Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema „Sprijinirea evoluțiilor de pe piața forței de muncă: menținerea capacității de inserție profesională, stimularea productivității și dezvoltarea competențelor, în special în cadrul IMM-urilor”

(aviz din proprie inițiativă)

(2023/C 146/03)

Raportoare: **doamna Mariya MINCHEVA**

Sesizare	Decizia Biroului, 18.1.2022
Temei juridic	Articolul 52 alineatul (2) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene
Decizia Adunării Plenare	20.1.2022
Temei juridic	Articolul 52 alineatul (2) din Regulamentul de procedură
	Aviz din proprie inițiativă
Secțiunea competentă	Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie
Data adoptării în secțiune	30.1.2023
Data adoptării în sesiunea plenară	22.2.2023
Sesiunea plenară nr.	576
Rezultatul votului (voturi pentru/ voturi împotrivă/abțineri)	153/2/2

1. **Concluzii și recomandări**

1.1. **Piața europeană a forței de muncă se transformă** și se confruntă cu noi provocări ce derivă din accelerarea progresului tehnologic și creșterea inteligentă durabilă, la care se adaugă schimbările climatice, **schimbările demografice** și îmbătrânirea populației, migrația și **tranzițiile digitală și ecologică**. Această transformare necesită o bună înțelegere a **tipului de competențe** necesare pentru viitoarele transformări ale pieței forței de muncă, inclusiv în IMM-uri, pentru a menține o capacitate de inserție profesională durabilă, a contribui la un nivel ridicat de productivitate și a reduce deficitul de forță de muncă.

1.2. **Dezvoltarea competențelor și implementarea eficace a dreptului și a accesului la învățare pe tot parcursul vieții trebuie să facă parte integrantă din strategiile mai ample de creștere economică și din planurile de redresare și reziliență.** Revoluția tehnologică are un impact puternic asupra **naturii muncii și a locurilor de muncă** și accelerează tendințele de **restructurare a ocupării forței de muncă**. Astfel, capacitatea de inserție profesională este direct legată de cea de perfecționare și recalificare a lucrătorilor la nivel de întreprindere pentru a putea gestiona schimbările și atitudinile oamenilor față de noile competențe și oportunități, precum și de motivația de a le dezvolta.

1.3. Diverși factori (îmbătrânirea populației și tendințele demografice) reprezintă **provocări în ceea ce privește gestionarea tranzițiilor în ciclul de viață al forței de muncă**. Acești factori se referă la tratamentul echitabil și egal al diverselor generații, la motivația și accesul egal la formare și la dezvoltarea competențelor, la oportunitățile de perfecționare și recalificare, contribuind astfel la creșterea nivelurilor de productivitate, la îmbunătățirea capacității profesionale individuale, la gestionarea diferențelor dintre generații și la cooperarea și sprijinul reciproc între generații la locul de muncă. Învățarea în rândul adulților este esențială pentru a-și perfecționa competențele și poate genera o serie de beneficii personale, societale, economice și sociale.

1.4. Comitetul Economic și Social European (CESE) este de acord că „**UE are nevoie de o revoluție a competențelor pentru a se asigura că oamenii pot prospera**” ([1]) și solicită mobilizarea eforturilor și a unor acțiuni comune eficace ale instituțiilor, întreprinderilor, partenerilor sociali și părților interesate în cadrul Pactului pentru competențe, și realizarea obiectivelor ambițioase stabilite în programul său. În acest context, CESE salută propunerea Comisiei Europene ca anul 2023 să devină Anul european al competențelor ([2]).

1.5. **Partenerii sociali** sunt actori-cheie în dezvoltarea potențialului uman de a realiza o dezvoltare durabilă și de a menține capacitatea de inserție profesională. Rolul lor natural într-un proces solid și eficient de negociere colectivă este esențial pentru a reduce decalajul dintre aspirațiile de carieră profesională ale angajaților, nevoile întreprinderilor și recunoașterea competențelor, dar și să îmbunătățească legătura dintre sistemele de învățământ, sistemele de EFP și serviciile de ocupare a forței de muncă cu politicile de dezvoltare a inovării, industriei, comerțului și tehnologiei. Dialogul social și negocierile colective sunt instrumente puternice pentru a atinge aceste obiective. Organizațiile societății civile sunt bine plasate pentru a oferi medii de învățare non-formale și informale și un angajament semnificativ pentru voluntarii din întreprinderi care doresc să dezvolte competențe-cheie. Organizațiile respective ale societății civile joacă, de asemenea, un rol important, în special cele care își desfășoară activitatea în domeniul antreprenoriatului social sau cele care implică diverse grupuri vulnerabile din societate.

1.6. **Noile forme ocupaționale**, protejate corespunzător, care derivă din schimbările în natura muncii, le pot oferi oamenilor diverse oportunități de a se angaja în antreprenoriat, de a-și diversifica veniturile și de a prelua ocupații și activități care nu le erau disponibile anterior. În aceste condiții, menținerea capacității de inserție profesională necesită reglementare adecvată, inclusiv prin negocieri colective, un sistem de formare tehnică și profesională capabil să dezvolte competențe antreprenoriale și profesionale adaptate nevoilor pieței muncii, un nou tip de mentalitate motivațională și o cultură juridică și economică adecvată.

1.7. **Transformarea digitală** poate fi o provocare pentru a menține capacitatea de inserție profesională și pentru a înregistra succese pe piața forței de muncă pentru părți importante ale societății noastre. Digitalizarea poate prezenta un risc de adâncire a inegalităților din cauza diferențelor în educație și formare profesională, inclusiv în alfabetizarea de bază și funcțională, în termeni de limite de vârstă, de acces la tehnologii moderne și de măsura în care sunt utilizate în funcție de competențe și venituri. Capacitatea de a actualiza constant **competențele digitale** în funcție de schimbările de pe piața muncii și introducerea unor noi tehnologii se va număra, fără îndoială, printre cele mai importante provocări în viitor. În acest sens, CESE salută investițiile la scară largă prevăzute în planurile naționale de redresare și reziliență, menite să sprijine creșterea competențelor digitale ([3]).

1.8. Pentru a avea succes, tranziția către o economie verde va necesita persoane cu competențe și locuri de muncă adecvate, cu un mediu de lucru corespunzător și sisteme de producție ecologice. Partenerii sociali au un rol esențial în asigurarea unei tranziții juste într-o serie de sectoare economice în care locurile de muncă existente vor suferi transformări radicale. Există patru grupuri de **competențe** considerate deosebit de importante pentru ocupațiile **ecologice**: competențe tehnice și inginerești; competențe științifice; competențe de gestionare a operațiunilor și competențe în materie de monitorizare; CESE sprijină acțiunile întreprinse deja la nivelul UE pentru a promova învățarea legată de durabilitatea mediului și de tranziția ecologică în UE ([4]) și solicită soluții practice pentru cetățenii și întreprinderile din UE.

([1]) Agenda europeană pentru competențe în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței [COM(2020) 274 final].

([2]) Cf. discursul privind starea Uniunii din 2022 al președintei Ursula von der Leyen https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ro/SPEECH_22_5493

([3]) https://ec.europa.eu/economy_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/assets/thematic_analysis/scoreboard_thematic_analysis_-digital_skills.pdf

([4]) GreenComp: cadrul european de competențe în materie de durabilitate.
Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică (2022/C 243/04).
Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind învățarea pentru tranziție verde și dezvoltare durabilă (2022/C 243/01).

1.9. În viitor, piața forței de muncă va avea tot mai mult nevoie de competențe cognitive avansate, de ordin superior, care să permită funcționarea și luarea de decizii într-un mediu imprevizibil, excepțional și în schimbare dinamică. „Metacompetențele", care sporesc și accelerează dobândirea altor competențe și sunt un catalizator pentru o învățare mai rapidă și o dezvoltare reușită pe tot parcursul vieții, sunt esențiale pentru menținerea capacității de inserție profesională în condiții moderne.

1.10. Rolul sistemelor în dobândirea, previzionarea și clasificarea competențelor devine esențial în contextul evoluției dinamice a nevoilor pieței forței de muncă. În același timp, elaborarea și punerea în aplicare a instrumentelor de anticipare a nevoilor în materie de competențe în fiecare țară în parte trebuie îmbunătățite și nu toate părțile interesate sunt implicate activ și valorifică pe deplin rezultatele acestui proces.

1.11. Plasarea competențelor și calificărilor în centrul dezbaterii politice europene ar trebui să stimuleze:

1.11.1. mobilizarea guvernelor, întreprinderilor, partenerilor sociali și părților interesate pentru a dezvolta și pune în aplicare strategii moderne și cuprinzătoare în materie de competențe la nivel național și sectorial; crearea unor oportunități de învățare și dezvoltare mai numeroase și mai bune; atragerea și păstrarea talentelor pentru a dezvolta capacități digitale, ecologice și cognitive esențiale, competențe non-tehnice și emoționale, capacitatea de a gestiona schimbările și deblocarea mai multor investiții publice și private;

1.11.2. utilizarea inteligenței artificiale în sistemele ce permit corelarea competențelor și sensibilizarea cu privire la bunele practici existente în acest domeniu. Poate fi vorba de sisteme care funcționează atât în cadrul serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, cât și în sectorul privat;

1.11.3. accelerarea proceselor de modernizare și integrare a educației și formării profesionale, sporindu-le atractivitatea, calitatea, flexibilitatea și adaptabilitatea la nevoile diverselor vârste și categorii de lucrători, la nevoile pieței muncii și la necesitatea de a dezvolta competențe-cheie pentru asigura un mediu competitiv sănătos, durabilitate și tranziția către o economie verde și digitală;

1.11.4. crearea condițiilor și a motivației tinerilor de a participa la piața muncii prin orientare profesională, pentru a avea acces la condiții bune de muncă și la o dezvoltare profesională reală.

1.12. IMM-urile ar trebui încurajate să lucreze în rețele ce interacționează, să coopereze la împărțirea costurilor de cercetare a nevoilor în materie de competențe și să-și pună în comun capacitățile pentru a răspunde provocărilor dublei tranziții și ale dezvoltării competențelor. Pentru funcționarea lor durabilă sunt esențiale condițiile din comunitatea locală în care își desfășoară activitatea, sistemele regionale de ocupare a forței de muncă, sprijinul administrațiilor locale și accesul acestora la noi tehnologii, la inovare și la serviciile centrelor de excelență profesională.

1.13. Anticiparea nevoilor în materie de competențe trebuie dezvoltată pe scară largă de actorii economici și de părțile lor interesate. Este nevoie de sprijin pentru IMM-uri, pentru a facilita dezvoltarea politicii lor de formare și dezvoltare în domeniul capitalului uman. Mai ales sistemele de formare duală și învățare la locul de muncă sunt adaptate în mod deosebit la nevoile IMM-urilor. În cadrul dialogului social pe care îl au în sectoarele lor de activitate, partenerii sociali joacă un rol fundamental în acest sens.

2. **Observații generale și context**

2.1. Pandemia de COVID-19 ne-a adus un nou context care a generat schimbări în comportamentul, atitudinile și cultura societății. Așteptările și comportamentul consumatorilor s-au schimbat (mai multă comunicare și interacțiune online), la fel ca și modelele de afaceri și organizarea muncii (mai multe moduri de lucru la distanță și în format hibrid). Tranziția verde și cea digitală deschid calea către adaptarea sistemelor și practicilor existente de educație și formare, astfel încât să poată oferi cunoștințele, aptitudinile și competențele adecvate.

2.2. Competențele, calificările și ocuparea forței de muncă, mutațiile în natura muncii și dezvoltarea unei piețe a muncii incluzive au făcut obiectul a numeroase avize ale CESE ([5]), care sunt încă relevante. Scopul prezentului aviz este de a analiza tipurile de competențe necesare pentru viitoarele mutații pe piața forței de muncă, modalitățile de menținere a capacității de inserție profesională, de a contribui la stimularea productivității, de a explora strategii eficace de îmbunătățire a dezvoltării forței de muncă și de reducere a deficitului de forță de muncă, inclusiv pentru IMM-uri.

2.3. Strategiile de dezvoltare a competențelor trebuie să facă parte din politicile și planurile naționale de creștere, în sinergie cu cercetarea industrială și cu dezvoltarea economică. Statele membre ar trebui să încurajeze dezvoltarea sectoarelor cu valoare adăugată ridicată, să ajute lucrătorii și întreprinderile să gestioneze schimbarea și să poată ține pasul cu inovarea în domeniile tehnologic, digital și verde. Acest lucru va necesita investiții suplimentare în resurse și în planificare în contextul unui sistem de educație și formare care să poată face față noilor provocări și să elimine neconcordanțele de pe piața forței de muncă.

2.4. CESE consideră că menținerea capacității de inserție profesională durabile este o problemă multidimensională, în care principalele provocări sunt legate de natura schimbătoare a muncii, a locurilor de muncă și a ocupațiilor, de nevoia de a implementa efectiv dreptul la învățare și dezvoltare pe tot parcursul vieții, de digitalizare, de rolul tot mai important al potențialului uman și al productivității muncii, de schimbările în organizarea muncii, de schimbările demografice și de necesitatea de a asigura noi modele de echilibru între viața profesională și cea privată cu programe de muncă flexibile și a promova politici de îmbătrânire activă ([6]). Este nevoie de un mediu favorabil, astfel încât oamenii să înțeleagă și să fie conștienți de importanța formării în viața profesională și să fie capabili și motivați să utilizeze toate oportunitățile de învățare pe tot parcursul vieții, indiferent de stadiul de viață în care se află. În acest context, capacitatea de a menține ocuparea forței de muncă este direct legată de atitudinile față de și de capacitatea de a dezvolta noi competențe în conformitate cu dinamica pieței forței de muncă.

2.5. Partenerii sociali sunt actori-cheie în procesul de dezvoltare și menținere a competențelor de inserție profesională. Ei sunt cei mai în măsură să sprijine convergența între aspirațiile angajatului în cariera sa profesională și nevoile în materie de competențe ale întreprinderilor. Rolul lor, în special printr-o structură solidă și eficientă de negociere colectivă, este esențial în procesul de recunoaștere a competențelor. CESE consideră că, pentru a îmbunătăți rezultatele globale pe piețele forței de muncă, trebuie consolidată coordonarea dintre sistemele de învățământ, sistemele EFP și serviciile de ocupare a forței de muncă cu politicile de dezvoltare a inovării, industriei, comerțului, tehnologiei și cu politicile macroeconomice. Acest lucru ar putea fi deosebit de eficace la nivel local.

2.6. Schimbările în natura muncii conduc inclusiv la dezvoltarea unor forme noi și flexibile de relații de muncă și a unor modele atipice de ocupare a forței de muncă, care schimbă modul în care este structurată piața europeană a forței de muncă. Noile forme de muncă, protejate corespunzător, pot oferi oamenilor noi oportunități de a se angaja în antreprenoriat, de a-și diversifica veniturile și de a prelua ocupații și activități care nu le erau disponibile anterior. Pe de altă parte, noile forme de muncă ar trebui să garanteze accesul la protecție socială, deoarece acest lucru este direct legat de sustenabilitatea

([5]) Studiile Observatorului Pieței Forței de Muncă (OPFM) pe următoarele teme: „Asigurarea învățării pe tot parcursul vieții și a formării angajaților” (2022); „Viitorul muncii – dobândirea de cunoștințe și competențe adecvate pentru a răspunde nevoilor viitoarelor locuri de muncă” (2017); „Finanțare durabilă pentru învățarea pe tot parcursul vieții și dezvoltarea competențelor, în contextul deficitului de forță de muncă calificată” (2019); „Mediul profesional în schimbare și longevitatea/îmbătrânirea populației – Condiții prealabile pentru ca lucrătorii în vârstă să rămână activi pe noua piață a muncii” (2019); „Digitalizarea, inteligența artificială și echitatea – Modalități de consolidare a UE în cursa mondială din domeniul viitoarelor competențe și al educației, asigurând, în același timp, incluziunea socială” (2019); „Formarea profesională: eficacitatea sistemelor de anticipare și corelare a competențelor și a nevoilor pieței forței de muncă și rolul partenerilor sociali și al diferitelor părți interesate” (2020); „Propunerea de recomandare a Consiliului privind educația și formarea profesională (EFP) pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență” (2020); „Promovarea, prin educație și formare, din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții, a competențelor necesare pentru ca Europa să creeze o societate mai justă, mai solidară, mai durabilă, mai digitală și mai reziliență” (2020); „O strategie pentru IMM-uri pentru o Europă sustenabilă și digitală” (2020); „Ecosistemele industriale, autonomia strategică și bunăstarea” (2021); „Învățarea mixtă” (2021), „Pachetul privind învățământul superior” (2022) etc.

([6]) https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/active-ageing
http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2017/03/With-signatures_Framework-agreement-on-active-ageing.pdf

financiară a sistemelor de protecție socială. Menținerea capacității de inserție profesională în aceste condiții necesită reglementare adecvată (inclusiv prin negociere colectivă), un nou tip de mentalitate motivațională, o cultură juridică și economică, precum și dorința de a dezvolta competențe antreprenoriale și profesionale care să răspundă circumstanțelor în schimbare.

2.7. Adoptarea tehnologiilor digitale și impactul acestora asupra naturii și organizării muncii poate pune probleme serioase în ceea ce privește menținerea capacității de inserție profesională și a rezultatelor de succes pe piața forței de muncă. Digitalizarea poate duce la riscul adâncirii inegalităților existente din cauza diferențelor enorme în educație, inclusiv a alfabetizării de bază și funcționale, a barierelor de vârstă și a accesului la tehnologii moderne și a măsurii în care acestea sunt utilizate în funcție de competențe și venituri. Întrucât generația tânără este în mare măsură digitală, iar cei în vârstă tind să prefere moduri de lucru analogice, diversele generații își pot fi utile una alteia. CESE salută investițiile masive în competențe digitale prin intermediul planurilor naționale de redresare și reziliență.

2.8. Competențele ecologice sunt cunoștințele, abilitățile, valorile și atitudinile necesare pentru a trăi într-o societate durabilă și eficientă în utilizarea resurselor, a o dezvolta și a o sprijini ([7]). Tranziția ecologică va necesita schimbări în procesele de producție și în modelele de afaceri, va schimba inevitabil competențele necesare și sarcinile aferente multor ocupații existente. Vor fi necesare și programe de perfecționare și recalificare a lucrătorilor. Pentru a avea succes, tranziția ecologică va necesita persoane cu competențe adecvate. CESE recunoaște răspunsul politic în acest sens și solicită soluții practice cetățenilor și întreprinderilor din UE.

2.9. Tendințele demografice ireversibile, reducerea forței de muncă și creșterea longevității fac necesară promovarea unor noi politici de organizare a muncii, a unor programe de schimb între generații, a unor noi modele de organizare a vieții profesionale cu un program de lucru flexibil negociat și a unor măsuri care pot contribui la o mai bună productivitate a muncii și la promovarea îmbătrânirii active. În contextul capacității de inserție profesională, apar numeroase probleme și provocări în gestionarea tranzițiilor în ciclurile de viață legate de muncă. Este vorba de tratamentul echitabil și egal al generațiilor pe piața forței de muncă, de felul în care este înțeleasă vârsta, de gestionare a diferențelor dintre generații sau a capitalului social. Accesul tuturor la șanse egale de învățare pe tot parcursul vieții contribuie la menținerea capacității de inserție profesională și contribuie la sporirea productivității în toate etapele vieții, consolidează cooperarea și sprijinul între generații la locul de muncă.

2.10. Și atragerea migranților cu competențe specifice poate reprezenta o parte importantă a oricărui viitor lanț de aprovizionare cu competențe. Comunicarea Comisiei intitulată „Atragerea de competențe și de talente în UE” reprezintă un pas pozitiv în această direcție.

3. **Competențele necesare pentru viitoarele transformări de pe piața forței de muncă**

3.1. Competențele sunt esențiale pentru capacitatea societăților, a întreprinderilor și a persoanelor de a prospera într-o lume din ce în ce mai interconectată și aflată în schimbare rapidă. Viitorul muncii va fi diferit pentru persoanele cu niveluri diferite de educație și calificare. Cererea de locuri de muncă cu un nivel scăzut de calificare va scădea treptat, în timp ce o serie de locuri de muncă se vor menține. Anumite sarcini legate de competențe fizice sau manuale, numerice și de servicii pentru clienți sunt cele mai expuse riscului de transformare sau dispariție din cauza adoptării automatizării și a sistemelor inteligente. Meșteșugarii sau profesiile artistice se vor menține iar perfecționarea lor profesională este esențială pentru a participa la dezvoltarea economică și socială. Date fiind tranzițiile digitală și ecologică, cererea de niveluri ridicate de educație și calificare va crește semnificativ, în timp ce locurile de muncă cu calificare medie vor rămâne temporar stabile, însă multe dintre ele se vor transforma în conformitate cu nevoile pieței forței de muncă.

3.2. Rolul sistemelor în dobândirea, previzionarea și clasificarea competențelor devine esențial în contextul evoluției dinamice a nevoilor pieței forței de muncă. CESE salută tendința către crearea și dezvoltarea unor taxonomii și dicționare europene ale aptitudinilor și competențelor, cum ar fi ESCO, Cadrul competențelor digitale (DigComp 2.2), DigCompEdu, Cadrul de competențe electronice, DISCO, ocupațiile UE, GreenComp etc. Acestea aduc o contribuție majoră la transparența competențelor necesare pe piața forței de muncă, la portabilitatea calificărilor și la introducerea unei abordări bazate pe

([7]) Organizația Națiunilor Unite pentru Dezvoltare Industrială.

competențe în ceea ce privește educația, formarea și dezvoltarea resurselor umane. În același timp, sprijinim opinia ([8]) potrivit căreia elaborarea și punerea în aplicare a instrumentelor de anticipare a nevoilor în materie de competențe în fiecare țară în parte nu sunt la nivelul necesar și nu toate părțile interesate sunt implicate activ sau valorifică pe deplin rezultatele acestui proces.

3.3. În lumina datelor furnizate de observatoarele profesionale și teritoriale, partenerii sociali au un rol esențial în definirea strategiilor de dezvoltare a competențelor. Ca atare, este esențial ca partenerii sociali să fie implicați încă de la începutul procesului, pentru a preveni ca nevoile reale ale angajatorilor să nu corespundă cu cele ale angajaților din Europa.

3.4. **Competențele digitale** se vor număra printre cele mai importante competențe în viitor. În toate sectoarele economiei europene există o creștere semnificativă a nevoii de competențe digitale specializate și foarte dezvoltate.

3.5. Există și o creștere a nevoii de competențe STIM (știință, tehnologie, inginerie, matematică) și a combinațiilor de competențe interdisciplinare – „competențe hibride", „competențe transversale" și „competențe interfuncționale". Expertiza profesională, competențele de cercetare și prospectivă, competențele de analiză și interpretare sofisticată a competențelor informatice și tehnologice complexe vor fi din ce în ce mai apreciate. Indicele competențelor ecologice generale ([9]) identifică patru grupuri de **competențe** foarte importante pentru ocupațiile **ecologice**: competențe tehnice și inginerești; competențe științifice; competențe de gestionare a operațiunilor și competențe în materie de monitorizare;

3.6. Economiile viitoare și nevoile pieței forței de muncă vor necesita din ce în ce mai mult **competențe cognitive** avansate, de ordin superior, care să permită funcționarea și luarea de decizii într-un mediu imprevizibil, excepțional și în schimbare dinamică. Cel mai adesea, acestea sunt competențe analitice, creative, inovatoare, nestandardizate, sistemice, conceptuale, strategice, abstracte, autonome și de gândire critică. „**Metacompetențele**", care sporesc și accelerează dobândirea altor competențe și sunt un catalizator pentru o învățare mai rapidă și o dezvoltare reușită pe tot parcursul vieții, sunt esențiale pentru menținerea capacității de inserție profesională în condiții moderne.

3.7. Mașinile și algoritmii nu vor înlocui nevoia de „**competențe non-tehnice**" pe piața forței de muncă. Viitorul muncii și evoluția profilurilor profesionale vor necesita o multitudine de competențe sociocomunicative și comportamentale, dintre care cele mai căutate vor fi inteligența emoțională, empatia, consolidarea relațiilor, colaborarea în rețea, comunicarea eficientă, asertivitatea, munca în echipă, stilul, spiritul de afaceri, toleranța interculturală, negocierea, gestionarea conflictelor etc.

3.8. Multe competențe **interfuncționale** și **comportamentale** legate de eficacitatea personală se află, de asemenea, în avangarda cererilor de pe piața forței de muncă. Competențele cele mai solicitate în acest context sunt spiritul antreprenorial și de echipă, competențele decizionale și de soluționare a problemelor, orientarea către rezultate, multitaskingul, flexibilitatea și adaptabilitatea, spiritul de inițiativă, ingeniozitatea, responsabilitatea, automonitorizarea, previziunea, atenția acordată detaliilor, abordarea incertitudinii, tensiunilor și stresului, gestionarea timpului etc.

4. **Dezvoltarea forței de muncă pentru o piață a forței de muncă incluzive și cu productivitate ridicată**

4.1. Pentru ca piața europeană a forței de muncă să facă față provocărilor viitoare, ea trebuie să fie în primul rând incluzivă, să asigure condiții de concurență echitabile și pentru investiții în sisteme funcționale de ocupare a forței de muncă, contribuind astfel la creșterea productivității și putând orienta politicile eficiente de formare și de calificare, alături de politici active solide în domeniul pieței forței de muncă. Indiferent de tradițiile și practicile diferite din statele membre, CESE consideră că sunt necesare următoarele:

4.1.1. optimizarea sistemelor de monitorizare, analiză și anticipare a necesităților în materie de competențe pe piața forței de muncă;

([8]) Cf. *„Skill needs anticipation: systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation"* („*Competențele necesită anticipare: sisteme și abordări. Analiza unui sondaj în rândul părților interesate privind evaluarea și anticiparea nevoilor în materie de competențe"*) OIM – Geneva, 2017, ISBN: 978-92-2-130248-3 (https://www.cedefop.europa.eu/files/2223_en.pdf)
Rezoluția Consiliului privind un nou plan european pentru învățare în rândul adulților 2021-2030 (2021/C 504/02).

([9]) http://www.nber.org/papers/w21116

4.1.2. intensificarea implicării partenerilor sociali și a tuturor părților interesate, acordând o atenție deosebită capacității întreprinderilor de a dezvolta proceduri interne prin care să fie identificate lacunele în materie de competențe și nevoile de formare și luând măsuri de recalificare și perfecționare a propriei forțe de muncă;

4.1.3. aplicarea unor abordări moderne și a tehnologiei informației pentru a le consolida, a le sistematiza pe sectoare și regiuni și a face accesibile date analitice legate de competențe, a oferi formare și calificări relevante pentru nevoile pieței forței de muncă; de exemplu, platformele de informații privind talentele pot integra diverse informații despre – pe de o parte – lucrători (competențe, abilități, experiență, dorință de dezvoltare profesională, date demografice, nevoi de formare, oportunități de dezvoltare) și – pe de altă parte – despre nevoile angajatorilor;

4.1.4. efectuarea – împreună cu partenerii sociali – a unei evaluări strategice a provocărilor și implicațiilor pentru locurile de muncă, ocupații, calificări, activități și competențe legate de tranziția către o economie ecologică și digitală și dezvoltarea atât a unor forme adecvate de calificare și recalificare, cât și a unor investiții în dezvoltarea competențelor și în sprijinirea persoanelor afectate de schimbare sau de tranziția către locuri de muncă verzi;

4.1.5. analiza obstacolelor cu care se confruntă tinerii în dobândirea de calificări și competențe în domeniul STIM și desfășurarea unor acțiuni specifice pentru a spori atractivitatea educației și carierelor STIM în rândul fetelor și al femeilor;

4.1.6. luarea unor măsuri pentru a crea sisteme EFP flexibile, reziliente și adaptate exigențelor viitorului, care să-i poată atrage pe tineri și să-i sprijine să intre pe o piață a muncii în schimbare, asigurând accesul adulților la programe profesionale adaptate la nevoile lor și la dubla tranziție verde și digitală;

4.1.7. asigurarea unui rol strategic mai activ pentru partenerii sociali în accelerarea ciclului de creare și oferire a unor noi calificări, în actualizarea programelor de învățământ, în mecanismele de finanțare și în auditul de calitate. Ar trebui să se acorde o atenție deosebită micro-certificatelor, standardelor lor de calitate și posibilităților de recunoaștere și includere a lor în rețele de calificări mai largi; să fie extinsă practica înființării de comitete sectoriale, inclusiv la nivel teritorial, cu implicarea partenerilor sociali și a instituțiilor de învățământ, pentru a aborda necorelarea competențelor și a crea în mod flexibil micro-certificate care să se coreleze îndeaproape cu nevoile de formare ale întreprinderilor;

4.1.8. încurajarea recursului la negocieri colective pentru a asigura învățare pe tot parcursul vieții și a facilita incluziunea pe piața forței de muncă, inclusiv prin: conturi personale de învățare, explorarea posibilității de a plăti concediul de formare, în conformitate cu practicile naționale, și un număr minim de ore de formare pe an; stimulente pentru perfecționare și recalificare; recunoașterea calificărilor în toate statele membre ale UE; dezvoltarea de sisteme de gestionare a cunoștințelor la nivel de întreprindere; încheierea unor contracte de mentorat cu pensionari cu experiență etc.;

4.1.9. elaborarea unor politici care să asigure accesul egal la oportunități de învățare și dezvoltare. Aceasta presupune:

4.1.9.1. urmărirea celor trei etape definite în recomandarea UE din 2016 „Parcursuri de actualizare a competențelor: Noi oportunități pentru adulți” – evaluarea competențelor, furnizarea unei oferte de învățare individualizate și validarea și recunoașterea competențelor dobândite;

4.1.10. acordarea unei atenții deosebite acelor categorii de lucrători care sunt cel mai adesea excluși de la formare, dar care, din acest motiv, au cel mai mult nevoie de ea: persoane cu nivel scăzut de calificare; persoanele cu vârsta de peste 45 de ani; persoane cu handicap; femei care revin la locul de muncă după absențe prelungite din cauza responsabilităților familiale și de îngrijire; migranți și refugiați. Rolul organizațiilor societății civile și al întreprinderilor sociale este esențial în sprijinirea acestor grupuri vulnerabile în nevoile lor de formare.

5. **Provocări pentru IMM-uri în ceea ce privește dezvoltarea competențelor necesare pentru viitoarele transformări de pe piața forței de muncă**

5.1. Microîntreprinderile și IMM-urile alcătuiesc 99 % din totalul întreprinderilor din UE. Aproximativ 24 de milioane de IMM-uri generează o valoare adăugată de peste 4 mii de miliarde EUR și angajează peste 90 de milioane de persoane, ceea ce reprezintă o sursă esențială de spirit antreprenorial și inovare, care sunt esențiale pentru dezvoltarea durabilă și competitivitatea industriei europene ([10]). Importanța IMM-urilor a fost întotdeauna recunoscută, dar pandemia de COVID-19 a arătat cât de vulnerabile sunt ele la factorii externi, în special în contextul unei crize care a pus un număr mare de IMM-uri într-o situație financiară precară și a pus în pericol milioane de locuri de muncă.

5.2. IMM-urile se confruntă cu aceleași provocări ca toți ceilalți, dar întâmpină probleme specifice legate de îmbunătățirea accesului pe piață și a finanțării, de adoptarea inovării, de digitalizare, de tranziția către modele de afaceri neutre din punct de vedere climatic și de trecerea de la producția liniară la cea circulară.

5.3. Din cauza resurselor limitate, a expertizei insuficiente și a localizării lor regionale, marea majoritate a IMM-urilor au dificultăți serioase în atragerea talentelor și în selectarea, formarea, dezvoltarea, motivarea și păstrarea personalului. Doar aproximativ 40 % dintre IMM-uri dispun de strategii și politici scrise pentru gestionarea resurselor umane. Din cauza dificultăților de compensare a absențelor personalului care urmează cursuri de formare externă, precum și a capacității lor financiare limitate, IMM-urile au un procent mai mic decât media UE în ceea ce privește utilizarea formelor de formare profesională față în față.

5.4. Marea majoritate a IMM-urilor își desfășoară activitatea în nișe de piață specifice și/sau în sectoare economice netradiționale, în care natura muncii necesită competențe profesionale specifice care trebuie dobândite și dezvoltate în medii practice reale. Resursele umane limitate înseamnă adesea că locurile de muncă necesită o specializare mai largă și competențe hibride transferabile legate de necesitatea de a combina o gamă mai largă de sarcini funcționale.

5.5. Nevoile specifice în materie de competențe ale IMM-urilor se referă în principal la antreprenoriatul tehnologic, identificarea oportunităților de afaceri, evaluarea și gestionarea riscurilor, sursele de finanțare, dezvoltarea de strategii antreprenoriale, proiecte și planuri de afaceri ale întreprinderilor, punerea în aplicare a unor modele de afaceri inovatoare, utilizarea tehnologiilor digitale, marca digitală și marketingul digital, acționând în conformitate cu cadrul de reglementare consacrat, administrarea personalului, economia verde și utilizarea surselor regenerabile de energie, precum și economia circulară.

5.6. Având în vedere caracterul tehnic al profesiilor dintr-un mare număr de IMM-uri cu un know-how unic, în special pe piețele de nișă, formarea la locul de muncă oferă un răspuns adecvat la nevoile lor în materie de competențe. În mod similar, formarea la locul de muncă este necesară pentru a face față provocărilor legate de transformările digitală și verde. Acest tip de formare facilitează dezvoltarea competențelor în IMM-uri datorită posibilității simplificate oferite de a organiza cursuri de formare la nivel intern și de a transfera cunoștințe în cadrul întreprinderii. Pentru a aborda problema menținerii nivelurilor de producție atunci când lucrătorii absentează pentru a participa la cursuri de formare, angajatorii ar trebui să recurgă la forme adecvate de formare și la instrumente *ad hoc* (partajarea programelor de formare la nivel sectorial sau teritorial), promovând sinergiile dintre IMM-uri, și să aibă acces la măsuri specifice de sprijin financiar.

5.7. Anticiparea competențelor trebuie dezvoltată pe scară largă de actorii economici și de părțile lor interesate. Prin intermediul dialogului social în ramurile și sectoarele profesionale, partenerii sociali joacă un rol esențial în acest sens.

Bruxelles, 22 februarie 2023.

Președinta
Comitetului Economic și Social European
Christa SCHWENG

([10]) https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro/sheet/63/small-and-medium-sized-enterprises