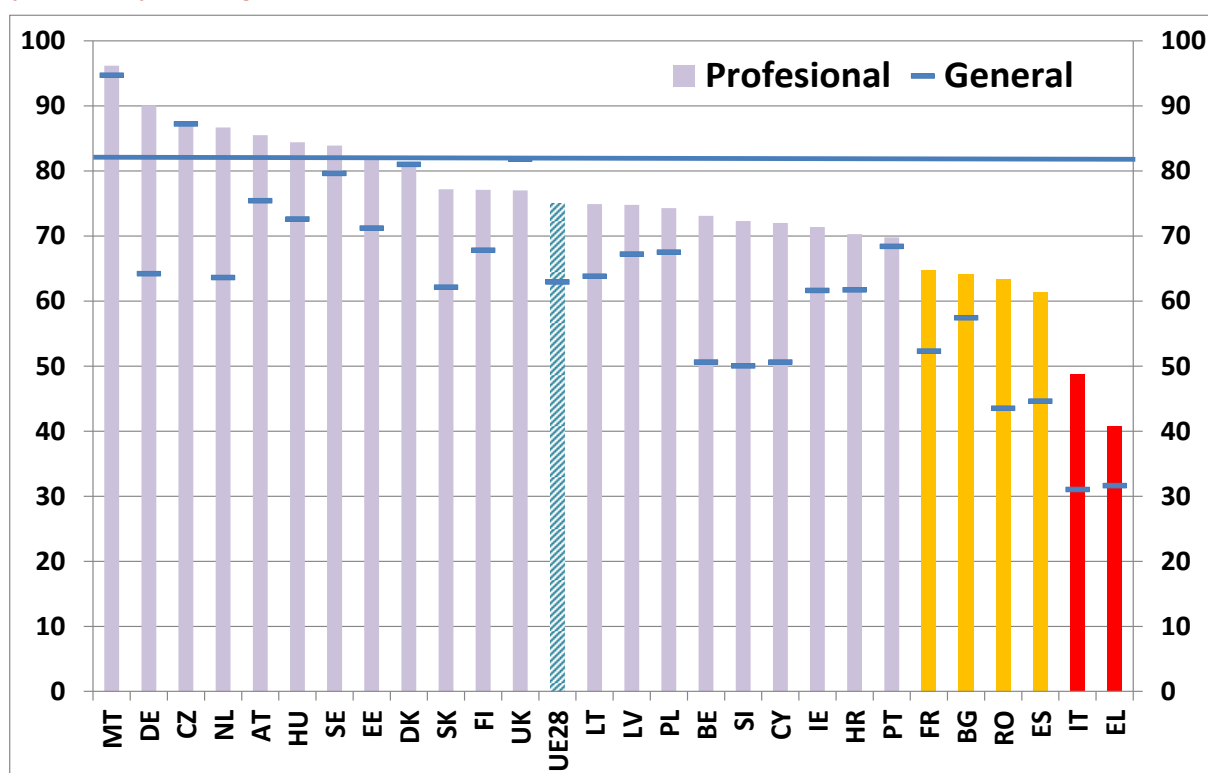
tranziția de la educație la muncă, precum și de la un loc de muncă la altul sau de la șomaj la încadrarea în muncă.

Relevanța educației pentru piața muncii, ratele de ocupare în rândul tinerilor și tranziția de la educație la muncă s-au aflat în centrul politicilor economice și sectoriale din ultimii ani.

În ceea ce îi privește pe cei care și-au finalizat educația inițială de nivel secundar sau postliceal, în mod sistematic, pentru absolvenții de EFP tranziția către piața muncii este mai bună decât pentru cei care dețin o calificare corespunzătoare de nivel secundar superior sau postliceal din filiera generală și care nu își continuă studiile în învățământul superior.

Absolvenții recenți de EFP au avut o rată globală de ocupare de 75 % în 2016 în UE. Prin urmare, aceștia au avut rezultate mai bune în ceea ce privește ocuparea unui loc de muncă decât absolvenții de învățământ secundar superior cu programe de orientare generală (62,9 %) (figura 8).

Figura 8 — Rata de angajare a proaspeților absolvenți de învățământ secundar superior și de învățământ postliceal în 2016



Sursa: Eurostat (Ancheta asupra forței de muncă, 2016) codul datelor online: edat_ifse_24.

Indicatorul măsoară rata de ocupare a persoanelor cu vârste cuprinse între 20 și 34 de ani care și-au finalizat studiile cu 1-3 ani înainte de realizarea anchetei și care dețin o diplomă de învățământ secundar superior (ISCED 3) sau învățământ postliceal (ISCED 4), din populația din aceeași grupă de vârstă care nu urmează în prezent niciun program formal sau non-formal de educație sau de formare.

În ansamblu, acesta indică faptul că în general EFP este o alegere bună pentru tinerii care nu intenționează să urmeze programe de studii în învățământul superior. Cu toate acestea, rezultatele medii ascund unele disparități între diferitele țări, ceea ce arată că este necesară o îmbunătățire a calității EFP în țările în care rezultatele EFP sunt inferioare mediei din UE.

În ultimii ani, numărul absolut de elevi din EFP și ponderea lor din totalul elevilor din învățământul secundar superior a fost în scădere în UE.

Numărul total al elevilor din sistemul de EFP inițială la nivelul învățământului secundar superior în UE a scăzut începând cu 2013 cu aproximativ 500 000 (4,7 %), ajungând la 10 309 154 în 2015. Această tendință de scădere a fost evidentă în toate cele patru țări care au cea mai mare populație de elevi ai sistemului de EFP, care reprezintă peste 50 % din toți elevii din sistemul de EFP din UE.

Prin urmare, ponderea relativă a elevilor din sistemul de EFP a scăzut de la 48,9 % în 2013 la 47,3 % în 2015.

Cu toate acestea, există mari diferențe între țări în ceea ce privește mărimea absolută și relativă a sistemelor lor de EFP. Acest lucru se datorează parțial varietății de programe de EFP oferite în diferitele țări.

În mai multe state membre ale UE, ponderea tinerilor care optează pentru parcursul educațional general al învățământului secundar superior, dar nu își continuă studiile în învățământul superior este relativ mare (figura 9).

Proporția mare a acestor tineri sugerează faptul că încă mai este necesar să li se asigure oportunități de a dobândi o calificare profesională — la nivelul învățământului secundar, post-secundar sau terțiar.

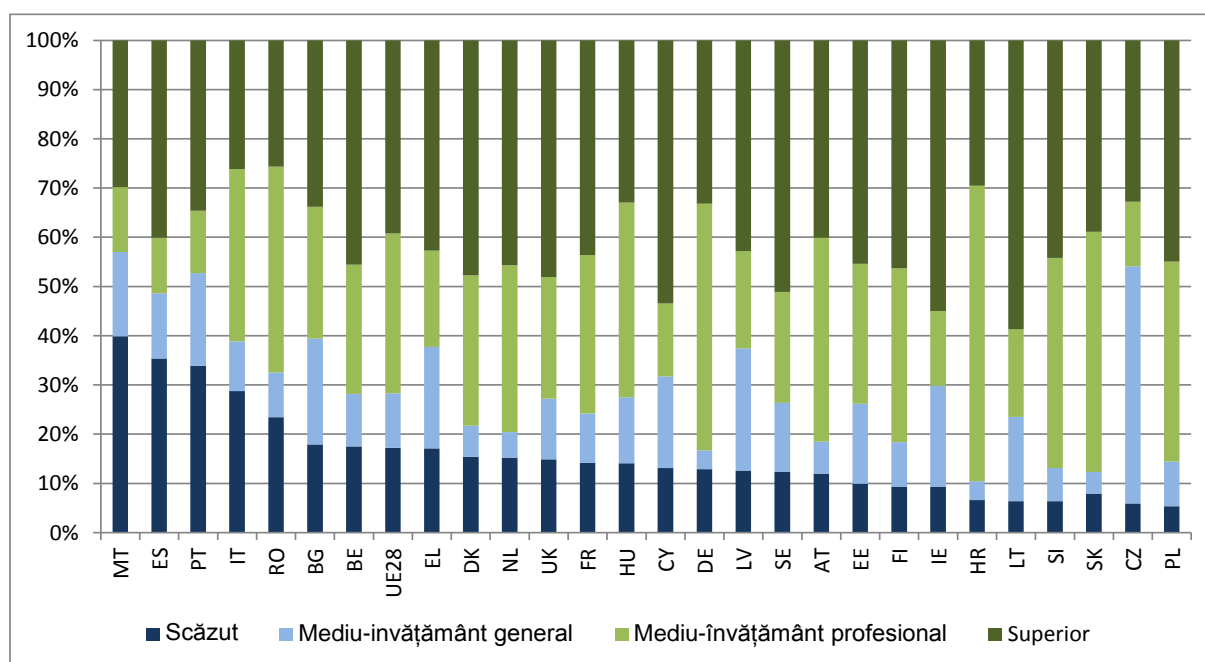
Statele membre pot aborda extinderea EFP inițială în moduri diferite, ținând cont de cererea pentru diferitele calificări de pe piața muncii. Sporirea atractivității și extinderea furnizării de EFP secundară superioară sunt deosebit de utile pentru țările cu o pondere ridicată a tinerilor care abandonează școala timpuriu. În aceste țări EFP ar putea contribui în mod semnificativ la creșterea nivelului de educație.

Pentru țările cu ponderi mari ale absolvenților de învățământ secundar superior general care nu își continuă studiile în învățământul superior, extinderea furnizării de EFP postliceal sau terțiar de scurtă durată ar putea fi o opțiune utilă.

Pentru a soluționa problema șomajului persistent în rândul tinerilor, statele membre ar trebui, de asemenea, să ofere oportunități de învățare pentru adulți, permițând revenirea la educație și formare a acelor tineri care au părăsit deja sistemul de educație inițială.

De exemplu, o utilizare mai bine direcționată a FSE ar putea răspunde acestei provocări, mai ales că s-a constatat că formarea șomerilor a fost una dintre cele mai eficiente arii de intervenție a FSE în perioada 2007-2013 (secțiunea 3.5).

Figura 9 — Nivelul de educație absolvit de adulții tineri cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani, 2016



Sursa: Eurostat (Ancheta asupra forței de muncă, 2016) [edat_ifs_9914]

Notă: indicatorul arată nivelul cel mai ridicat de educație absolvit de cei cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani.

Beneficiile EFP sunt că în cadrul acestui sistem oamenii își pot dezvolta abilități și competențe care sunt direct relevante pentru piața muncii. Există diferite instrumente care asigură furnizarea de către școli și centrele de formare profesională a unei formări relevante și actualizate pentru anumite profesii. Aceste instrumente includ implicarea sectorului privat în conceperea și evaluarea programelor de studii, a standardelor profesionale și a testării elevilor. În plus, una dintre cele mai directe modalități de a garanta că elevii dobândesc competențe relevante pentru piața muncii este ca o parte a formării să se realizeze în afara mediului școlar, de exemplu printr-o experiență de muncă dobândită în cursul unui stagiului de practică.

Programele de ucenicie sunt cel mai cunoscut exemplu de organizare a EFP în acest mod. Acestea sunt definite ca un program EFP formal care include alternarea experienței de muncă (experiență de muncă practică dobândită la un loc de muncă) cu educația desfășurată în școală (perioade de

cursuri teoretice/practice urmate într-o școală sau într-un centru de formare)¹⁶. Această formare ar trebui să conducă, după finalizare, la o calificare recunoscută la nivel național.

Adesea există o relație de natură contractuală între angajator și ucenic, acesta din urmă primind o remunerație în schimbul activității desfășurate.

Uceniile nu sunt singurul sistem posibil pentru învățarea la locul de muncă. Există și alte metode, bazate pe o învățare mai puțin intensivă la locul de muncă. Printre acestea se numără, de exemplu, EFP realizată în școli combinată cu module de formare la locul de muncă, aceste module reprezentând, de obicei, mai puțin de 50 % din durata programului de formare.

Există, de asemenea, modalități de realizare a învățării la locul de muncă în școli prin programe de formare în cadrul școlilor în laboratoare, ateliere, bucătării, restaurante, întreprinderi pentru

¹⁶ Comisia Europeană (2015) Stagiile de ucenicie — o formă de învățare la locul de muncă.

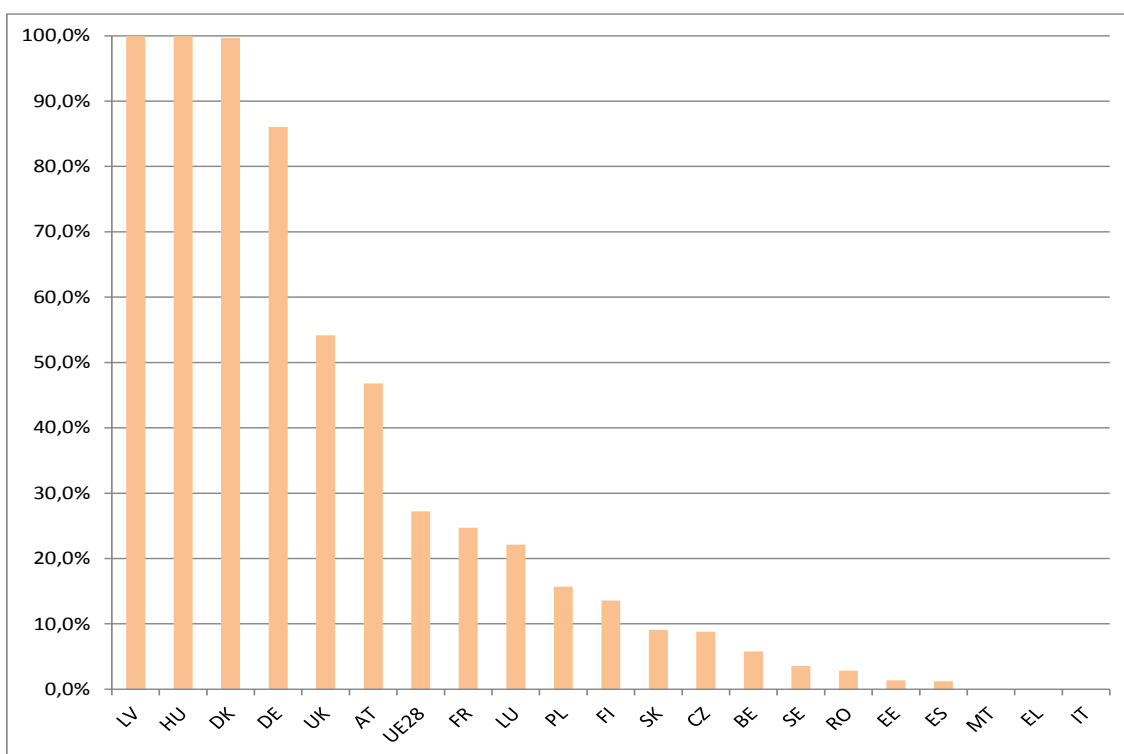
efectuarea de stagii practice și prin proiecte de simulări sau de afaceri reale¹⁷.

Disponibilitatea unor date comparabile privind situația actuală a programelor de învățare la locul de muncă în educația și formarea profesională inițială în statele membre este limitată.

Cu toate acestea, din datele disponibile (figura 10), este evident că programele bazate pe formare în cadrul școlii combinată cu formare la locul de muncă sunt mai frecvente în Letonia, Danemarca, Ungaria și Germania.

¹⁷ Comisia Europeană (2013), Învățarea la locul de muncă în Europa: Practici și orientări politice http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe_en.pdf.

Figura 10 — Elevii din sistemul de EFP inițială care au urmat formare la locul de muncă combinată cu formare în cadrul școlii, 2015



Sursa: Eurostat (UOE, 2015 [educ_uae_enrs04]). Datele pentru MT, EL și IT lipsesc.

Având în vedere consensul larg asupra faptului că o mai mare disponibilitate a stagiilor de ucenicie de înaltă calitate ar fi un instrument eficace de îmbunătățire a tranzițiilor durabile de la școală la muncă în numeroase state membre, trebuie intensificate eforturile de convingere a întreprinderilor, în special a IMM-urilor, să investească timp și bani în tinerii cursanți. Alte provocări care trebuie abordate sunt:

- asigurarea disponibilității unui număr suficient de formatori calificați;
- stabilirea și punerea în aplicare a unor sisteme adecvate de asigurare a calității și
- atragerea/organizarea de acțiuni de finanțare și de alte tipuri de sprijin pentru acordurile de cooperare dintre instituțiile de EFP și întreprinderi.

Învățarea în rândul adulților și continuarea educației și formării profesionale: într-un mediu de lucru în rapidă schimbare adulții trebuie să își actualizeze și să își îmbunătățească în mod continuu competențele pentru a rămâne competitivi și productivi.

Sistemele de învățare pentru adulți trebuie să răspundă unei mari varietăți de nevoi exprimate de cursanți, de întreprinderi și la nivelul societății. Acestea trebuie să se asigure că toate persoanele au un acces facil și echitabil la oportunitățile de învățare. În special celor care au părăsit educația sau formarea inițială fără un nivel minim de competențe necesare mediului economic și social actual ar trebui să li se ofere oportunități pentru a obține aceste competențe mai târziu în viață. Prin perfecționare și recalificare profesională, adulții se pot asigura că au competențe care continuă să fie relevante și la zi, nu numai în mediul de lucru, dar și pentru participarea activă în societate.

În multe state membre ale UE adulții care dispun deja de un nivel ridicat de competențe au de obicei și un acces bun la oportunități de învățare pentru a-și actualiza și reînnoi permanent competențele. Cu toate acestea, cei care dețin doar un număr limitat de competențe și, prin urmare, au cea mai mare nevoie de acces la educație și formare, se confruntă de obicei cu cele

mai mari obstacole în calea accesului la învățare. Din aceste motive, sprijinul pentru adulții cu un nivel scăzut de competențe de bază sau având calificări de nivel scăzut este în prezent inclus în mod curent în agendele politice ale statelor membre, adesea ca parte a politicilor în materie de educație și formare.

În întreaga Europă, țările finanțează sau cofinanțează o gamă largă de programe de educație și de formare. În câteva cazuri, aceste programe sunt însoțite de sisteme de validare a competențelor, inclusiv o evaluare inițială a competențelor, de sprijin constând în îndrumare și de campanii de informare. Cu toate acestea, în multe cazuri, prea puțini adulți au posibilitatea de a accesa programe de formare de înaltă calitate și relevante pentru a se perfecționa sau recalifica.

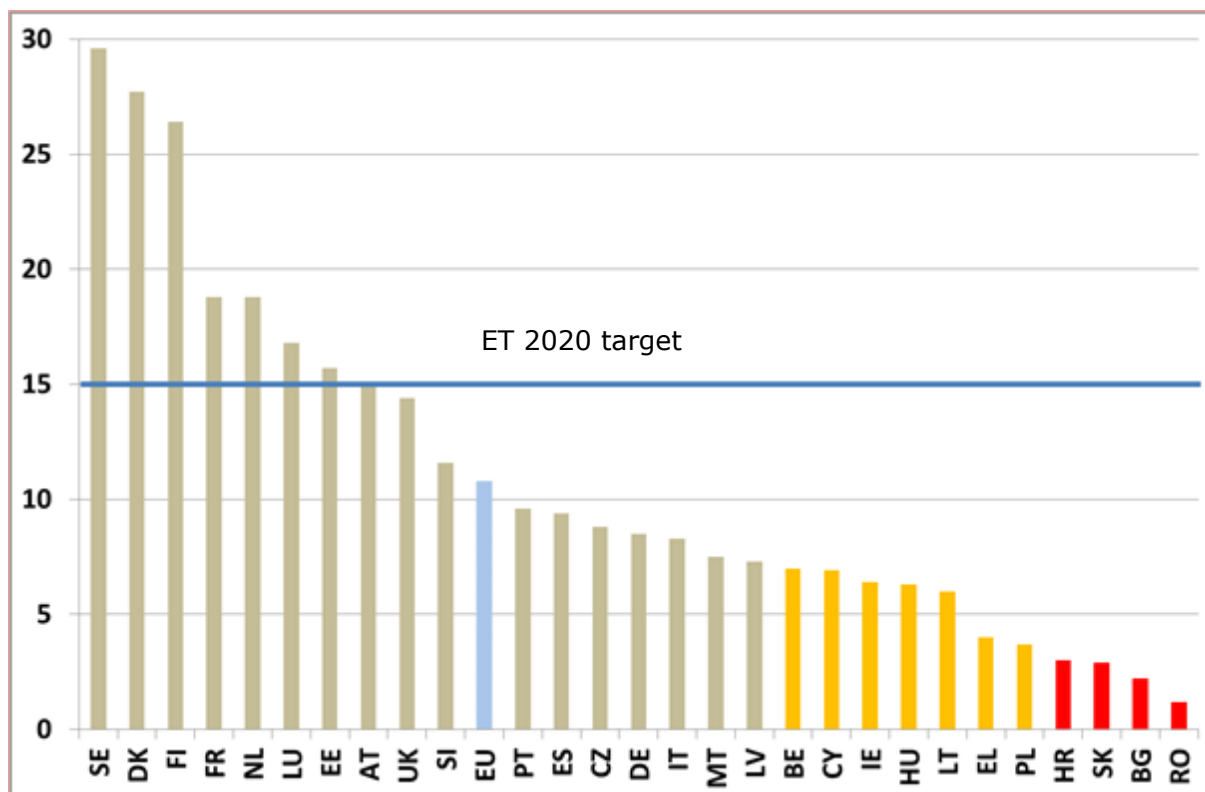
În 2016, ca parte a pachetului privind agenda în materie de competențe, Comisia Europeană a propus instituirea unei **garanții de competențe** pentru a putea răspunde lacunelor în materie de competențe, inegalității și nevoilor emergente ale pieței muncii care are nevoie de niveluri tot mai ridicate ale

competențelor. Prin garanția de competențe statele membre ar garanta faptul că adulților slab calificați li se oferă un parcurs de perfecționare care constă în posibilitatea de a-și

- (a) evalua competențele și identifica eventualele lacune,
- (b) de a primi un pachet personalizat de educație/formare și
- (c) de a-și valida competențele.

În cadrul metodei deschise de coordonare în domeniul educației și formării (ET 2020), statele membre au convenit asupra unui obiectiv care trebuie atins până în 2020, și anume cel puțin 15 % din populația adultă (grupa de vârstă 25-64) ar trebui să participe la un program de învățare. Cu toate acestea, performanța medie în 2016 a fost de numai 10,8 %. Din păcate, participarea tinde să fie mai scăzută în cazul persoanele care se întorc pe piața muncii după o perioadă de șomaj, pentru persoanele mai în vârstă și pentru lucrătorii din profesiile cu un nivel de calificare redus și semicalificați — cei care trebuie să își actualizeze și să își îmbunătățească competențele cel mai mult.

Figura 11 — Participarea la programele de învățare pe tot parcursul vieții (din populația cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani, %, 2016)



Sursa: Eurostat, Anchetă asupra forței de muncă

Transparența și comparabilitatea deplină a calificărilor în întreaga UE vor ajuta statele membre să aibă încredere reciprocă în calitatea calificărilor oferite de fiecare și vor facilita mobilitatea cursanților și a lucrătorilor. În acest scop, statele membre au drept referință pentru propriile niveluri de calificare cele opt niveluri ale Cadrului european al calificărilor (CEC) și indică pe noile certificate/diplome eliberate nivelul CEC și nivelul cadrului național al calificărilor.

Competențele dobândite în afara sistemului formal de educație și formare sunt adesea insuficient susținute de documente sau nu sunt recunoscute în mod oficial. Statele membre au convenit să stabilească, până în 2018, mecanisme naționale pentru

validarea învățării nonformale și informale¹⁸. În special, au convenit să ofere audituri ale competențelor pentru toți șomerii, ideal în șase luni de la identificarea nevoii. Un audit al competențelor contribuie la evaluarea cunoștințelor, competențelor și abilităților unei persoane, în vederea pregătirii pentru validarea rezultatelor învățării non-formale sau informale și/sau a planificării unei reorientări profesionale sau a unui proiect de formare. Prin urmare, acesta este deosebit de relevant pentru persoanele cu un nivel scăzut de calificare, pentru șomeri sau pentru persoanele expuse riscului de șomaj, pentru migranți, pentru tineri și pentru cei care doresc să își schimbe cariera. Oportunitățile cel mai bine concepute de validare a competențelor dobândite în afara educației formale sunt accesibile și

¹⁸ În conformitate cu Recomandarea Consiliului privind validarea învățării non-formale și informale (2012/C 398/01).

conduc la calificări sau la calificări parțiale.

Sistemele bine stabilite de **gestionare a competențelor** pot contribui la formarea și optimizarea competențelor și abilităților forței de muncă actuale și viitoare. Sistemele eficiente se bazează pe informații fiabile privind competențele, furnizate de mecanisme solide de evaluare a competențelor, de anticipare și prognozare. Aceste informații contribuie la orientarea politicilor în materie de educație și de formare și la serviciile de orientare profesională.

Comisia a abordat provocările legate de competențele digitale în UE în cadrul inițiativei sale intitulată „Marea coalitie pentru locuri de muncă în sectorul digital”¹⁹ și a elaborat un **cadru european comun al competențelor digitale** în care este descris setul de competențe digitale care sunt necesare în ziua de azi tuturor cetățenilor. Statele membre folosesc cadrul european al competențelor digitale și instrumentul de evaluare aferent pentru elaborarea programelor lor de învățământ, pentru rezultatele învățării sau pentru formarea cadrelor didactice.

O activitate similară a fost efectuată pentru a se dezvolta un **cadru de referință european pentru antreprenariat** (EntreComp), care poate fi utilizat ca bază pentru elaborarea de programe de învățământ și de activități de învățare care promovează spiritul antreprenorial ca o competență.

De asemenea, Comisia sprijină crearea unor alianțe sectoriale europene privind competențele care să elaboreze strategii sectoriale în materie de competențe, să anticipeze nevoile de competențe în sectoare specifice și să sporească capacitatea sistemelor de EFP de a răspunde acestor nevoi. Alianțele sectoriale privind competențele au drept scop să contribuie la asigurarea de noi competențe în sectoarele strategice

necesare pentru atingerea obiectivelor Europei privind creșterea economică și crearea de locuri de muncă, competitivitatea, energia și schimbările climatice. De exemplu, alianța privind energiile regenerabile și tehnologiile ecologice va aborda lacunele în materie de competențe și necorelările competențelor pentru a asigura Europei rolul de lider mondial în domeniul energiei din surse regenerabile și a sprijini tranziția către o economie modernă, cu emisii scăzute de dioxid de carbon, având în centrul său un sector energetic cu emisii reduse de carbon.

4. EVALUARE COMPARATIVĂ A SITUAȚIEI ACTUALE ÎN MATERIE DE POLITICI

Formarea competențelor: Politicile de combatere a părăsirii timpurii a educației și formării [a se vedea fișa informativă separată referitoare la persoanele care părăsesc timpuriu școala] sprijină, de asemenea obiectivul privind nivelul minim de educație pentru toți tinerii, ca o condiție prealabilă pentru formarea de noi competențe, fie în învățământul superior, fie pentru piața forței de muncă.

Statele membre au înregistrat unele progrese în obținerea competențelor de bază:

- Bulgaria a îmbunătățit accesul la educația de calitate pentru elevii care provin din medii defavorizate;
- în Portugalia, administrațiile locale și grupurile școlare cooperează în punerea în aplicare a planului național pentru promovarea succesului școlar;
- în Irlanda s-au stabilit obiective specifice pentru alfabetizare și competențele numerice în școlile defavorizate și obiective naționale relativ ambițioase pentru cei cu rezultate școlare slabe și pentru cei cu rezultate școlare excelente, care să fie atinse până în 2025;
- Republica Cehă sprijină școlile pregătitoare, primare și secundare în zonele excluse din punct de vedere social prin introducerea și punerea în

¹⁹ A se vedea fișa informativă referitoare la *competențe și locuri de muncă în sectorul digital*.

aplicare a unor planuri de integrare individuală și

- România desfășoară un proiect finanțat prin FSE în vederea atragerii profesorilor de înaltă calitate în școlile defavorizate și a început introducerea unor noi programe bazate pe competențe în învățământul secundar inferior.

Educația și formarea profesională

inițială: absolvenții recentți de EFP avut rezultate mai bune în ceea ce privește ocuparea unui loc de muncă decât absolvenții de învățământ secundar superior având programe de orientare generală. Cu toate acestea, rezultatele medii ascund unele disparități între diferitele țări, ceea ce arată că este necesară o îmbunătățire a calității EFP în țările în care rezultatele EFP sunt inferioare mediei din UE (Belgia, Grecia, Spania, Franța, Italia, Letonia și România). Mai multe state membre ale UE (Republica Cehă, Grecia, Spania, Malta și Portugalia) au, de asemenea, o pondere relativ ridicată a tinerilor fără o diplomă de absolvire a liceului sau care optează pentru parcursul general al învățământului secundar superior, dar nu obțin o diplomă de învățământ superior.

Învățarea în rândul adulților și competențele acestora:

în șapte țări, rata participării adulților la învățare este peste valoarea de referință stabilită de ET 2020 (15 %): Danemarca, Estonia, Franța, Luxemburg, Țările de Jos, Finlanda și Suedia. Cea mai mică rată de participare se observă în Bulgaria, Ungaria, România și Slovacia.

Transparența și recunoașterea competențelor și calificărilor:

până în prezent, 24 de state membre au realizat corelarea cadrelor lor naționale de calificări cu Cadrul european al calificărilor (CEC), iar 16 state membre sunt pe cale să stabilească sau au stabilit o dată pentru introducerea nivelurilor CEC pe certificatele și diplomele naționale.

Validarea învățării non-formale și informale:

statele membre se pregătesc să instituie mecanisme naționale pentru validarea competențelor dobândite în

afara educației și formării formale. Progresele variază și mai sunt multe de făcut până la termenul prevăzut - 2018. De exemplu, în Inventarul european din 2014 privind validarea, 15 state membre (Bulgaria, Republica Cehă, Danemarca, Germania, Irlanda, Grecia, Spania, Cipru, Lituania, Malta, Austria, Portugalia, România, Slovacia și Regatul Unit) au raportat că nu aveau instituit un sistem de audit al competențelor, acesta fiind unul din elementele mecanismelor naționale de validare.

Gestionarea competențelor:

monitorizarea periodică a cererii de pe piața muncii este esențială, iar un sistem de monitorizare a profesiilor pentru care se înregistrează deficit sau surplus reprezintă un element de bază al sistemului de informații de pe piața muncii. Cu toate acestea, majoritatea statelor membre nu dispun în prezent de mecanisme de monitorizare suficient de bune. Doar o treime din statele membre monitorizează evoluția cererii de forță de muncă, iar o altă treime are numai date parțiale²⁰.

Competențele digitale: tabloul de bord al Agendei digitale măsoară progresele înregistrate în ceea ce privește economia digitală europeană prin Indicele economiei și societății digitale (DESI), care este un indice compus ce sintetizează indicatori relevanți privind performanța digitală a Europei și urmărește evoluția statelor membre ale UE în materie de competitivitate digitală²¹. Dezvoltarea competențelor digitale este urmărită în cadrul dimensiunii „Capital uman” a indicelui. Danemarca, Luxemburg, Țările de Jos, Finlanda, Suedia și Regatul Unit obțin punctajele cele mai mari pentru competențele de bază și de utilizare. Irlanda, Austria, Finlanda, Suedia și Regatul Unit obțin cel mai bun punctaj pentru competențe avansate și dezvoltare. Bulgaria, Grecia și România

²⁰ Date calitative bazate pe documentul Comisiei Europene: Cartografierea și analiza posturilor vacante greu de acoperit pe piețele muncii din UE, 2014.

²¹ <http://ec.europa.eu/digital-agenda/en/digital-agenda-scoreboard>.

se situează în mod consecvent în partea de jos a clasamentului pentru ambele sub-dimensiuni.

Data: 29.9.2017