C/2026/1687

13.3.2026

RECOMANDAREA CONSILIULUI

din 9 martie 2026

referitoare la capitalul uman în Uniunea Europeană

(C/2026/1687)

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 148 alineatul (4),

având în vedere avizul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă,

întrucât:

(1) Pilonul european al drepturilor sociale, proclamat de Parlamentul European, Consiliu și Comisie în 2017 ([1]), oferă o busolă pentru convergența ascendentă a condițiilor de muncă și de viață în UE. Primul principiu al acestuia afirmă că „Orice persoană are dreptul la educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții favorabile incluziunii și de înaltă calitate pentru a dobândi și a menține competențe care îi permit să participe deplin în societate și să gestioneze cu succes tranzițiile pe piața muncii”.

(2) Comunicarea privind Busola pentru competitivitate ([2]), adoptată de Comisie în ianuarie 2025, stabilește o foaie de parcurs pentru restabilirea dinamismului economic al UE și stimularea creșterii economice. Promovarea competențelor este identificată ca un factor esențial, recunoscându-se că o forță de muncă înalt calificată este coloana vertebrală a economiei europene, un motor al productivității, al inovării și al locurilor de muncă de calitate, precum și un factor favorizant al unei tranziții verzi și digitale echitabile. În martie 2025, Comisia a adoptat o comunicare privind uniunea competențelor ([3]), care subliniază rolul esențial al capitalului uman și al competențelor orientate spre viitor în îmbunătățirea competitivității și a autonomiei strategice a Uniunii, în consolidarea pregătirii și în sprijinirea unei prosperități sustenabile. În 2025, Comisia a publicat, de asemenea, două comunicări privind inteligența artificială (IA), în care se subliniază că oamenii și competențele joacă un rol esențial ([4]) ([5]).

(3) Astfel cum se recunoaște în Comunicarea Comisiei privind uniunea competențelor ([6]), abordarea integrată a coordonării politicilor și supravegherea multilaterală consolidată în cadrul semestrului european oferă cadrul pentru orientarea reformelor structurale necesare ale pieței forței de muncă, care sunt susținute de sisteme de educație și formare și de investiții în dezvoltarea capitalului uman.

(4) Prezenta recomandare ține seama de repartizarea competențelor între UE și statele membre în domeniile educației și formării și, în special, de responsabilitatea statelor membre în ceea ce privește conținutul învățământului și organizarea sistemelor lor de educație și formare, astfel cum se prevede la articolele 165 și 166 din TFUE. Acționând în conformitate cu rolul Uniunii și cu obiectivul prevăzut în tratate, Comisia Europeană sprijină dezvoltarea unei educații de calitate în statele membre, încurajează cooperarea dintre acestea și facilitează învățarea reciprocă, completând acțiunile acestora.

(5) Începând din 2021, ambiția generală a cooperării europene în domeniul educației și formării profesionale a fost realizarea Spațiului european al educației (SEE). În acest context, în scopul atingerii potențialului deplin al persoanelor și al societății, educația și formarea sunt privite dintr-o perspectivă holistică. Dovezile recente arată că, prin cooperarea UE în scopul realizării SEE, s-a reușit punerea în practică a unor noi acțiuni importante la nivelul UE, sprijinirea reformelor naționale și stabilirea unor căi sustenabile pentru o cooperare europeană mai aprofundată între instituțiile de învățământ. Prin urmare, această cooperare contribuie, de asemenea, la dezvoltarea capitalului uman.

([1]) JO C 428, 13.12.2017, p. 10
([2]) Comunicarea Comisiei din 29 ianuarie 2025 intitulată „O Busolă pentru competitivitatea UE” (COM/2025/30 final).
([3]) Comunicarea Comisiei din 5 martie 2025 intitulată „Uniunea competențelor” [COM(2025) 90 final].
([4]) Comunicarea Comisiei din 9 aprilie 2025 intitulată „Planul de acțiune privind continentul IA” [COM (2025) 165 final].
([5]) Comunicarea Comisiei din 8 octombrie 2025 intitulată „Strategia privind aplicarea IA” [COM (2025) 723 final], care prezintă acțiuni sectoriale și transsectoriale, inclusiv în ceea ce privește alfabetizarea, perfecționarea și recalificarea în domeniul IA, precum și informațiile privind competențele, pentru a spori adoptarea IA în industriile-cheie și în sectorul public.
([6]) În concordanță cu Rezoluția Consiliului privind educația și formarea în cadrul semestrului european: asigurarea unor dezbateri în cunoștință de cauză privind reformele și investițiile, 2020/C 64/01.

(6) Prezenta recomandare este menită să completeze orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre, în special prin luarea în considerare a dimensiunii reprezentate de capitalul uman în cadrul respectivelor politici de ocupare a forței de muncă. Recomandarea identifică domeniile problematice de interes comun pentru UE. După caz, în contextul fiecărui stat membru, aceste domenii vor fi analizate ulterior în rapoartele de țară și pot fi abordate în recomandările specifice fiecărei țări emise în cadrul ciclului semestrului european. Aceste probleme au, de asemenea, o dimensiune teritorială importantă, cu diferențe teritoriale semnificative în întreaga Europă în ceea ce privește competențele și dotarea cu capital uman.

(7) Statele membre examinează în fiecare an toate aspectele legate de rezultatele în materie de ocupare a forței de muncă în UE în cadrul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă în temeiul articolului 150 din TFUE, în lumina raportului anual comun privind situația ocupării forței de muncă în Uniune și punerea în aplicare a liniilor directoare privind ocuparea forței de muncă [articolul 148 alineatul (5) din TFUE] și luând în considerare informațiile primite de la statele membre prin intermediul rapoartelor lor anuale privind progresele înregistrate [care servesc, de asemenea, scopului articolului 148 alineatul (3) din TFUE].

(8) UE se confruntă cu un deficit persistent de lucrători și de competențe. Deficitul este substanțial în toate statele membre, regiunile și sectoarele și afectează întreprinderile de toate dimensiunile. Rata locurilor de muncă vacante din UE, un indicator pentru măsurarea deficitului de forță de muncă, rămâne ridicată, situându-se la 2,0 % (T3-2025) și aproape de nivelul anterior pandemiei ([7]). Lipsa forței de muncă calificate afectează, de asemenea, investițiile și inovarea: 68 % dintre întreprinderile mijlocii au raportat că deficitul de competențe este o problemă gravă în 2023 ([8]), iar 77 % dintre întreprinderi au indicat că deficitul de competențe a reprezentat o barieră în calea investițiilor pe termen lung în 2024 ([9]).

(9) Unele sectoare și ocupații se confruntă cu un deficit ridicat de forță de muncă și de competențe la nivelul UE. În 2024, cele mai răspândite ocupații cu deficit de forță de muncă din UE au vizat profilurile tehnice din industria prelucrătoare și din construcții (inclusiv sudorii și debitatorii autogeni, electricienii din construcții și asimilați, instalatorii și montatorii de țevi, lucrătorii din industria plăcilor metalice), profesiile din domeniul sănătății (asistenți medicali generaliști, medici generaliști și specialiști, infirmieri și fizioterapeuți, cu un deficit estimat de 1,2 milioane de medici, asistenți medicali și moașe în 2022 în UE ([10])). În același timp, doar 12 % dintre fermierii din UE au sub 40 de ani, ceea ce ar putea pune în pericol securitatea alimentară a UE. Și sectorul transporturilor se confruntă cu un deficit generalizat de forță de muncă, și anume de profesioniști instruiți pentru toate modurile de transport (șoferi de autocamioane și mașini de mare tonaj, de autobuze și de tramvaie, precum și navigatori, în special ofițeri) ([11]) ([12]). Există, de asemenea, un deficit generalizat de specialiști în domeniul TIC, de ingineri constructori și de personal didactic. Specialiștii în domeniul TIC au reprezentat doar 5,0 % din forța de muncă, cu mult sub ținta de 10 % până în 2030 a deceniului digital, cu dezechilibre de gen semnificative. În ceea ce privește tranziția verde, au fost identificate 24 de ocupații cu deficit de forță de muncă în mai multe state membre, inclusiv lucrători în domeniul izolațiilor, ingineri constructori și mecanici pentru instalații de climatizare și refrigerare (în 14 state membre), tehnicieni constructori (în 12 state membre) și constructori de acoperișuri (în 11 state membre). Europa va trebui să dezvolte capacitate în ceea ce privește sarcinile circulare de bază care trebuie să se adapteze de la sistemele și piețele liniare la cele circulare. Aceste competențe sunt disponibile la toate nivelurile, de la arhitecți și ingineri la colectori și sortatori de deșeuri.

(10) Progresele tehnologice și tranziția verde și cea digitală vor spori și mai mult cererea de noi competențe, precum și deficitele și neconcordanțele existente. Determinată de creșterea IA, tehnologiile din domeniul energiei din surse regenerabile, biotehnologie, nevoile în materie de spațiu, apărare și securitate, precum și de analiza complexă a datelor, cererea de profesioniști în domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM) este în creștere.

([7]) Rata medie a locurilor de muncă vacante între 2013 și 2019 a fost de 1,7 %.
([8]) Eurobarometrul nr. 537 11/2023.
([9]) Sondajul BEI privind investițiile, 2024: Imagine de ansamblu asupra Uniunii Europene https://www.eib.org/attachments/lucalli/20240238_econ_eibis_2024_eu_en.pdf
([10]) Raportul Comisie Europene/OCDE intitulat „Health at a Glance in Europe 2024” (Sănătatea pe scurt: Europa 2024).
([11]) Raportul EURES privind deficitele și surplusurile de forță de muncă din 2024.
([12]) Navigatori - Mobilitate și Transporturi - Comisia Europeană.

(11) Raportul privind stadiul evoluției deceniului digital în 2025 (SDD25) subliniază că decalajul dintre cererea de pe piața muncii și talentele disponibile continuă să se adâncească, în special în domenii precum IA, securitatea cibernetică, analiza datelor și tehnologiile semiconductorilor. Până în 2027, UE va avea nevoie de un număr de lucrători în domeniul IA cuprins între 6,2 și 7 milioane, aproximativ 60 % din forța de muncă necesitând competențe în domeniul IA ([13]). În ceea ce privește securitatea cibernetică, a fost identificat un deficit de aproximativ 300 000 de specialiști, în timp ce în domeniul semiconductorilor va trebui acoperit un deficit de aproape 100 000 de profesioniști noi, conform tendințelor actuale. Foile de parcurs naționale ale statelor membre pun un accent tot mai mare pe educația digitală și pe învățarea pe tot parcursul vieții, dar eforturile rămân fragmentate și inegale, impactul fiind limitat pentru grupurile slab calificate și subreprezentate. Previziunile indică faptul că, fără acțiuni comune mai ferme și investiții susținute, UE nu va atinge obiectivele în materie de competențe digitale ([14]).

(12) Începând din 2023, evenimentele de restructurare și reducerile planificate ale locurilor de muncă au crescut treptat. Diferitele evenimente de restructurare și schimbările pe termen scurt au contribuit la creșterea conștientizării faptului că sunt necesare acțiuni urgente. În 2024, reducerile planificate ale locurilor de muncă s-au ridicat la aproximativ 65 000 în întreaga UE, fiind concentrate în sectoare și regiuni specifice ([15]). Industria autovehiculelor, telecomunicațiile și serviciile poștale au fost cele mai afectate. Între 2019 și 2024, sectorul producției de autovehicule a pierdut aproximativ 240 000 de locuri de muncă în întreaga UE ([16]). Sectorul siderurgic european se confruntă, de asemenea, cu o presiune tot mai mare, 18 000 de locuri de muncă fiind reduse în 2024, în timp ce sectorul chimic a redus locurile de muncă cu aproximativ 15 000 în 2023 și 2024. Acest lucru este deosebit de îngrijorător, având în vedere rolul esențial al sectorului în producția de capabilități de apărare și spațiale. În ansamblu, perturbarea fluxurilor comerciale, scăderea cererii la nivel mondial și creșterea costurilor energiei au un impact negativ asupra pieței muncii.

(13) Se preconizează că tranziția către neutralitatea climatică, care afectează deja creșterea ocupării forței de muncă, va crea între 1 și 2,5 milioane de locuri de muncă suplimentare până în 2030, dacă este însoțită de politici eficace. Regulamentul privind industria „zero net” ([17]) estimează o creștere cu 350 000 a locurilor de muncă din sectoarele de producție în industriile „zero net” până în 2030. În plus, pentru a îndeplini obiectivele UE pentru 2030 privind energia eoliană și solară, este nevoie de aproximativ 130 000-145 000 de lucrători calificați suplimentari și o investiție asociată în competențe de 1,1-1,4 miliarde EUR până în 2030. Se preconizează că până în anul 2035, în sectorul construcțiilor vor rămâne vacante 4,2 milioane de locuri de muncă. Această cifră include înlocuirea lucrătorilor care părăsesc sectorul și 88 000 de noi locuri de muncă, care vor fi generate și de renovarea clădirilor ([18]). De asemenea, se preconizează că forțele armate și industria de apărare vor crește în mod semnificativ numărul de locuri de muncă, în special pentru persoanele care provin din domeniile STIM și din sectorul educației și formării profesionale (EFP).

(14) Deficitul considerabil de forță de muncă și de competențe în sectoarele menționate anterior și în regiuni de pe întreg teritoriul UE se va intensifica probabil în următorii ani, ca urmare a îmbătrânirii populației și a cererii tot mai mari de forță de muncă în sectoare de importanță strategică pentru UE, precum: i) tehnologiile digitale avansate; ii) tranziția curată și decarbonizarea industrială, inclusiv economia circulară; iii) sănătatea și biotehnologia, agricultura și pescuitul-acvacultura și bioeconomia și iv) industria apărării și spațiul. Aceste provocări vor exercita o presiune semnificativă asupra economiilor și a piețelor forței de muncă, subliniind necesitatea urgentă de a acționa proactiv. Prin urmare, este esențial să se susțină și să se consolideze capitalul uman al UE în prezent prin politici și investiții specifice și flexibile în educație, formare, perfecționare și recalificare, în concordanță cu politicile industriale relevante. Prin promovarea unei forțe de muncă pregătite să adopte progresele tehnologice, să se adapteze la nevoile în continuă evoluție ale industriei și să valorifice oportunitățile emergente, UE poate nu numai să atenueze lacunele actuale și viitoare în materie de forță de muncă și de competențe, ci și să își consolideze reziliența economică pe termen lung și competitivitatea globală. În plus, accesul la locuințe la prețuri accesibile poate, de asemenea, să faciliteze mobilitatea forței de muncă și mobilitatea educațională și să sprijine dezvoltarea capitalului uman și a competitivității.

([13]) Conturarea și consolidarea talentelor europene în domeniul IA în 2025.

([14]) Raportul privind stadiul evoluției deceniului digital în 2024 a estimat că, în lipsa unor măsuri suplimentare, doar 59,8 % din populația adultă ar avea cel puțin competențe digitale de bază până în 2030, cu mult sub obiectivul de 80 %.

([15]) Comisia Europeană: Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, Evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa – Analiza anuală 2025, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2767/1810636.

([16]) Eurostat, [lfsa_egan22d] Angajați în funcție de activitatea economică detaliată (nivel de două cifre al NACE Rev. 2) (2008-2026).

([17]) Regulamentul (UE) 2024/1735 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 iunie 2024 de stabilire a unui cadru de măsuri pentru consolidarea ecosistemului european de producere de tehnologii „zero net” și de modificare a Regulamentului (UE) 2018/1724.

([18]) Cedefop. (2023). The greening of the EU construction sector: skills intelligence (Înverzirea sectorului construcțiilor din UE: informații privind competențele). Prezentarea datelor.

(15) Sistemele europene de educație și formare se confruntă cu provocări în ceea ce privește punerea la dispoziția tuturor cursanților, în special a celor care provin din medii socioeconomice defavorizate, precum și a celor slab calificați, a migranților, a persoanelor cu handicap și a romilor, a unor baze solide de competențe care să le permită să participe activ pe piața forței de muncă. Performanțele la matematică, citire și științe au scăzut în ultimele decenii, aproximativ 30 % dintre tinerii în vârstă de 15 ani obținând rezultate slabe la matematică și 25 % dintre aceștia la citire și științe în 2022. Doar 16 % dintre elevii defavorizați au avut rezultate bune la citire, matematică sau științe în 2022, în scădere de la 21 % în 2015. ([19]) Probabilitatea ca elevii proveniți din familii de migranți să părăsească sistemul de educație și formare cu un nivel scăzut de calificare sau fără nicio calificare este de două ori mai mare ([20]). Aceste provocări sunt sporite și mai mult de disparitățile legate de accesul la educație și formare de calitate și favorabile incluziunii în regiunile mai puțin dezvoltate și în zonele defavorizate, rurale și îndepărtate. Peste 40 % dintre elevii de clasa a opta nu au competențe digitale de bază ([21]). Consolidarea competențelor digitale este esențială pentru succesul transformării digitale, iar acest lucru se realizează inclusiv prin recurgerea la învățare digitală, la instrumente de testare digitale și la o utilizare eficace, responsabilă, incluzivă și etică a IA. În același timp, va fi important să se acorde atenție potențialelor consecințe dăunătoare ale utilizării dispozitivelor digitale, în special pentru cursanții mai tineri. Dificultățile din copilărie se transferă, de asemenea, la vârsta adultă: un adult din cinci scrie și citește cu dificultate. Educația și formarea au un rol esențial în pregătirea cursanților pentru a deveni cetățeni activi, pentru a participa la viața democratică, pentru a detecta dezinformarea și pentru a se implica în mod sigur, responsabil și sustenabil în tehnologiile digitale. 73 % dintre tineri (15-30 de ani) au declarat că educația pe care o au le-a oferit nivelul necesar de competențe pentru a identifica dezinformarea.

(16) În pofida ratei ridicate de încadrare în muncă a absolvenților recenți de EFP (patru din cinci în 2024), EFP și uceniciile continuă să se confrunte cu provocări în ceea ce privește atractivitatea, multe programe profesionale suferind din cauza stereotipurilor și a recunoașterii sociale limitate per ansamblu. În 2023, 3,75 milioane de elevi EFP din întreaga UE au fost înscriși în programe STIM, ceea ce reprezintă 36,3 % din totalul elevilor EFP de nivel mediu. Acest obiectiv este încă departe de obiectivul la nivelul UE propus în Planul strategic pentru educația în domeniul STIM al Comisiei, care este de cel puțin 45 % până în 2030, ceea ce – la nivelurile actuale de înscriere – ar însemna ca încă 900 000 de elevi EFP să se îndrepte către un domeniu STIM. În EFP de nivel mediu, elevele sunt semnificativ subreprezentate în domeniile STIM.

(17) La nivelul învățământului terțiar, în pofida cererii ridicate în multe domenii STIM, aproximativ jumătate dintre statele membre au înregistrat o scădere a înscrierilor în domeniile STIM între 2015 și 2023, situându-se în prezent la 26,9 % dintre studenți, departe de obiectivul propus în Planul strategic pentru educația în domeniul STIM al Comisiei de a avea cel puțin 32 % dintre studenți în domeniile STIM la nivel terțiar. În comparație cu alte economii avansate, UE are a doua cea mai scăzută rată de absolvenți de învățământ terțiar în domeniul STIM la mia de tineri (14,3). La nivel de doctorat, aproape patru din zece studenți sunt înscriși în domenii STIM, dar numai o proporție foarte mică în TIC. Subreprezentarea femeilor în domeniile STIM amplifică gravitatea problemei. TIC este domeniul cu cea mai scăzută participare a femeilor dintre toate domeniile educației, doar unul din cinci elevi fiind de sex feminin. Abandonul în învățământul superior rămâne un motiv de îngrijorare, în special la nivel de licență, doar 63 % dintre studenții din învățământul terțiar obținând o diplomă STIM în termen de trei ani de la încheierea teoretică a studiilor.

(18) Deficitul de cadre didactice calificate în multe state membre, regiuni, orașe și zone îndepărtate și rurale reprezintă un risc semnificativ pentru calitatea educației. În 2024, aproximativ unul din cinci profesori ([22]) lucra în școli care se confruntau cu un deficit de cadre didactice calificate, ceea ce a limitat calitatea predării. În plus, îmbătrânirea forței de muncă reprezentate de cadrele didactice va determina reducerea numărului cadrelor didactice disponibile în anii următori. În 2023, 25 % dintre cadrele didactice din învățământul primar și secundar superior aveau cel puțin 55 de ani (echivalentul a peste 1 300 000). Dincolo de acest aspect, lipsa percepută de atractivitate și apreciere socială a profesiei, precum și veniturile scăzute (în comparație cu alte ocupații la care diploma poate oferi acces) contribuie la deficitul de cadre didactice în întreaga UE. Lipsa acută de cadre didactice în domeniul STIM contribuie la aceste provocări. Lipsa de atractivitate a anumitor teritorii poate avea și ea un impact asupra păstrării cadrelor didactice în zonele defavorizate, rurale și îndepărtate. Pregătirea cadrelor didactice pentru a face față elevilor cu handicap și/sau cu nevoi educaționale speciale și/sau cu dezavantaje socioeconomice reprezintă o preocupare suplimentară. În plus, utilizarea inconsecventă a tehnologiei în școli, insuficiența evaluării competențelor digitale și gradul diferit de pregătire a cadrelor didactice au împiedicat îmbunătățirea nivelurilor de competențe digitale ale tinerilor, în pofida creșterii investițiilor în infrastructura digitală și în educație în toate statele membre și în toate regiunile.

([19]) A se vedea Programul OCDE pentru evaluarea internațională a elevilor (PISA).
([20]) Eurostat, [edat_lfse_02] Persoanele care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare, în funcție de țara de naștere.
([21]) A se vedea Studiul internațional privind competențele digitale și alfabetizarea informațională (ICILS).
([22]) În cele 22 de state membre ale UE participante la TALIS 2024. OCDE (2025), Rezultatele TALIS 2024: The State of Teaching, TALIS, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/90df6235-en.

(19) Alinierea programelor de educație și formare la cererea în continuă evoluție de pe piața forței de muncă rămâne o provocare pentru sistemele de educație și formare din întreaga UE. Academiile de competențe sectoriale și inițiativele similare, astfel cum se solicită și în Comunicarea privind Pactul pentru o industrie curată ([23]), pot sprijini dezvoltarea conținutului educațional și a programelor de învățare relevante ([24]). Unele state membre au întreprins reforme relevante, însă persistă decalaje semnificative între competențele dobândite de studenți și cele solicitate de angajatori. De exemplu, în timp ce 90 % dintre locurile de muncă necesită competențe digitale de bază, doar 55,6 % dintre adulții din UE dețin astfel de competențe. Aceasta este, de asemenea, o provocare în rândul tinerilor din UE. Având în vedere că 42,5 % dintre elevii de clasa a opta nu au suficiente competențe digitale de bază, sunt necesare multe progrese pentru a atinge obiectivul UE de mai puțin de 15 % ([25]). Odată cu dezvoltarea IA, alfabetizarea digitală de bază este tot mai insuficientă și din ce în ce mai multe locuri de muncă de început de carieră pentru tinerii absolvenți necesită competențe avansate în domeniul IA și în cel al gândirii critice și strategice. În acest context de necorelare între competențele necesare pe piața muncii și competențele disponibile, asigurarea relevanței pentru piața muncii a EFP este esențială, inclusiv cu implicarea activă a partenerilor sociali, același lucru fiind valabil și pentru învățământul superior. Programele de studiu joacă un rol important în a răspunde evoluției nevoilor în materie de competențe orientate spre viitor, multidisciplinare și intersectoriale, ceea ce este esențial pentru dezvoltarea și exploatarea noilor cunoștințe și tehnologii. Atunci când se analizează populația tânără, integrarea învățării la locul de muncă în programele de educație și formare sporește, în general, capacitatea de inserție profesională a absolvenților: rata de ocupare a proaspeților absolvenți de EFP care au beneficiat de învățare la locul de muncă a fost în 2024 de 84,3 %, comparativ cu 69,7 % în cazul celor care nu au beneficiat de acest tip de învățare ([26]).

(20) Învățarea pe tot parcursul vieții, inclusiv perfecționarea și recalificarea, este esențială pentru ca persoanele să țină pasul cu o piață a muncii aflată în schimbare rapidă, inclusiv cu tranziția de la sectoarele aflate în declin la cele aflate în creștere. Cu toate acestea, în 2022, doar 39,5 % dintre adulți participaseră la activități de învățare în anul precedent, cu peste 20 de puncte procentuale sub obiectivul principal al UE de 60 % până în 2030. ([27]) Adulții slab calificați, care ar beneficia cel mai mult de pe urma formării, participă semnificativ mai puțin (11,3 %). Participarea este mai scăzută în regiunile mai puțin dezvoltate și în zonele stagnante, inclusiv în cele rurale și îndepărtate, precum și pentru grupurile vulnerabile care se confruntă cu obstacole suplimentare în calea accesului la formare. Eliminarea acestui decalaj este esențială pentru ca învățarea pe tot parcursul vieții să devină o realitate tangibilă pentru toți și necesită acțiuni accelerate și coordonate din partea statelor membre, a întreprinderilor și a partenerilor sociali, cu respectarea rolului și a autonomiei acestora. Nivelul de alfabetizare financiară în UE este foarte scăzut în prezent. Potrivit sondajului Eurobarometru din 2023, aproximativ un sfert (26 %) dintre cetățenii UE au un nivel ridicat de alfabetizare financiară.

(21) Orientarea pe tot parcursul vieții joacă un rol decisiv în a le permite persoanelor să gestioneze tranzițiile profesionale și să se adapteze la condițiile în schimbare de pe piața forței de muncă. Orientarea pe tot parcursul vieții este un proces continuu care le permite cetățenilor de orice vârstă să își identifice capacitățile, competențele și interesele, să ia decizii educaționale, de formare și profesionale în cunoștință de cauză și să își gestioneze parcursul individual de viață. Integrarea orientării pe tot parcursul vieții în strategiile de învățare pe tot parcursul vieții consolidează competențele de gestionare a carierei, facilitează accesul la servicii de orientare pentru toți cetățenii și contribuie la asigurarea calității și la coordonarea între părțile interesate. Aceste principii sunt esențiale pentru a sprijini dezvoltarea capitalului uman și pentru a promova reziliența și adaptabilitatea în contextul tranzițiilor tehnologice, verzi și demografice. Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind conturile personale de învățare afirmă că orientarea face parte din condițiile aferente unui cadru de susținere mai amplu pentru utilizarea efectivă a drepturilor individuale la formare. Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor include un principiu-cheie privind orientarea.

(22) Sistemele de educație și formare adaptate exigențelor viitorului necesită o finanțare adecvată. Lipsa de acțiune este costisitoare: costurile sociale anuale ale persoanelor care părăsesc timpuriu programele de educație și formare la nivel mondial se vor ridica la 6 mii de miliarde USD până în 2030 ([28]). Scăderea nivelului competențelor de bază în rândul tinerilor ar putea reduce creșterea productivității multifactoriale pe termen lung cu aproximativ 3 % în țările OCDE. Investițiile în capitalul uman, inclusiv în sănătatea populației și în politicile care o sprijină, contribuie la creșterea productivității și la o creștere economică durabilă.

([23]) Comunicarea Comisiei din 26 februarie 2025 intitulată „Pactul pentru o industrie curată: o foaie de parcurs comună pentru competitivitate și decarbonizare”, [COM(2025) 85 final].

([24]) Rapoartele anuale ale programului privind deceniul digital stabilesc principalele reforme care trebuie întreprinse de statele membre pentru a aborda provocările din acest domeniu.

([25]) Studiul internațional din 2023 privind competențele digitale și alfabetizarea informațională (ICILS), realizat de Asociația Internațională pentru Evaluarea Performanțelor Educaționale.

([26]) Pe baza Anchetei europene privind forța de muncă, extracția specială de date.

([27]) Participarea la învățarea în rândul adulților, excluzând formarea ghidată la locul de muncă, conform Anchetei privind educația adulților.

([28]) Brunello, G., Rocco, L., Eck, M., 2024, The price of inaction: the global private, fiscal and social costs of children and youth not learning (Prețul lipsei de acțiune: ansamblul costurilor private, fiscale și sociale generate de absența educației în rândul copiilor și tinerilor), UNESCO

(23) Cheltuielile publice nu pot răspunde singure amplorii nevoilor de perfecționare și recalificare, având în vedere provocările transformatoare cu care se confruntă UE. Pentru adulți, principala formă de învățare este formarea legată de locul de muncă (patru din cinci cursanți adulți în 2022). O astfel de formare este finanțată în principal de angajatori (aproape 90 % din totalitatea învățării în rândul adulților legate de locul de muncă). Cu toate acestea, una din trei întreprinderi nu oferă cursuri sau alte forme de formare personalului său, costul fiind unul dintre principalele obstacole menționate (alături de volumul de muncă și constrângerile de timp). Stimularea cheltuielilor private eficace pentru competențe, inclusiv prin corelarea achizițiilor publice cu angajamentele în materie de formare, încurajează întreprinderile să își asume o responsabilitate mai mare pentru dezvoltarea competențelor forței lor de muncă. Normele privind ajutoarele de stat permit sprijinul pentru formare, perfecționare și recalificare acordate de furnizorii de servicii, inclusiv pentru întreprinderile mici și mijlocii, după îndeplinirea condițiilor relevante. Comunicarea privind uniunea competențelor solicită o evaluare a dispozițiilor relevante, pentru a se asigura că acestea oferă stimulente mai bune industriei, inclusiv economiei sociale, pentru a investi în perfecționarea și recalificarea lucrătorilor. Parteneriatele public-privat pot mobiliza investiții suplimentare în competențe, pot promova cooperarea și pot oferi stimulente mai bune industriei, inclusiv economiei sociale, pentru a investi în perfecționarea și recalificarea lucrătorilor și pentru a promova cooperarea.

(24) În pofida investițiilor publice substanțiale în educația inițială din ultimele decenii, calitatea educației în unele state membre și regiuni a stagnat sau s-a deteriorat. Pentru a maximiza eficacitatea și eficiența investițiilor în educație, formare și competențe, evaluările impactului și alte evaluări sunt esențiale, efectuate în mod ideal înainte, în timpul și după punerea în aplicare, implicând toate părțile interesate relevante și utilizând date administrative pertinente și fiabile ori de câte ori este posibil ([29]). Instituirea unui centru de cunoștințe privind investițiile sociale și integrarea conturilor satelit pentru educație și formare convenite la nivel internațional (CEE-ONU) ([30]) în cadrul conturilor naționale pot îmbunătăți evaluarea politicilor și pot oferi o cuantificare mai precisă a rentabilității investițiilor în capitalul uman. De asemenea, Comisia a creat Laboratorul de învățare privind investițiile în educația și formarea de calitate ([31]), care sprijină statele membre în efectuarea de evaluări ale politicilor în domeniul educației și formării pentru ca cheltuielile lor publice în aceste domenii să devină mai eficiente din punctul de vedere al costurilor și să se bazeze pe date concrete.

(25) Informațiile accesibile, ușor de înțeles, specifice și actualizate privind competențele sunt esențiale pentru politici de educație și formare eficace și adaptate exigențelor viitorului. Cu toate acestea, informațiile privind competențele în UE rămân fragmentate, împiedicând luarea de decizii în cunoștință de cauză. În pofida utilizării metodelor de previzionare a competențelor în toate statele membre, persistă provocări semnificative, inclusiv o diversitate de taxonomii, complexitatea surselor de date și a metodelor, precum și limitări în ceea ce privește fiabilitatea și granularitatea datelor, care pot restricționa posibilitatea de utilizare a informațiilor. Previziunile privind cererea viitoare pentru o anumită ocupație tind să difere substanțial, reflectând ipoteze diferite cu privire la amploarea automatizării sarcinilor și la contextul economic și demografic mai larg. Compararea și combinarea acestor surse sunt necesare pentru o politică mai bine informată.

(26) Aproape unul din trei angajați din UE lucrează într-un loc de muncă necorespunzător competențelor sale, ceea ce sugerează o utilizare sub nivelul optim a potențialului forței de muncă. Deși se recunoaște importanța menținerii unor standarde de calitate pentru protejarea obiectivelor de interes general, precum și importanța respectării legislației UE, reglementarea excesiv de strictă a anumitor profesii și procedurile greoaie de recunoaștere creează bariere la intrare și reduc mobilitatea pe piața forței de muncă. Acest lucru contribuie la necorelarea competențelor și la deficitul de forță de muncă atât la nivel național, cât și la nivelul UE.

(27) Angajatorii europeni se confruntă cu dificultăți în recrutarea de lucrători din afara UE. Mai puțin de una din zece întreprinderi mici și mijlocii a recrutat lucrători din țări terțe ca răspuns la deficitul de competențe, iar majoritatea întreprinderilor care au făcut acest lucru au considerat că procesul este dificil. Resortisanții țărilor terțe se confruntă adesea cu proceduri fragmentate și lente pentru recunoașterea calificărilor lor și întâmpină probleme de supracalificare și de necorelare a competențelor. Ratele de supracalificare pentru resortisanții țărilor terțe pot fi de două ori mai mari decât pentru resortisanții UE,

RECOMANDĂ ca statele membre, în conformitate cu competențele naționale și ținând seama de circumstanțele naționale, să acționeze în perioada 2026-2027 astfel încât:

([29]) A se vedea Concluziile Consiliului privind rolul politicilor în domeniul pieței forței de muncă, în materie de competențe și sociale în vederea unor economii reziliente din 20 iunie 2024 și Principiile directoare voluntare pentru statele membre ale UE în vederea evaluării efectelor economice ale reformelor și ale investițiilor în domeniile pieței forței de muncă, al competențelor și al politicilor sociale. Iunie 2024.

([30]) Conturile satelit sunt cadre suplimentare care se extind asupra conturilor naționale de bază prin furnizarea de detalii suplimentare cu privire la domenii specifice. Conturile satelit privind educația și formarea cuantifică investițiile în capitalul uman prin măsurarea cheltuielilor pentru educația formală, formarea profesională și învățarea nonformală.

([31]) https://education.ec.europa.eu/focus-topics/improving-quality/learning-lab

1. Abordarea deficitului de competențe în sectoarele strategice

— să orienteze acțiunile de abordare a problemei deficitului de competențe, cu accent pe ocupații, în special cele care necesită competențe în domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM), inclusiv TIC și IA, în sectoare de importanță strategică pentru competitivitate și reziliență (cum ar fi tehnologia digitală și curată, economia circulară și decarbonizarea industrială, sănătatea și biotehnologia, agricultura și pescuitul-acvacultura, bioeconomia, industria apărării și spațiul).

— să consolideze furnizarea rapidă și pe termen mai lung de competențe adaptate exigențelor viitorului și relevante pentru piața muncii în domenii de importanță strategică, prin promovarea parteneriatelor între furnizorii de educație și formare, serviciile publice de ocupare a forței de muncă, partenerii sociali și întreprinderile individuale, precum și organismele publice, inclusiv la nivel regional și local.

— să reducă barierele din calea accesului la profesiile reglementate și să ia măsuri pentru a promova recunoașterea mai rapidă a calificărilor în sectoare strategice pentru resortisanții UE și cei ai țărilor terțe, menținând în același timp standardele de calitate.

2. Consolidarea competențelor de bază pentru a construi baze solide pentru o competitivitate sporită

— să consolideze dobândirea de competențe de alfabetizare, matematică (inclusiv alfabetizare financiară), științe, competențe digitale și cetățenești de la o vârstă fragedă și pe tot parcursul vârstei adulte și la toate nivelurile și tipurile de educație și formare, acordând o atenție deosebită grupurilor defavorizate din punct de vedere socioeconomic și persoanelor cu handicap, sprijinind în același timp persoanele cele mai talentate. să ia măsuri pentru a atinge obiectivele la nivelul UE convenite în cadrul Spațiului european al educației cu privire la elevii cu vârsta de până la 15 ani care au rezultate slabe la competențele de bază.

— să asigure un acces echitabil la educație și îngrijire timpurie de înaltă calitate ca mijloc de reducere a decalajelor în materie de rezultate.

— să asigure stimulente adecvate pentru a crește atractivitatea profesiei de cadru didactic, în special pentru disciplinele STIM. să sprijine dezvoltarea profesională inițială și continuă la toate nivelurile, inclusiv a abordărilor de predare favorabile incluziunii și care iau în considerare dimensiunea de gen.

— să consolideze competențele digitale ale elevilor, ucenicilor și cursanților pe tot parcursul vieții, inclusiv alfabetizarea în domeniul inteligenței artificiale (IA), împreună cu gândirea critică, să aplice instrumente de testare digitale pentru a monitoriza progresele înregistrate și să formeze cadrele didactice pentru învățarea ameliorată prin tehnologie. să încurajeze o utilizare eficace, responsabilă, incluzivă și etică a IA.

— să identifice provocările și să abordeze problema impactului utilizării dispozitivelor digitale asupra performanței școlare și a bunăstării mintale și fizice.

3. Consolidarea educației și formării profesionale (EFP)

— să stimuleze calitatea și atractivitatea EFP și a uceniciilor, inclusiv prin combaterea percepțiilor negative, prin consolidarea incluziunii pentru grupurile defavorizate și prin abordarea stereotipurilor de gen, în special în programele STIM.

— să creeze și să pună în aplicare politici sau strategii pentru a crește proporția cursanților EFP de nivel mediu inițiali înscriși în domeniile STIM, în special proporția studentelor, și pentru a atinge obiectivul ca cel puțin 12 % ([32]) dintre cursanții EFP să participe la experiențe de învățare în străinătate.

— să promoveze o ofertă suficientă de cadre didactice și formatori în special în domeniul STIM și să stimuleze învățarea la locul de muncă în cooperare cu întreprinderile.

4. Îmbunătățirea rezultatelor învățământului terțiar în domeniile STIM

— să contribuie la o sporire a capacității, a relevanței și a atractivității pentru tineri a programelor STIM din învățământul terțiar (inclusiv a programelor profesionale de nivel superior), în special în domeniile TIC și IA, în domeniile cu lacune majore în materie de forță de muncă și de competențe și în domeniile strategice. Să promoveze măsuri de capacitare a studentelor în aceste domenii.

— Să promoveze alfabetizarea în domeniul IA și gândirea critică și strategică a absolvenților, să încurajeze abordările transdisciplinare și să consolideze internaționalizarea programelor STIM de nivel terțiar (inclusiv a programelor profesionale de nivel superior), în special prin programe transnaționale comune.

([32]) A se vedea Recomandarea Consiliului din 13 mai 2024 intitulată „Europa în mișcare” – oportunități de mobilitate în scopul învățării pentru toți.

5. Investiții în educație, formare și competențe

— să promoveze cheltuieli publice eficace și eficiente pentru educație și competențe, proporționale cu provocările identificate și cu obiectivele și țintele convenite, inclusiv prin mobilizarea fondurilor politicii de coeziune, inclusiv a Fondului social european Plus.

— să promoveze investițiile private în perfecționare și recalificare de calitate și să utilizeze componenta de politică pentru investiții sociale și competențe a InvestEU, precum și să asigure sinergii cu investițiile publice.

— să monitorizeze și să evalueze periodic investițiile în educație și competențe la nivel național, regional și local, utilizând metodologii solide și adaptate de evaluare a impactului și de evaluare, evitând în același timp sarcinile administrative inutile. să se bazeze, atunci când consideră util, pe principiile directoare voluntare aprobate de Consiliu ([33]), pentru a contribui la elaborarea de politici bazate pe date concrete.

— să asigure utilizarea datelor administrative pentru a evalua eficacitatea și eficiența cheltuielilor publice și private în domeniul educației și formării.

6. Informații privind competențele pentru gestionarea tranzițiilor de pe piața muncii

— să elaboreze și să aplice metodologii pentru utilizarea volumelor mari de date și a IA, pentru a oferi informații mai bune și mai prompte privind competențele, pe baza surselor existente de informații cantitative și calitative privind competențele și în completarea acestora.

— să integreze mai mult și să sporească utilizarea regulată a informațiilor privind competențele în (re)proiectarea strategiilor naționale, regionale și locale de dezvoltare a competențelor și de dezvoltare economică, în domeniul orientării profesionale pe tot parcursul vieții, al reorientării și al tranzițiilor profesionale, precum și în adaptarea conceperii și dezvoltării de programe de educație și formare la exigențele viitorului.

Adoptată la Bruxelles, 9 martie 2026.

Pentru Consiliu

Președintele

M. MOUSHOUTTAS

([33]) https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10779-2024-INIT/ro/pdf.