



Bruxelles, 5.3.2025
COM(2025) 90 final

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

Uniunea competențelor

Uniunea competențelor

Competitivitatea Europei se întemeiază pe cetățenii săi. Capitalul nostru uman este esențial pentru prosperitatea, reziliența economică și economia socială de piață unică a UE, pentru a ne crește productivitatea, pentru ca industriile noastre să devină mai competitive și mai inovatoare, pentru a atrage investiții suplimentare, dar și pentru o piață unică dinamică și pentru sporirea securității economice. Punerea oamenilor pe primul loc și investițiile în dezvoltarea competențelor sunt deosebit de profitabile. În contextul concurenței globale pentru atragerea de talente și al scăderii populației în vârstă de muncă din UE, competitivitatea Europei se bazează pe competențe orientate spre viitor, contribuind la coeziunea economică, socială și teritorială. Capitalul uman este esențial și pentru promovarea pregătirii și a securității în situația geopolitică actuală.

Pentru a fi competitivă și pregătită pentru viitor, UE trebuie să sprijine și să își pregătească cetățenii în ceea ce privește aptitudinile și competențele necesare pentru a le asigura succesul în învățare, în viața profesională și cea privată, astfel cum se subliniază în Busola pentru competitivitatea UE¹. Economia socială de piață a Europei, având temelii solide în educație, formare, cercetare, inovare și democrație, poate constitui o bază puternică în acest sens.

1. Problema: necesitatea dezvoltării unor competențe mai numeroase și mai valoroase

Uniunea competențelor² urmărește să sprijine dezvoltarea unor sisteme de educație, de formare și de dobândire a competențelor de calitate, favorabile incluziunii și adaptabile, în vederea creșterii competitivității UE. Îmbunătățirea informațiilor privind competențele la nivelul UE va fi esențială în acest context, pentru elaborarea unor politici eficiente și specifice.

Deficitul de competențe și lacunele în materie de competențe, procesul lent de transformare și guvernanta fragmentată și ineficientă reduc competitivitatea UE, astfel cum se subliniază în rapoartele Draghi³, Letta⁴ și Niinistö⁵. Acestea reprezintă un obstacol în calea creșterii productivității și a inovării, împiedicând eforturile de decarbonizare și digitalizare.

1.1 Deficitul de competențe și lacunele în materie de competențe

Europa nu produce suficienți absolvenți calificați de învățământ superior și de educație și formare profesională și nici nu creează oportunități pentru perfecționarea sau recalificarea unui număr suficient de persoane de-a lungul vieții lor profesionale. În plus, Europa depune mari eforturi pentru a fi o destinație atractivă în contextul concurenței globale pentru atragerea de talente. Deficitul de competențe este adesea exacerbat în regiunile mai puțin dezvoltate, îndepărtate și

¹ [Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, O Busolă pentru competitivitatea UE, COM\(2025\) 30 final.](#)

² În prezenta comunicare, termenul „competențe” trebuie înțeles într-un sens larg. Acesta include aptitudini, cunoștințe și competențe pentru viață și nu se limitează la competențele necesare pe piața forței de muncă.

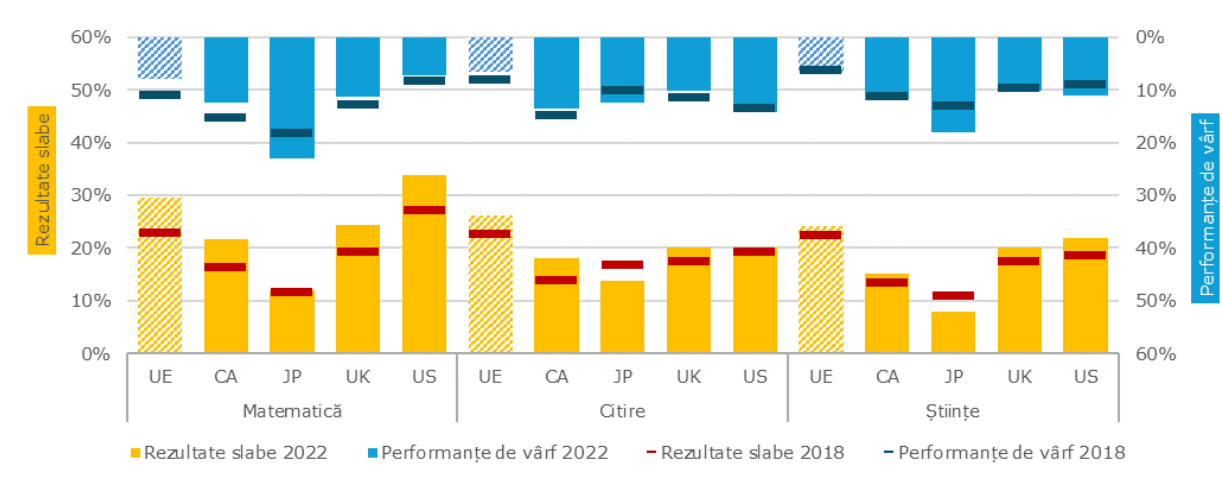
³ *The future of European Competitiveness* (Viitorul competitivității europene), raport elaborat de Mario Draghi.

⁴ *Much more than a market – Speed, Security, Solidarity, Empowering the Single Market to deliver a sustainable future and prosperity for all EU Citizens* (Mult mai mult decât o piață – viteză, securitate, solidaritate; capacitatea pieței unice pentru a asigura tuturor cetățenilor UE prosperitate și un viitor durabil), raport elaborat de Enrico Letta.

⁵ *Safer Together: Strengthening Europe’s Civilian and Military Preparedness and Readiness* (Un nivel mai mare de siguranță împreună – Consolidarea disponibilității și pregătirii în domeniul apărării civile și militare a Europei), raport elaborat de Sauli Niinistö, fost președinte al Finlandei, în calitate de consilier special al președintelui Comisiei Europene.

ultraperiferice. Persoanele cu handicap sau care provin din familii de migranți se confruntă adesea cu obstacole suplimentare în dezvoltarea competențelor, ceea ce duce la un potențial neexploatat pe piața forței de muncă din UE.

Începând din școală: Europa a rămas în urmă în ceea ce privește competențele de bază. Performanțele tinerilor în vârstă de 15 ani la matematică, citire și științe au scăzut, continuând o tendință descendentă, după cum arată datele PISA recente⁶. În mod similar, aproape jumătate dintre tinerii din Europa nu dispun de competențe digitale de bază.



Sursă: Comisia Europeană 2024: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d9d9adad-c71b-11ee-95d9-01aa75ed71a1/language-en>

În educația și formarea profesională: educația și formarea profesională (EFP) au reprezentat în mod tradițional o cale către locuri de muncă de calitate și către cariere împlinite în profesii cu calificare medie. Există o cerere ridicată de calificări profesionale, în special în domeniile în care se înregistrează un deficit acut de forță de muncă⁷. Competențele verzi se numără printre multele competențe atât de necesare dezvoltate prin EFP și sunt esențiale pentru succesul tranziției verzi și al economiei circulare. Per ansamblu, două treimi dintre profesiile cu cel mai mare deficit de forță de muncă din UE sunt meserii artisanale cu competențe dobândite, de regulă, prin educație și formare profesională⁸. Există chiar posibilitatea ca deficitul din aceste domenii și din alte sectoare-cheie, cum ar fi agricultura și pescuitul, să se agraveze, având în vedere ponderea scăzută a lucrătorilor tineri (cu vârsta sub 30 de ani) care activează în aceste profesii, adâncind nevoia de reînnoire a generațiilor.

În învățământul superior: până în 2035, peste jumătate din noile locuri de muncă disponibile vor fi în profesii cu înaltă calificare. Cu toate acestea, Europa nu produce suficiente talente cu înaltă calificare și trebuie să investească și să sprijine punerea în comun a resurselor în învățământul superior pentru a spori accesul la inovare, la cunoștințe avansate și la competențe de nivel înalt,

⁶ Raportul privind studiul PISA din 2022 indică o scădere a performanței educaționale și adâncirea inegalităților.

⁷ Raportul EURES privind deficitul și surplusul de forță de muncă din 2023: <https://www.ela.europa.eu/en/publications/labour-shortages-and-surpluses-europe-2023>.

⁸ Lacunele tot mai mari în materie de competențe reprezintă o problemă care trebuie abordată și din prisma conservării patrimoniului cultural.

inclusiv prin programe de studiu comune în cadrul alianțelor dintre instituțiile de învățământ superior, cum ar fi alianțele universităților europene.

Continuare la vârsta adultă: perfecționarea și recalificarea vor fi esențiale pe tot parcursul vieții și al carierei profesionale, însă unul din cinci adulți se confruntă cu dificultăți de citire și de scriere⁹ și mai puțin de 40 % din populația adultă participă la educație sau formare¹⁰, cu mult sub obiectivul de 60 % stabilit pentru 2030. Acest procent este mult mai scăzut în rândul adulților slab calificați (18,4 %). Aproape jumătate din populația adultă nu deține competențe digitale de bază, în pofida faptului că peste 90 % dintre locurile de muncă necesită astfel de competențe¹¹. Constrângerile de timp, considerentele financiare, responsabilitățile de îngrijire și motivația sunt câteva dintre obstacolele care îi împiedică pe adulți să își continue procesul de învățare.

Disparitatea de gen: deși, per ansamblu, numărul femeilor absolvente de instituții de învățământ superior este mai mare decât cel al bărbaților, numărul bărbaților care urmează studii în domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STEM) este de aproape două ori mai mare decât cel al femeilor, atât în învățământul superior, cât și în educația și formarea profesională. Acest lucru are un impact puternic asupra segregării de gen pe piața forței de muncă și limitează potențialul de inovare al UE.

Deficitul de competențe financiare și antreprenoriale: europenii nu dispun de competențele financiare și antreprenoriale necesare pentru a investi mai mult și pentru a înființa și dezvolta întreprinderi noi de succes. Acest lucru reduce în mod semnificativ potențialul de inovare și de creștere al UE.

Concurența globală pentru atragerea de talente: UE este mai puțin atractivă pentru resortisanții țărilor terțe talentați decât alți membri ai OCDE, cum ar fi Canada, SUA și Australia¹². În plus, unele talente de vârf din UE găsesc oportunități mai bune în străinătate pentru a înființa o nouă întreprindere sau pentru a excela în mediul academic.

Lacune acute în materie de competențe și riscul de deficit de forță de muncă în sectoarele aflate în transformare rapidă și în situații de criză: Europa se confruntă cu lacune în materie de competențe și cu posibile deficite în sectoare critice în caz de dezastre și crize. Nu există o cartografiere suficientă a nevoilor în materie de forță de muncă, o formare suficientă a noilor segmente ale forței de muncă sau afluxuri suficiente de lucrători calificați.

1.2 Procesul lent de transformare

⁹ *Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?* (Dețin adulții competențele necesare pentru a prospera într-o lume în continuă schimbare?), Sondaj privind competențele adulților 2023, OCDE: https://www.oecd.org/en/publications/do-adults-have-the-skills-they-need-to-thrive-in-a-changing-world_b263dc5d-en.html.

¹⁰ Statistici privind învățarea în rândul adulților, Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics.

¹¹ Raportul din 2024 privind stadiul evoluției deceniului digital subliniază că doar 55,6 % din populația UE are cel puțin competențe digitale de bază (comparativ cu ținta de 80 %) și că, în ritmul actual, numărul specialiștilor în domeniul TIC va ajunge la doar 12 milioane până în 2030, cu mult sub ținta de 20 de milioane.

¹² Atragerea talentelor 2023, OCDE: <https://www.oecd.org/en/data/tools/talent-attractiveness-2023.html>.

Sistemele de educație și formare din Europa nu reușesc să țină pasul cu transformările tehnologice rapide și cerințele în schimbare în ceea ce privește competențele necesare pentru a impulsiona decarbonizarea economiei¹³ și pentru a reduce dependențele în sectoarele strategice.

Europa se confruntă cu dificultăți tot mai mari în ceea ce privește satisfacerea cererii de talente cu abilități în domeniile STEM, în special în sectoare strategice precum cel al tehnologiilor curate și circulare, al tehnologiilor digitale, aerospațial și al apărării, inclusiv în sectoarele tradiționale care se bazează din ce în ce mai mult pe instrumente digitale care necesită abilități STEM. Deși producem profesioniști cu înaltă calificare, numărul acestora este insuficient pentru eliminarea lacunelor. Aproape patru din cinci IMM-uri din UE se străduiesc să găsească lucrători cu seturile de competențe necesare - întreprinderile nou-înființate și cele în curs de extindere fiind cele mai afectate - în special în ceea ce privește tehnologiile revoluționare, cum ar fi IA, semiconductorii și informatica cuantică. Aceste deficite afectează toate sectoarele, inclusiv cel al transporturilor, alimentar și energetic, limitând creșterea economică și frânând inovarea.

Declinul în ceea ce privește competențele de bază în rândul tinerilor în vârstă de 15 ani este strâns legat de lipsa de cadre didactice specializate în matematică și științe, subliniind nevoia urgentă de a atrage profesori și formatori și de a-i sprijini mai bine prin dezvoltarea profesională continuă în aceste domenii critice. De asemenea, pe măsură ce nevoile și așteptările generațiilor mai tinere evoluează, ar putea fi necesară o nouă viziune privind parcursurile educaționale și profesionale, în vederea alinării la peisajul în schimbare al pieței muncii și al inovării.

La fel de importantă este înzestrarea cetățenilor din toate colțurile Europei și din toate generațiile cu competențele necesare pentru a aborda provocările societale presante – cum ar fi schimbările climatice, presiunile asupra instituțiilor democratice și amenințările la adresa securității noastre interne, inclusiv amenințările cibernetice și hibride – asigurându-se, în același timp, că aceștia pot profita de oportunitățile oferite de tranziția verde și cea digitală.

În cele din urmă, Europa trebuie să utilizeze mai bine competențele existente prin îmbunătățirea recunoașterii calificărilor la nivel transfrontalier și prin recunoașterea competențelor dobândite în afara educației formale. Multe persoane care se deplasează în interiorul UE sau sosesc din țări terțe întâmpină dificultăți în obținerea recunoașterii competențelor lor, fapt care duce la o utilizare insuficientă a talentelor.

1.3 Guvernanța fragmentată și informațiile privind competențele

Politicile în materie de competențe sunt strâns legate de politicile în domeniul educației, al muncii, de politica economică și financiară și de incluziunea socială. Însă aceste domenii sunt adesea guvernate de ministere sau departamente diferite, atât la nivel național, cât și la nivel regional, fiecare având propriile priorități.

În plus, multe părți interesate abordează competențele dintr-o varietate de perspective, cu o coordonare insuficientă: sistemele de educație și formare, industria, serviciile publice de ocupare a forței de muncă, partenerii sociali, societatea civilă.

Această fragmentare împiedică investițiile inteligente și nu permite obținerea unor informații adecvate privind competențele.

¹³ „Planul de acțiune industrială al UE pentru sectorul autovehiculelor” urmărește să abordeze provocările privind inovarea și poziția de lider în domeniul tehnologiilor viitorului, al tranziției curate și al decarbonizării, precum și competențele necesare pentru realizarea acestora.

Consolidarea insuficientă, lipsa capacității de anticipare și a unei colaborări eficiente între diferitele agenții cu expertiză în domeniul informațiilor privind competențele îngreunează corelarea cererii și ofertei de competențe în viitor, inclusiv în vederea facilitării migrației legale.

Deși statele membre și-au intensificat eforturile în domeniul educației și al competențelor, provocările sunt prea mari și prea urgente pentru a fi abordate exclusiv de către statele membre. O acțiune la nivelul UE poate accelera procesul de transformare în materie de competențe și de educație de care Europa are nevoie pentru a aborda lacunele în materie de competențe, progresele lente și lacunele în procesul de luare a deciziilor. De asemenea, este extrem de important ca țările candidate, precum și țările potențial candidate și țările învecinate să se asocieze îndeaproape reformelor și inițiativelor relevante prevăzute în uniunea competențelor, întrucât și aceste țări se confruntă cu provocări similare.

Acestea sunt cele trei motive pentru care Europa are nevoie de o schimbare radicală în ceea ce privește ambiția și acțiunile. Uniunea competențelor este o strategie ambițioasă de asigurare a educației și a competențelor necesare în UE, sprijinită de un nou model de cooperare pentru a propune soluții îndrăznețe, bazate pe un set clar de obiective (secțiunea 2), acțiuni-cheie (secțiunea 3), mijloace financiare (secțiunea 4) și o guvernare mai eficace (secțiunea 5).

2. Uniunea competențelor: obiective

Uniunea competențelor urmărește să asigure faptul că **toți cetățenii europeni**, indiferent de locul în care se află, **sunt încurajați să își dezvolte o bază solidă de competențe și să se implice în perfecționarea și recalificarea pe tot parcursul vieții**, în conformitate cu Pilonul european al drepturilor sociale. Obiectivul său este de a sprijini sistemele europene de educație și formare pentru a oferi șanse egale tuturor cetățenilor, inclusiv tuturor tinerilor, indiferent de mediul din care provin și de locul lor de reședință, de a avea acces la educație, la învățarea pe tot parcursul vieții, la locuri de muncă de calitate și de a face față tranzițiilor și crizelor. Fundamentele educaționale și competențele mai puternice stau, de asemenea, la baza valorilor UE, cum ar fi democrația, drepturile omului, solidaritatea, incluziunea socială și diversitatea, sporind reziliența cetățenilor la informarea greșită și la dezinformare, la radicalizare și la recrutarea în scopuri infracționale și furnizându-le mijloacele de a contribui la o Europă mai verde, mai echitabilă și mai unită.

Al doilea obiectiv este de a sprijini **competitivitatea și reziliența întreprinderilor**, permițându-le angajatorilor și, în special, IMM-urilor să găsească persoane cu competențele de care au nevoie pentru a genera o creștere durabilă și locuri de muncă de calitate. De asemenea, este un apel adresat întreprinderilor de a investi în perfecționarea și recalificarea lucrătorilor lor din toate generațiile pentru a se adapta la provocările și oportunitățile în continuă schimbare. În același timp, aceasta recunoaște că întreprinderile – în special IMM-urile și întreprinderile nou-înființate/în curs de extindere – au nevoie de stimulente și sprijin adecvate pentru a face fezabile aceste investiții.

În cele din urmă, uniunea competențelor va acționa **în direcția asigurării transparenței, a fiabilității și a recunoașterii competențelor și a calificărilor în cadrul pieței unice, indiferent de locul în care sunt obținute în Europa**, permițându-le cetățenilor să își exercite dreptul la liberă circulație și angajatorilor, în special IMM-urilor, să recruteze în mod eficace dincolo de frontiere. Este și un apel adresat statelor membre de a depune eforturi în vederea recunoașterii rapide a competențelor și calificărilor dobândite în afara UE.

3. Componentele-cheie ale Uniunii competențelor

Pentru realizarea obiectivelor stabilite mai sus, uniunea competențelor va asigura:

- **dezvoltarea competențelor pentru locuri de muncă și o viață de calitate** prin intermediul unei baze educaționale solide, cu o abordare incluzivă a învățării pe tot parcursul vieții;
- **perfecționarea și recalificarea** unei forțe de muncă dinamice care să facă față tranziției digitale și tranziției curate, în special a lucrătorilor slab calificați și cu calificare medie;
- **circulația competențelor** prin libera circulație a persoanelor în întreaga UE, valorificând întregul potențial al pieței unice;
- **atragera, dezvoltarea și păstrarea** talentelor.



Uniunea competențelor se va baza pe acțiunile întreprinse deja în cadrul **Spațiului european al educației**¹⁴, al **Agendei pentru competențe în Europa**¹⁵ și al **Spațiului european de cercetare**. Pe această bază, Comisia va colabora cu actorii din domeniul educației și formării, al ocupării forței de muncă și de pe piața forței de muncă, cu partenerii sociali și cu alte părți interesate pentru a integra guvernanta educației și a competențelor în cadrul uniunii competențelor. Comisia recunoaște pe deplin rolul principal al statelor membre în această privință, astfel cum se prevede la articolele 165 și 166 din TFUE, și va acționa în limitele competențelor sale atunci când pune în aplicare aceste acțiuni.

¹⁴ Rezoluția privind un cadru strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării pentru perioada 2021-2030. [JO C 497, 10.12.2021.](#)

¹⁵ Agenda pentru competențe în Europa: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/european-skills-agenda_en.

A. Dezvoltarea competențelor pentru viață prin intermediul unei baze educaționale solide

Scăderea drastică a **competențelor de bază** ale tinerilor noștri – inclusiv a competențelor digitale – este o bombă cu ceas pentru sistemele noastre de învățământ și pentru competitivitatea Europei. Studiul PISA din 2022 evidențiază tendințe îngrijorătoare: 30 % dintre tinerii în vârstă de 15 ani din UE nu dispun de competențe minime la matematică, în timp ce aproximativ 25 % se confruntă cu dificultăți la citire și științe¹⁶. Aproximativ 43 % dintre elevii de clasa a opta dețin competențe digitale de bază limitate, confirmând o tendință descendentă¹⁷.

Deși, în medie, UE este în grafic în ceea ce privește atingerea obiectivului stabilit la nivelul UE pentru 2030 de a reduce nivelul părăsirii timpurii a școlii sub 9 %, băieții, tinerii cu handicap și cursanții proveniți din familii de migranți sunt expuși unui risc mai ridicat de a părăsi timpuriu școala. În plus, UE se îndepărtează și mai mult de obiectivul stabilit la nivelul UE pentru 2030 de reducere sub 15 % a ponderii elevilor cu rezultate slabe la învățatură față de acum 10 ani. **Contextul socioeconomic** rămâne un indicator puternic al rezultatelor la învățatură, cursanții defavorizați fiind expuși unui risc de 6,1 ori mai ridicat de a avea rezultate foarte slabe în ceea ce privește competențele de bază în comparație cu colegii lor mai avantajați¹⁸. Există **diferențe între băieți și fete** în ceea ce privește competențele de citire, fetele fiind mai susceptibile de a avea performanțe excelente la acest capitol în toate țările UE, în timp ce rezultatele slabe în domeniul științei sunt ușor mai frecvente în rândul băieților. În **zonele rurale** se remarcă un decalaj mai mare comparativ cu zonele urbane, în special în ceea ce privește citirea¹⁹ și competențele digitale²⁰. Ponderea tinerilor din mediul rural care dețin o diplomă de învățământ superior este limitată în comparație cu cei din zonele urbane²¹.

Toate acestea expun UE riscului de a rămâne și mai mult în urmă în cursa tehnologică mondială, unde nevoile în materie de inteligență artificială (IA), automatizare și securitate cibernetică remodelează industriile și societățile. În domeniul apărării, aerospațial și al tehnologiilor de fuziune, abilitățile STEM avansate sunt esențiale pentru reducerea dependenței de furnizorii din afara UE și pentru dezvoltarea unor capacități de ultimă generație. Cu toate acestea, în perioada 2015-2022, s-a înregistrat o scădere generală (cu 7 %) a numărului de absolvenți de doctorat în domeniile STEM, cu o scădere a numărului acestora în domeniul științelor naturii, matematicii și statisticii (cu 13,1 %) și al tehnologiilor informației și comunicațiilor - TIC (cu 25,5 %) și o creștere doar în domeniul ingineriei, industriei manufacturiere și construcțiilor (cu 9,4 %).

În plus, promovarea abordărilor STEAM, care integrează știința, tehnologia, ingineria, artele și matematica prin eliminarea barierelor disciplinare, încurajează gândirea creativă. Acest set de competențe este foarte căutat de angajatori²², facilitând, de asemenea, alfabetizarea digitală și

¹⁶ [The twin challenge of equity and excellence in basic skills in the EU: An EU comparative analysis of the PISA 2022 results](#) (Dubla provocare a echității și a excelenței în materie de competențe de bază în UE - O analiză comparativă la nivelul UE a rezultatelor PISA 2022).

¹⁷ [International Computer and Information Literacy Study \(ICILS\) in Europe](#) (Studiul internațional de competență informatică și de informare în Europa), 2023.

¹⁸ [Monitorul educației și formării 2024](#).

¹⁹ Pentru mai multe detalii privind învățământul școlar în zonele rurale, a se vedea OCDE (2021), *Delivering quality education in rural communities* (Furnizarea unor servicii educaționale de calitate în comunitățile rurale).

²⁰ Chiar dacă s-a micșorat în ultimii ani, se înregistrează în continuare un decalaj de 15 % [COM(2024) 450 final].

²¹ Eurostat (2022).

²² Raportul „Viitorul locurilor de muncă” din 2023, Forumul economic mondial: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023>.

financiară prin înzestrarea elevilor cu competențele necesare pentru a înțelege modul în care funcționează sistemele digitale și financiare.

În același timp, există o nevoie urgentă de a combate **disparitățile de gen**, întrucât femeile rămân subreprezentate în multe domenii STEM, inclusiv în domeniul ingineriei și al informaticii, în timp ce bărbații sunt subreprezențați în sectoare precum sănătate, protecție socială și profesia de cadru didactic.

Este esențial să sporim atractivitatea **profesiei de cadru didactic** și să asigurăm o reprezentare mai echilibrată a femeilor și bărbaților în această profesie, pentru a combate deficitul de cadre didactice, în special în domeniile STEM, și pentru păstrarea talentelor, dar și pentru a asigura o mai bună pregătire a profesorilor pentru gestionarea rezultatelor slabe și a schimbărilor tehnologice. De exemplu, doar 40 % dintre cadrele didactice sunt pregătite să utilizeze tehnologiile digitale în procesul de predare. În timp ce 68 % dintre adolescenți utilizează deja IA, sistemele de învățământ nu dispun de cadrele necesare pentru integrarea eficace a IA în procesul de învățare²³.

Dezvoltarea competențelor pentru viață, inclusiv a celor din domeniul mass-mediei, a competențelor digitale, a gândirii critice sau a competențelor de bază în materie de securitate cibernetică, este vitală pentru **pregătirea** generală a Europei în fața crizelor, inclusiv în ceea ce privește reziliența democratică. În acest context, cursanții au nevoie atât de competențe de bază și avansate solide, în special în domeniile STEM, dar și de cunoștințe și competențe civice. Este necesară o mai bună pregătire pentru riscuri în cadrul sistemelor de educație și formare pentru a se asigura că UE și statele sale membre vor continua să funcționeze în toate circumstanțele, asigurând funcțiile vitale ale societății.

De asemenea, învățarea non-formală și informală, activitățile pentru tineret, inițiativele culturale, participarea la activități sportive și de voluntariat le pot oferi cetățenilor oportunități valoroase pentru a-și dezvolta cunoștințele, competențele, atitudinile și comportamentele necesare pentru a se dezvolta și a deveni cetățeni activi.

Principalele obiective la nivelul UE, la nivel național, regional și local

★ Dezvoltarea unor baze educaționale și de formare solide

- Intensificarea sprijinului pentru dobândirea de competențe de bază în materie de citire și scriere, matematică, științe, competențe digitale și civice prin intermediul unui **Plan de acțiune privind competențele de bază**. Prin implementarea unei **scheme-pilot de sprijin pentru competențe de bază**, Comisia va colabora cu statele membre interesate la elaborarea unui cadru de măsuri de intervenție eficace, sprijinite prin fonduri UE, pentru copiii și tinerii care întâmpină dificultăți în dobândirea de competențe de bază. Un **premiu european pentru școli inovatoare** va fi acordat școlilor deosebit de inovatoare în ceea ce privește modificarea programelor de învățământ pentru a le preda elevilor abilități STEM și civice, inclusiv prin cooperarea cu întreprinderile și cu autoritățile locale. Comisia propune completarea obiectivului existent privind competențele de bază după cum urmează: **Până în 2030**,
 - **ponderea rezultatelor slabe la citire și scriere, matematică, științe și competențe digitale ar trebui să fie mai mică de 15 %, în timp ce ponderea performanțelor excelente la citire și scriere, matematică și științe ar trebui să fie de cel puțin 15 %.**

²³ [Fundatia Vodafone 2025 \(Inteligența artificială în școlile din Europa\)](#).

- Pe baza unei revizuirii a Planului de acțiune pentru educația digitală, Comisia va prezenta o **foaie de parcurs pentru 2030 privind viitorul educației și al competențelor digitale** pentru a promova accesul egal la educația digitală pentru toți. Un ecosistem solid de educație digitală al UE va asigura o bună pregătire pentru viitor și va permite crearea de parteneriate pe termen lung cu organizațiile EdTech din UE și cu soluții europene dezvoltate în mod independent. O inițiativă privind **IA în educație și formare** va stabili un cadru de alfabetizare în domeniul IA și va sprijini integrarea IA în oferta de educație și formare, abordând necesitatea asigurării siguranței online și a bunăstării digitale, combătând dezinformarea și informarea greșită și promovând, în același timp, inovarea în educație. Cadrul competențelor digitale va fi actualizat până la sfârșitul anului 2025 pentru a lua în considerare noile tehnologii emergente, inclusiv IA.
- Oferirea de sprijin prin intermediul unui **plan strategic pentru educația în domeniul STEM** pentru a inversa tendința de scădere a performanței în ceea ce privește abilitățile STEM în școli și pentru a atrage mai mulți elevi în educația și carierele din domeniul STEM. Încurajarea unui număr mai mare de fete și femei să urmeze studii în domeniile STEM, inclusiv studii și cariere în domeniul digital, este un obiectiv central al acestui plan. În plus, Comisia propune un obiectiv strategic privind înscrierile la discipline STEM: **Până în 2030**,
 - **ponderea cursanților înscriși la discipline STEM în EFP inițială de nivel mediu ar trebui să fie de cel puțin 45 %²⁴ și cel puțin 1 din 4 cursanți să fie femei²⁵;**
 - **ponderea cursanților înscriși la discipline STEM la nivel terțiar ar trebui să fie de cel puțin 32 %²⁶ și cel puțin 2 din 5 cursanți să fie femei²⁷;**
 - **ponderea cursanților înscriși în programe de doctorat în domeniul TIC ar trebui să fie de cel puțin 5 %²⁸ și cel puțin 1 din 3 cursanți să fie femei.**
- Sporirea atractivității **carierii de cadru didactic și a carierelor academice**, prin:
 - o **Agendă a UE pentru cadrele didactice și formatori**, care să ajute statele membre să combată deficitul de cadre didactice, să îmbunătățească condițiile de muncă ale cadrelor didactice și perspectivele de carieră;
 - un **cadru european de competențe pentru personalul didactic** din învățământul superior, care să completeze actualul Cadru european al competențelor pentru cercetători (ResearchComp). Pentru a da din nou valoare rolurilor pedagogice în mediul academic, este necesară o recunoaștere sporită pentru activitățile de predare inovatoare, dezvoltarea oportunităților de învățare pe tot parcursul vieții și de formare prin microcertificate, crearea de oportunități educaționale transnaționale sau consolidarea cooperării cu angajatorii²⁹.

²⁴ Ponderea cursanților înscriși la discipline STEM în EFP inițială de nivel mediu a fost de 36,2 % în 2022 (cele mai recente date disponibile). Obiectivul stabilit la nivelul UE pentru 2030 se bazează pe o creștere medie anuală de aproximativ 1,1 puncte procentuale.

²⁵ Ponderea femeilor înscrise la discipline STEM în EFP inițială de nivel mediu (din totalul înscrierilor la discipline STEM) a fost de 16,1 % în 2022 (cele mai recente date disponibile). Obiectivul stabilit la nivelul UE pentru 2030 se bazează pe o creștere medie anuală de aproximativ 1,1 puncte procentuale.

²⁶ Ponderea cursanților înscriși la discipline STEM la nivel terțiar a fost de 27,1 % în 2022 (cele mai recente date disponibile). Obiectivul stabilit la nivelul UE pentru 2030 se bazează pe o creștere medie anuală de aproximativ 0,6 puncte procentuale.

²⁷ Ponderea femeilor înscrise la discipline STEM la nivel terțiar (din totalul înscrierilor la discipline STEM) a fost de 31,8 % în 2022 (cele mai recente date disponibile). Obiectivul stabilit la nivelul UE pentru 2030 se bazează pe o creștere medie anuală de aproximativ 1 punct procentual.

²⁸ În creștere de la 3,7 % în 2022.

²⁹ [Recomandarea Consiliului din 25 noiembrie 2024 privind carierele atractive și durabile în învățământul superior.](#)

★ **Dezvoltarea unui sistem atractiv și inovator de educație și formare profesională (EFP)**

Sporirea atractivității, a excelenței și a incluziunii EFP prin intermediul unei strategii europene pentru EFP. Strategia se va axa pe rolul EFP în sprijinirea competitivității și a capacității inovatoare a UE, a coeziunii economice, teritoriale și sociale și a reînnoirii generațiilor prin abordarea deficitului și a neconcordanțelor în materie de competențe, prin sporirea atractivității, a calității și a relevanței EFP pe piața forței de muncă și prin sprijinirea mobilității și a internaționalizării. Strategia va aborda, de asemenea, stereotipurile de gen și alte stereotipuri în ceea ce privește alegerea studiilor și se va baza pe beneficiile și rezultatele EFP pe piața forței de muncă, astfel încât EFP să devină un parcurs de învățare la fel de apreciat precum învățământul superior, inclusiv pentru femei.

★ **Crearea unui sistem de învățământ superior favorabil incluziunii și orientat spre viitor**

- Prezentarea unei inițiative de **îmbunătățire a accesului la învățământul superior** pentru o gamă mai largă de cursanți și vârste – pentru a răspunde cererii tot mai mari de absolvenți de învățământ superior pe piața forței de muncă, tendință care se preconizează că se va accentua puternic odată cu viitoarele locuri de muncă – și de promovare a serviciilor de sprijin pentru bunăstarea studenților, oferindu-le sprijin specific pentru a reuși. Inițiativa va sprijini instituțiile de învățământ superior și personalul acestora în punerea în aplicare a principiilor, orientărilor și indicatorilor privind accesul mai larg și dimensiunea socială a învățământului superior, adoptate în 2024 în cadrul procesului de la Bologna.
- Stimularea **educației antreprenoriale** la toate nivelurile, cu module mai specifice – inclusiv transfrontaliere – în universități, în cooperare cu ecosistemul lor inovator. Acest lucru îi ajută pe cursanți să își dezvolte competențele și mentalitatea necesare pentru înființarea de întreprinderi și crearea de locuri de muncă.

Obiective principale

Planul de acțiune privind competențele de bază [T1 2025]

Schema de sprijin pentru competențe de bază (pilot) [2026]

Foaie de parcurs pentru 2030 privind viitorul educației și al competențelor digitale [T4 2025]

Inițiativa privind IA în educație [2026]

Planul strategic pentru educația în domeniul STEM [T1 2025]

Agenda UE pentru cadrele didactice și formatori [2026]

Cadrul european de competențe pentru personalul didactic [2026]

Strategia europeană pentru educație și formare profesională (EFP) [2026]

Îmbunătățirea accesului la învățământul superior [2027]

Strategia privind echitatea între generații [T1 2026]

B. Perfecționare și recalificare pentru dobândirea de competențe orientate spre viitor

Ritmul și amploarea transformărilor în curs sunt fără precedent. Competențele au reprezentat întotdeauna unul dintre avantajele competitive ale Europei. Asigurarea instrumentelor de perfecționare și recalificare adecvate – în mod responsabil și eficace – va spori competitivitatea întreprinderilor și a angajatorilor europeni, va facilita tranzițiile de la un loc de muncă la altul și va garanta că nimeni nu este lăsat în urmă.

Perfecționarea și recalificarea reprezintă o responsabilitate comună. Nu doar autoritățile publice de la nivelul UE și de la nivel național, regional și local au un rol de jucat în acest proces, ci și întreprinderile, partenerii sociali, furnizorii de educație și formare, organizațiile societății civile, comunitățile locale și cetățenii.

Previziunile privind nevoile viitoare ale pieței forței de muncă subliniază caracterul urgent al acțiunilor menite să asigure competențele de care Europa are nevoie. Comisia a identificat deja 42 de ocupații cu deficit de forță de muncă la nivelul UE. Cele mai mari deficite se înregistrează în sectorul construcțiilor, al transporturilor, pentru anumite profesii din domeniul sănătății, cum ar fi asistenți medicali și medici specialiști, precum și lucrători din sistemul serviciilor de îngrijire³⁰. Este posibil ca acestea să se acutizeze odată cu dezvoltarea tehnologiilor în domeniul IA, al roboticii, cu procesele bazate pe date și cu tranziția curată care transformă industriile³¹.

Nivelul de participare la activități de învățare în rândul adulților rămâne insuficient, doar 39,5 % dintre adulți participând anual la activități de formare³², cu mult sub obiectivul principal de 60 % stabilit la nivelul UE până în 2030. Nivelul de participare a adulților slab calificați, care au cea mai mare nevoie de formare, este și mai scăzut. De asemenea, nivelurile de participare sunt, în medie, mai scăzute în regiunile mai puțin dezvoltate și în regiunile aflate în tranziție. Femeile și grupurile vulnerabile, cum ar fi persoanele cu handicap, se confruntă cu obstacole suplimentare care le împiedică participarea la activități de formare. În acest context, Foaia de parcurs privind drepturile femeilor va promova egalitatea de șanse și accesul la perfecționare și recalificare.

Trebuie să le oferim sprijin cetățenilor în vârstă care doresc să contribuie în continuare la piața forței de muncă. În plus, ar trebui sprijinite inițiativele de politică reciproc avantajoase pentru mai multor generații. Locurile de muncă multigeneraționale răspund unor nevoi diverse, investesc în transferuri bidirecționale de cunoștințe și competențe între cetățenii tineri și cei în vârstă și, în cele din urmă, sunt benefice pentru societate în ansamblu.

Formarea la locul de muncă oferită de angajatori are o pondere mare în activitățile de perfecționare. În 2020, 67,4 % dintre întreprinderi au oferit cursuri de formare, însă nivelul de participare variază semnificativ de la un sector la altul, de la o industrie la alta și de la o țară la alta. Serviciile publice de ocupare a forței de muncă nu răspund în mod suficient nevoilor de formare în vederea recalificării ale adulților care schimbă profesia sau sectorul în care activează.

³⁰ Propunerea de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului de instituire a rezervei de talente la nivelul UE [COM(2023) 716]].

³¹ Este necesară o creștere cu 50 % până în 2030 a forței de muncă din domeniul energiei în vederea implementării tehnologiilor din domeniul energiei din surse regenerabile, a tehnologiilor de rețea și a tehnologiilor eficiente din punct de vedere energetic.

³² Date despre EFP: ce se întâmplă în domeniul educației și formării profesionale și al învățării în rândul adulților în Uniunea Europeană, Cedefop: <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/what-happening-vocational-education-and-training-and-adult-learning-european-union>.

Un obstacol major în calea participării la cursuri de formare în rândul adulților slab calificați este lipsa motivației³³. Experiențele negative asociate cu învățarea în școli pot lăsa „sechele”. Sunt necesare abordări alternative, care să implice un set mai larg de actori, pentru a-i stimula pe adulți să participe la activități de învățare în medii noi sau de încredere.

Dialogul social la toate nivelurile – european, național și local – este esențial pentru modelarea dezvoltării competențelor prin negocieri colective, gestionarea fondurilor pentru activități de formare și dezvoltare, servicii de orientare și corelarea locurilor de muncă cu competențele necesare. Acest dialog va fi promovat în continuare.

Principalele rezultate așteptate de la sectorul public la nivelul UE, la nivel național sau regional

★ Perfecționarea și recalificarea adulților

- **Sprijinirea în continuare a implementării conturilor personale de învățare**³⁴ pentru a le oferi tuturor cetățenilor, indiferent de statutul lor profesional, posibilitatea de a se perfecționa și recalifica. Conturile personale de învățare îi pot ajuta pe cetățeni să dobândească competențele necesare pentru a face tranziția către o nouă profesie. Astfel de programe sunt în prezent în faza de testare în multe state membre, însă în următorii ani vor fi necesare acțiuni de implementare, evaluare și consolidare în continuare a acestora.
- **Extinderea utilizării microcertificatelor** ca soluții de învățare flexibile, în conformitate cu abordarea europeană³⁵, în scopul consolidării încrederii în acestea și pentru a se asigura că sunt ușor de înțeles, emise digital și comparabile între sectoare și țări. Acest lucru va necesita implicarea activă a tuturor tipurilor de furnizori de microcertificate, în special a furnizorilor privați de formare, pe lângă instituțiile de educație și formare. După caz, microcertIFICATELE ar trebui să fie corelate cu cadrele naționale și europene ale calificărilor. Orientările privind instrumentele de asigurare a calității vor spori încrederea în microcertIFICATELE și adoptarea acestora în procesele de recrutare. Scopul este, de asemenea, de a crește numărul de microcertIFICATELE comune emise de centrele de excelență profesională, alianțele universităților europene și academiile europene de competențe, precum și de a spori utilizarea acestora în procesele de recrutare și de promovare a carierei, cu un accent deosebit pe sectoarele strategice.
- **Sprijinirea statelor membre în desfășurarea activităților de învățare reciprocă în spații de învățare comunitare inovatoare** pentru a implica și a motiva adulții cu un nivel scăzut de competențe de bază să se perfecționeze, operând în medii în care se simt mai confortabil. Încurajarea colaborării dintre statele membre și serviciile publice de ocupare a forței de muncă și serviciile sociale pentru a sprijini adulții în procesul de îmbunătățire a competențelor de bază și pentru activarea acestora, după caz. În acest context ar putea fi testate abordări intergeneraționale.
- Elaborarea și **implementarea unui proiect-pilot privind garanția de competențe**, pentru a se asigura că lucrătorii din sectoarele aflate în proces de restructurare sau expuse riscului de șomaj au posibilitatea să-și continue cariera în alte sectoare și/sau întreprinderi. Prin promovarea perfecționării și recalificării acestora, în conformitate cu strategiile de tranziție

³³ Lipsa motivației în rândul adulților a reprezentat o problemă recurentă identificată de toate statele membre în cursul Anului european al competențelor.

³⁴ Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind conturile personale de învățare (2022/C 243/03).

³⁵ Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională (2022/C 243/02).

naționale, regionale și/sau sectoriale relevante, garanția de competențe le va îmbunătăți perspectivele de angajare și siguranța locului de muncă.

- Evaluarea, ca parte a revizuirii Regulamentului general de exceptare pe categorii de ajutoare³⁶, **a necesității de actualizare a normelor privind ajutoarele de stat aplicabile formării** pentru a oferi stimulente mai bune industriei, inclusiv economiei sociale, pentru a investi în perfecționarea și recalificarea lucrătorilor pentru o tranziție justă.

★ **Mobilizarea parteneriatelor public-privat și promovarea cooperării în sectoarele strategice**

- **Consolidarea și simplificarea Pactului pentru competențe** pentru a sprijini sectoarele strategice în procesul de perfecționare și recalificare, inclusiv prin parteneriate la scară largă, în conformitate cu Busola pentru competitivitate, Pactul pentru o industrie curată și viitoarea strategie privind o uniune a pregătirii pentru situații de criză. Consolidarea parteneriatelor la scară largă va sprijini dezvoltarea de soluții sectoriale specifice³⁷. Pactul consolidat va aborda fragmentarea inițiativelor și va îmbunătăți legăturile dintre acestea, cum ar fi academiile europene de competențe, Alianța europeană pentru ucenicii, centrele de excelență profesională și alianțele universităților europene. Vor fi îmbunătățite sinergiile transsectoriale între membrii pactului, precum și schimbul de cunoștințe și de resurse de-a lungul lanțului valoric (de exemplu, informații privind competențele, profiluri profesionale, programe de învățământ, module de formare). Membrii pactului s-au angajat să asigure perfecționarea a 25 de milioane de lucrători până în 2030. Comisia solicită membrilor pactului să își dubleze, cel puțin, aceste angajamente.
- **Revizuirea academiilor europene de competențe și lansarea unor academii specifice.** Va fi efectuată o revizuire a academiilor existente, inclusiv a academiilor pentru industria care contribuie la obiectivul zero emisii nete, în vederea evaluării factorilor de succes. În urma acestei analize, vor fi lansate unele academii specifice, bazate pe cele mai de succes modele, în vederea asigurării competențelor de care are nevoie industria pentru tranziția verde și cea digitală și pentru Pactul pentru o industrie curată. Acestea ar trebui să vizeze sectoare strategice precum industria de apărare, industria autovehiculelor, sectoarele economiei circulare, industria eoliană, sectorul rețelelor, sectorul alimentar, domeniile digitale, cum ar fi IA, tehnologiile cuantice, lumile virtuale și semiconductorii. În iunie 2025, Comisia va lansa rețeaua industrie-mediul academic în cadrul Academiei de competențe în materie de securitate cibernetică și va promova campusurile cibernetice pentru competențe în materie de securitate cibernetică în diferite state membre și regiuni. Până în 2028, Institutul European de Inovare și Tehnologie (EIT), în colaborare cu întreprinderile, va înzestra 1 milion de cursanți cu competențele necesare în sectoarele strategice, acordând o atenție deosebită echilibrului de gen.
- Acțiuni-pilot, inclusiv prin Erasmus+, programul „Europa digitală” și EIT, pentru a institui **parteneriate transnaționale între universități și întreprinderi** în vederea formării

³⁶ Regulamentul (UE) nr. 651/2014 al Comisiei din 17 iunie 2014 de declarare a anumitor categorii de ajutoare compatibile cu piața internă în aplicarea articolelor 107 și 108 din tratat, astfel cum a fost modificat, text consolidat <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=CELEX:02014R0651-20230701>.

³⁷ Există parteneriate la scară largă în următoarele sectoare: industria aerospațială și de apărare, industria agroalimentară, sectorul construcțiilor, industriile creative și culturale, industria digitală, industriile mari consumatoare de energie, sectorul sănătății, sectorul produselor electronice, mobilitate-transport-autovehicule, sectorul economiei de proximitate și al economiei sociale, sectorul energiei din surse regenerabile, sectorul comerțului cu amănuntul, industria textilelor și sectorul ecosistemelor turistice.

cetățenilor în sectoarele cu lacune mari în materie de competențe. Aceste parteneriate ar putea, de exemplu, să sprijine programe comune specifice sau dezvoltarea în comun de microcertIFICATE, precum și programele de antreprenoriat și de mentorat pentru întreprinderile nou-înființate și cele în curs de extindere. Strategia UE privind întreprinderile nou-înființate și întreprinderile în curs de extindere va stabili acțiuni suplimentare pentru a ajuta întreprinderile nou-înființate și cele în curs de extindere să păstreze și să atragă talentele de care au nevoie pentru a se lansa și a se dezvolta în UE.

- Extinderea **Alianței europene pentru ucenicii** pentru a ajunge la 700 de angajamente până în 2030, incluzând persoane inactive și ucenicii pentru adulți în vederea perfecționării și recalificării.

Obiective principale

Proiect-pilot privind garanția de competențe pentru lucrători [2025]

Lansarea unor academii europene de competențe specifice, după o revizuire a celor existente [2026]

Parteneriate-pilot transnaționale între universități și întreprinderi pentru sectoarele cu lacune mari în materie de competențe [2026]

C. Circulația și repartizarea competențelor pentru valorificarea întregului potențial al pieței unice

Piața unică oferă un cadru unic pentru libera circulație a persoanelor, împreună cu competențele lor. UE a elaborat o legislație privind libera circulație a profesiilor reglementate, precum și o serie de instrumente de transparență și pentru piața forței de muncă, cum ar fi Cadrul european al calificărilor (CEC), Europass, ESCO³⁸, EURES³⁹. În plus, în cadrul procesului de la Bologna a fost dezvoltat sistemul european de acumulare și transfer al creditelor de studii pentru învățământul postliceal.

Cu toate acestea, există în continuare obstacole care împiedică portabilitatea și recunoașterea deplină a competențelor și a calificărilor cetățenilor. Facilitând validarea competențelor și recunoașterea calificărilor și consolidând cooperarea transnațională, uniunea competențelor va sprijini mobilitatea transfrontalieră echilibrată și libera circulație a cunoștințelor și a competențelor. Acest lucru va asigura o mai bună concordanță între setul de competențe al cetățenilor și posturile pe care le ocupă atunci când se deplasează în interiorul UE, reducând migrația creierelor și contracarând tendințele de depopulare în regiunile expuse riscului de declin demografic.

Prin colaborarea cu statele membre în direcția creării unei diplome europene recunoscute de toate acestea, uniunea competențelor va oferi educație și formare de cea mai înaltă calitate, asigurând punerea în comun a resurselor printr-o cooperare transnațională și transdisciplinară sprijinită prin programul Erasmus+.

³⁸ Clasificarea europeană a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor.

³⁹ Serviciile europene pentru ocuparea forței de muncă.

Principalele obiective la nivelul UE, la nivel național, regional și local

★ Facilitarea portabilității competențelor și a calificărilor

- Elaborarea unei **inițiative privind portabilitatea competențelor** pentru a le oferi lucrătorilor și întreprinderilor mai multe oportunități de a valorifica pe deplin potențialul pieței unice. În primul rând, trebuie analizată necesitatea unei eventuale **propuneri legislative** pentru eliminarea barierelor din calea mobilității lucrătorilor, inclusiv în profesiile nereglementate. Aceasta s-ar putea baza pe instrumentele de transparență existente care urmăresc să consolideze încrederea în competențe și calificări, precum și să asigure înțelegerea, comparabilitatea și acceptarea acestora în toate statele membre. De asemenea, aceasta ar putea promova formate europene comune pentru acreditări digitale interoperabile, pentru a asigura înțelegerea și acceptarea competențelor și a calificărilor. În al doilea rând, pe baza raportului privind punerea în aplicare a Directivei privind recunoașterea calificărilor profesionale, Comisia va avea în vedere acțiuni de facilitare, extindere și modernizare în continuare a proceselor de recunoaștere a profesiilor reglementate, în special prin mobilizarea instrumentelor digitale. În al treilea rând, aceasta va include analizarea posibilității de a propune norme comune pentru proceduri mai simple de gestionare a recunoașterii și validării calificărilor și a competențelor resortisanților țărilor terțe.
- **Elaborarea unui cadru european comun pentru recunoașterea automată a calificărilor obținute prin studiu și a perioadelor de învățare petrecute în străinătate** în școli, EFP și învățământul superior. Analizarea posibilității de **aderare a UE la Convenția cu privire la recunoașterea atestatelor obținute în învățământul superior în statele din regiunea Europei** („Convenția de la Lisabona privind recunoașterea”)⁴⁰. Acest lucru va avea ca scop reducerea incertitudinii cursanților mobili cu privire la recunoașterea calificărilor și a rezultatelor învățării, evitând procedurile administrative lungi și imprevizibile. Astfel, se creează condiții de concurență echitabile pentru toți cursanții, indiferent de sectorul lor de educație și formare și de țara lor de origine.

★ Calificări europene orientate spre viitor

- **Facilitarea dezvoltării unor programe de studii europene comune inovatoare**, inclusiv în **discipline din sectoare strategice** și domenii tehnologice esențiale, cum ar fi IA, tehnologiile cuantice, semiconductorii, datele sau securitatea cibernetică, eventual prin intermediul **unei etichete/diplome europene**⁴¹ bazate pe criterii stabilite de comun acord. Această inițiativă va promova dobândirea de competențe orientate spre viitor și va asigura punerea în comun a expertizei și a cunoștințelor instituțiilor de învățământ superior din întreaga UE, dincolo de ceea ce poate oferi o singură instituție.
- **Facilitarea mobilității cursanților și a lucrătorilor EFP** prin inițierea de activități în direcția creării unei eventuale **diplome/etichete EFP europene**. Această diplomă ar putea fi acordată pentru EFP inițială la nivel secundar superior și postliceal. Un proiect-pilot sprijinit prin programul Erasmus+ le va permite statelor membre și furnizorilor de EFP să testeze o astfel de diplomă/etichetă EFP europeană în perioada 2025-2026.

⁴⁰ [CETS nr. 165 - Convenția cu privire la recunoașterea atestatelor obținute în învățământul superior în statele din regiunea Europei.](#)

⁴¹ [Comunicare a Comisiei privind un model pentru o diplomă europeană.](#)

★ Cooperare transnațională aprofundată pentru dobândirea de aptitudini și competențe orientate spre viitor

- Explorarea posibilității de creare a unui **statut juridic european** adecvat pentru **alianțele instituțiilor de învățământ superior**; și elaborarea unei **căi de investiții pentru alianțele universităților europene**, pentru asigurarea unei cooperări și finanțări durabile, pentru punerea în comun a resurselor și pentru consolidarea parteneriatelor cu întreprinderile și departamentele de cercetare din cadrul ecosistemului lor de inovare.
- Consolidarea cooperării transnaționale în cadrul **centrelor de excelență profesională** și sprijinirea reformelor naționale în domeniul EFP prin parteneriate public-privat. Sprijinirea în continuare a creării de centre de excelență profesională în perioada 2026-2029, pe baza unei evaluări.
- Proiect-pilot privind **alianțele europene ale școlilor** în 2026 pentru a spori mobilitatea elevilor și a cadrelor didactice, cooperarea transfrontalieră între școli și autoritățile școlare și inovarea. Alianțele vor servi drept bancuri de testare pentru metode de predare, programe de învățământ și cadre de competențe inovatoare, în special în ceea ce privește competențele de bază. Alianțele vor sprijini școlile participante să devină organizații de învățare pentru predarea eficace a competențelor de bază, inclusiv în cooperare cu autoritățile locale.

★ Stimularea mobilității pentru toți cursanții

- Consolidarea programului **Erasmus+** pentru a-l face mai favorabil incluziunii și mai accesibil pentru toți, cu un accent deosebit pe cursanții cu mai puține oportunități – inclusiv în EFP. O deschidere mai mare va oferi mai multe posibilități pentru dezvoltarea competențelor și, prin urmare, va avea un impact mai decisiv la construirea unei Europe reziliente, competitive și unite.

Obiective principale

Inițiativa privind portabilitatea competențelor [2026]

Cadru european comun pentru recunoașterea automată a calificărilor obținute prin studiu și a perioadelor de învățare petrecute în străinătate în școli, EFP și învățământul superior [2027]

Lansarea unor programe de studii europene comune inovatoare, cu acordarea unei diplome/etichete europene [2026]

Un statut juridic pentru alianțele universităților europene [2027]

Testarea unei diplome EFP europene [2025-2026]

Proiect-pilot privind Alianțele europene ale școlilor [2026]

D. Atragerea și păstrarea competențelor din țările terțe pentru abordarea deficitului de competențe și dezvoltarea talentelor de vârf în Europa

Se preconizează că populația în vârstă de muncă din Europa va scădea cu un milion de adulți în fiecare an până în 2050. Sunt necesare eforturi pentru a încuraja participarea pe piața muncii a unui număr cât mai mare de persoane în vârstă de muncă, eliminând barierele persistente și implicând grupurile cu mai puține oportunități. Însă chiar și în aceste condiții, având în vedere declinul demografic, populația UE nu va fi suficientă pentru a aborda deficitul de forță de muncă și a

optimiza potențialul de inovare al UE. Integrarea treptată a țărilor candidate în anumite segmente ale pieței unice va consolida competitivitatea economiei UE în contextul concurenței actuale acerbe la nivel mondial. Sprijinul strategic pentru educație și formare în țările partenere, ca parte a strategiei „Global Gateway”, are un impact transformator și stimulează durabilitatea, contribuind în același timp la creșterea competitivității întreprinderilor europene, în special în țările în care se investește.

În completarea măsurilor de activare și perfecționare a forței de muncă din UE, Uniunea trebuie să devină un magnet atât pentru atragerea, cât și pentru păstrarea talentelor din toate colțurile lumii. Pentru a-și menține și consolida poziția în domeniul educației, cercetării și inovării, Europa trebuie să își sporească atractivitatea pentru cercetătorii de vârf, specialiștii în domenii strategice, cadrele universitare și studenții din întreaga lume, precum și pentru specialiștii în domenii strategice precum cele legate de următorul val de tehnologii de frontieră. Capacitatea UE de a concura la nivel mondial depinde nu doar de păstrarea talentelor autohtone, ci și de atragerea activă a talentelor din afara Europei. Oferind infrastructuri educaționale și de cercetare de talie mondială, perspective de carieră competitive și un mediu de reglementare și de finanțare favorabil, UE poate deveni o destinație preferată pentru mințile cele mai strălucite. Granturile pentru cercetarea de frontieră puse la dispoziție de Consiliul European pentru Cercetare pot fi esențiale pentru atragerea și păstrarea în UE a cercetătorilor străluciți din întreaga lume, oferind finanțare flexibilă și pe termen lung pentru cercetarea de frontieră în Europa.

Această ambiție va fi însoțită de o atenție la fel de mare acordată oferirii de locuri de muncă de calitate și asigurării accesului la acestea, în special în sectoarele în care lucrătorii sunt expuși unui risc mai mare de a se confrunta cu condiții de muncă inechitabile, nesănătoase și nesigure. Aplicarea corespunzătoare a normelor privind mobilitatea forței de muncă, inclusiv cu sprijinul Autorității Europene a Muncii (ELA), este de o importanță capitală pentru construirea unei piețe unice funcționale, iar acest lucru privește toți lucrătorii, inclusiv resortisanții țărilor terțe, în special în contextul detașării lucrătorilor și în cadrul lanțurilor de subcontractare lungi și complexe.

Resortisanții țărilor terțe aflați în situație de ședere legală în UE ar trebui să fie sprijiniți în procesul de integrare și să își poată valorifica talentele la întregul lor potențial, în condiții bune de muncă. Ar trebui consolidată, de asemenea, cooperarea cu țările partenere în ceea ce privește mobilitatea internațională a forței de muncă și dezvoltarea competențelor.

Uniunea competențelor va plasa Europa în prima linie în ceea ce privește atragerea de talente la nivel mondial pentru inovare și promovarea diversității și a incluziunii, luând în considerare necesitatea de a evalua implicațiile în materie de securitate pentru sectoarele strategice precum cel al securității cibernetice, aerospațial și de apărare.

Principalele obiective la nivelul UE, la nivel național, regional și local

★ Un cadru pentru atragerea talentelor în Europa

- După adoptarea de către colegiitori, crearea **rezervei de talente la nivelul UE**, o **platformă la nivelul UE care facilitează recrutarea internațională** a resortisanților țărilor terțe aflați în căutarea unui loc de muncă, care au reședința în afara UE și care dețin competențele necesare pentru a lucra în ocupații cu deficit de forță de muncă la nivelul UE, **la toate nivelurile de competențe**.

- **Sporirea atractivității Europei pentru cei mai buni cercetători din lume**, prevenind și combătând migrația creierelor din UE, atât pentru cercetătorii europeni, cât și pentru cei internaționali, prin:
 - **asigurarea unor condiții de muncă și de angajare, precum și a unor perspective de carieră excelente pentru cercetătorii științifici**, în special prin axarea pe abordarea perspectivelor precare de carieră pentru cercetătorii aflați la început de drum, prin intermediul unei acțiuni Marie Skłodowska-Curie „**MSCA Choose Europe**”. În 2025, va fi lansat un proiect-pilot în acest sens. Candidații vor putea folosi granturile MSCA pentru a participa la concursuri care le permit să obțină posturi pe termen lung în universități și instituții de cercetare după încheierea proiectului;
 - sprijinirea punerii în aplicare a **noului cadru privind carierele în cercetare**⁴² și a Cartei europene a cercetătorilor, deosebit de relevante pentru păstrarea cercetătorilor în Europa și pentru atragerea diasporei științifice.
- **Sporirea atractivității sistemelor europene de educație și formare pentru elevii străluciți.**
 - Comisia propune un nou obiectiv: **cel puțin 350 000 de cursanți din afara UE care vin anual să studieze și să obțină o diplomă de nivel terțiar în UE până în 2030**⁴³.
 - Proiect-pilot referitor la **târguri de studii virtuale**, în special în disciplinele STEM și alte discipline strategice, și organizarea de activități fizice de promovare sub deviza „**Study in Europe**” (Studiați în Europa), pentru a atrage cursanți din instituții de vârf din țările terțe să studieze în Europa în discipline esențiale, cu sprijinul **programelor de burse Erasmus Mundus și Europa digitală**, precum și al **alianțelor universităților europene**.
- **Facilitarea atragerii și integrării resortisanților țărilor terțe calificați.**
 - În cursul acestui an, Comisia va prezenta o **strategie privind vizele**, care va include măsuri de **sprijinire a sosirii celor mai buni studenți, cercetători și lucrători calificați din țările terțe**, de exemplu printr-o mai bună punere în aplicare a Directivei privind studenții și cercetătorii⁴⁴ și a Directivei privind cartea albăstră. De asemenea, este necesară acordarea unui sprijin mai puternic pentru statele membre și consulatele acestora, pentru a asigura eliberarea în timp util a vizelor de lungă ședere și a permiselor de ședere. Finanțarea din partea UE va facilita o mai bună coordonare între autoritățile din domeniul migrației și al educației.
 - Un element esențial în atragerea talentelor în Europa este crearea condițiilor adecvate pentru integrarea și sprijinirea vieții de familie a acestora. În cursul acestui an, Comisia va revizui **Planul de acțiune al UE privind integrarea și incluziunea** și va explora modalități de a

⁴² Propunere de Recomandare a Consiliului pentru o agendă de politici privind SEC pentru perioada 2025-2027.

⁴³ Obiectivul stabilit la nivelul UE pentru 2030 se referă la numărul de absolvenți de învățământ terțiar mobili din afara UE. În 2022, numărul acestora a fost de 248 827 (cele mai recente date disponibile), ceea ce înseamnă că pentru atingerea obiectivului stabilit la nivelul UE pentru 2030 este nevoie de o creștere de aproximativ 41 % până în 2030. O prognoză liniară sugerează un număr de aproximativ 328 000 pentru 2030, ceea ce înseamnă că pentru atingerea obiectivului stabilit la nivelul UE pentru 2030 este nevoie de o creștere de aproximativ 7 % comparativ cu progresia liniară.

⁴⁴ Directiva (UE) 2016/801 a Parlamentului European și a Consiliului din 11 mai 2016 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru cercetare, studii, formare profesională, servicii de voluntariat, programe de schimb de elevi sau proiecte educaționale și muncă au pair (reformare).

sprijini mai bine măsurile de integrare și de reîntregire a familiei, în special pentru lucrătorii calificați și cercetători.

- „Programele de formare pentru angajare” sunt esențiale pentru a răspunde nevoilor în materie de forță de muncă din Europa și pentru a contribui la dezvoltarea competențelor în țările partenere. Astfel de programe sunt dezvoltate în prezent în cadrul **parteneriatelor pentru atragerea de talente** și ar trebui dezvoltate în continuare ca parte a **birourilor multifuncționale de acces legal** înființate împreună cu statele membre interesate pentru a oferi sprijin suplimentar angajatorilor în găsirea competențelor de care au nevoie, în special în sectoare de interes comun, cum ar fi construcții, servicii de îngrijire, TIC, transporturi, bioeconomie, turism, agricultură sau cultură. Aceste programe ar trebui să se bazeze pe parteneriate public-privat și să fie reciproc avantajoase pentru UE și pentru țările partenere. Viitorul nou Pact pentru Mediterana oferă oportunități deosebite în acest sens.

Obiective principale

Lansarea platformei informatice a Rezervei de talente la nivelul UE

Acțiune-pilot Marie Skłodowska-Curie „MSCA Choose Europe” [T4 2025]

O nouă strategie privind vizele [T4 2025]

Lansarea birourilor multifuncționale de acces legal [2026]

4. Investiții în educație și competențe – mobilizarea investițiilor publice și private

Educația și competențele reprezintă o investiție – nu un cost – deosebit de profitabilă. Investițiile într-o populație și o forță de muncă bine pregătite nu doar facilitează accesul cetățenilor la locuri de muncă de calitate și păstrarea acestora, ci contribuie și la competitivitatea și pregătirea UE, la o creștere economică mai accentuată și favorabilă incluziunii și la sporirea rezilienței, la coeziunea socială și teritorială și, în cele din urmă, la consolidarea modelului social european și la protejarea valorilor și a democrației europene.

Actualul buget pe șapte ani (2021-2027) prevede investiții în educație și competențe prin intermediul unor programe precum Fondul social european Plus (FSE+), cu 42 de miliarde EUR alocate pentru dezvoltarea competențelor, Mecanismul de redresare și reziliență (67,7 miliarde EUR pentru investiții în capitalul uman și în infrastructură), Fondul european de dezvoltare regională (8,7 miliarde EUR), Erasmus+ (26,1 miliarde EUR), Fondul pentru o tranziție justă (2,3 miliarde EUR) și InvestEU (care mobilizează investiții de peste 1 miliard EUR). Este important ca statele membre să profite de evaluarea la jumătatea perioadei a programelor politicii de coeziune pentru perioada 2021-2027 pentru a-și consolida investițiile în educație și competențe, sprijinind reforme ambițioase pentru punerea în aplicare a uniunii competențelor.

Viitoarele programe de finanțare ale UE vor continua să sprijine investițiile în educație și competențe la nivelul UE. Prin valorificarea celor mai bune practici, a proiectelor-pilot și a lecțiilor învățate la nivelul UE, alături de o mai bună coordonare cu prioritățile de politică europene, vom maximiza valoarea adăugată a investițiilor în sectoare esențiale pentru competitivitatea europeană.

Bugetul UE reprezintă doar o parte din imaginea de ansamblu. Având în vedere amploarea provocării – și beneficiile în materie de competitivitate, prosperitate și reziliență – este esențial să se mobilizeze finanțare și inițiative în completarea fondurilor UE, atât în sectorul public, cât și în cel privat.

În 2022, cheltuielile administrațiilor publice pentru toate nivelurile de educație au reprezentat 4,7 % din PIB (media UE). Cheltuielile pentru învățarea în rândul adulților au reprezentat 0,1 % din PIB.

Statele membre și sectorul privat trebuie să investească mai mult în educație, formare, perfecționare și recalificare.

Principalele obiective la nivelul UE, la nivel național, regional și la nivelul sectorului privat

- Utilizarea pe deplin a posibilităților oferite de **InvestEU** și lansarea unei noi **platforme „EU Invest in Talent” comune**, în cooperare cu Grupul BEI, deschisă tuturor instituțiilor financiare internaționale și băncilor naționale de promovare, combinând finanțarea din partea UE cu împrumuturile din partea principalilor investitori în vederea încurajării investițiilor la toate nivelurile de educație din Europa, alături de extinderea finanțării și a impactului. În cadrul acestei platforme, **coordonarea inițiativelor din sectorul privat și stimularea investițiilor sectorului privat** în formare, perfecționare și recalificare, în ecosistemele industriale esențiale, prin consolidarea Pactului pentru competențe, a academiilor europene de competențe și prin instituirea de parteneriate transnaționale între universități și întreprinderi. De asemenea, centrele de excelență profesională și alianțele universităților europene sunt vehicule excelente pentru stimularea investițiilor sectorului privat în dezvoltarea de competențe orientate spre viitor.
- **Încurajarea statele membre să utilizeze** posibilitatea nou introdusă **de prelungire a perioadei de ajustare** în cadrul de guvernare economică revizuit, pentru a include reforme de stimulare a creșterii și investiții în educație, formare, perfecționare și recalificare care contribuie la creșterea productivității și a participării pe piața forței de muncă.
- **Continuarea și consolidarea activității privind investițiile sociale**, inclusiv în ceea ce privește Centrul de investiții sociale⁴⁵, prin promovarea învățării reciproce, precum și prin asistență tehnică acordată statelor membre pentru a pune în aplicare reforme și investiții sociale, în domeniul pieței forței de muncă și în materie de competențe și pentru a-și îmbunătăți

⁴⁵ 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 (11066/24) și Principii directeare 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 (10779/24).

capacitatea de măsurare a rentabilității sociale și economice a acestora din punctul de vedere al productivității și al sustenabilității bugetare.

- **Explorarea celor mai bune practici pentru sprijinirea în continuare a locurilor de muncă de calitate** și pentru promovarea recalificării forței de muncă prin intermediul achizițiilor publice.
- **Evaluarea calității și a relevanței investițiilor în educație și formare** prin intermediul Laboratorului de învățare privind investițiile în educație și formare de calitate⁴⁶.
- **Încurajarea statelor membre să utilizeze în mod adecvat posibilitățile de finanțare** pentru educație și formare oferite de FSE+.

5. Guvernanță

Realizarea uniunii competențelor va necesita un nivel mai ridicat de ambiție, responsabilitate colectivă și asumare, anticipare, o direcție coordonată, investiții și punerea în aplicare eficace a reformelor la mai multe niveluri. În acest scop, uniunea competențelor se va baza pe o structură și o guvernanță solide, contribuind la dezvoltarea cu prioritate a unui capital uman puternic, ca factor favorizant orizontal, în sprijinul priorităților UE în materie de competitivitate și pregătire. În acest sens, uniunea competențelor va fi aliniată la **noul mecanism de coordonare** a competitivității, astfel cum se subliniază în Busola pentru competitivitate, care va permite integrarea rapidă și eficace a aspectelor legate de competențe, inclusiv în sectoarele identificate în mod specific ca fiind esențiale pentru competitivitatea europeană.

Guvernanța uniunii competențelor, care urmează să fie pusă pe deplin în aplicare cât mai curând posibil, se va baza pe o platformă de informații privind competențele și educația puternică, oportună și relevantă, coerentă și coordonată – **Observatorul european al informațiilor privind competențele**. Având obiectivul de a simplifica și de a consolida un proces flexibil și bine fundamentat de elaborare a politicilor în acest domeniu, uniunea competențelor se va baza pe o cooperare strânsă între toate părțile interesate relevante, în special partenerii sociali, sectorul privat și instituțiile de educație și formare, reunite în cadrul unui **Comitet european la nivel înalt pentru competențe**.

Întrucât capitalul uman, educația și competențele sunt esențiale pentru asigurarea competitivității europene, Comisia intenționează să introducă **o nouă recomandare UE-27 privind educația și competențele în ciclul semestrului european**. Recomandarea se va baza pe contribuțiile Observatorului și ale Comitetului la nivel înalt pentru a îndruma statele membre și toți actorii relevanți din domeniul capitalului uman, al educației și al competențelor și pentru a contribui la asigurarea faptului că reformele și investițiile – atât publice, cât și private – răspund celor mai stringente nevoi într-un mod strategic și eficace.

În continuare sunt prezentate principalele elemente ale guvernanței uniunii competențelor.

- ★ **Asigurarea datelor necesare pentru o politică bine fundamentată: un Observator european al informațiilor privind competențele**

Furnizarea de informații exacte și în timp util privind competențele este esențială pentru sprijinirea unor acțiuni de politică în cunoștință de cauză și a unei finanțări eficace. Prin intermediul noului creat Observator european al informațiilor privind competențele, Comisia va furniza date

⁴⁶ [Laboratorul de învățare privind investițiile în educație și formare de calitate](#).

strategice și previziuni privind stocurile, utilizarea și nevoile în materie de competențe (actuale și viitoare) în sectoare și regiuni specifice, precum și performanța sistemelor de educație și formare. Furnizarea de date în timp util va permite alertarea timpurie cu privire la deficitul de competențe în sectoarele critice sau strategice pentru UE.

Comisia⁴³ ia măsuri pentru a îmbunătăți informațiile privind competențele și colectarea de date în strânsă coordonare cu Eurostat și cu observatoarele și agențiile relevante ale UE⁴⁷ (Eurofound, Autoritatea Europeană a Muncii și Cedefop), care colectează o mulțime de date, inclusiv raportul anual privind deficitele și surplusurile de forță de muncă și instrumentul de analiză a posturilor vacante online, producând informații și previziuni privind competențele aproape „în timp real”. Alte surse de date relevante includ informațiile sectoriale privind competențele colectate prin intermediul alianțelor din cadrul Pactului pentru competențe și al Planului de cooperare sectorială în materie de competențe, inițiativa de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților, Monitorul educației și formării, Observatorul european al sectorului învățământului superior, Observatorul carierelor din domeniul cercetării și inovării (ReICO), spațiul european al datelor privind competențele și rețeaua Eurydice.

Observatorul european al informațiilor privind competențele va permite centralizarea tuturor acestor date granulare, în timp real și comparabile într-un ghișeu unic, furnizând datele necesare Comitetului la nivel înalt pentru competențe și contribuind la activitatea derulată în cadrul semestrului european.

★ Impulsionarea schimbării – un Comitet european la nivel înalt pentru competențe

Pe baza constatărilor Observatorului european al informațiilor privind competențele și pentru a sprijini activitatea la nivel politic, Comisia va institui ad-hoc un **Comitet european la nivel înalt pentru competențe**. Prezidat de Comisia Europeană, Comitetul va reuni principalele părți interesate, inclusiv lideri din mediul de afaceri, furnizori de educație și formare și parteneri sociali, pentru a le oferi responsabililor cu elaborarea politicilor din UE informații și orientări transsectoriale cuprinzătoare cu privire la competențe, asigurând o viziune coordonată și identificarea acțiunilor îndrăznețe necesare pentru consolidarea capitalului nostru uman, pe baza constatărilor Observatorului european al informațiilor privind competențele.

Comitetul va sprijini activitatea Comisiei în vederea elaborării unei recomandări UE-27 privind capitalul uman și a recomandărilor specifice fiecărei țări. Dacă este cazul, acesta va ține seama de recomandările Comitetului pentru deceniul digital cu privire la competențele digitale de bază, precum și de recomandările altor organisme relevante. Prin reunirea principalelor părți interesate relevante, Comitetul va facilita întreprinderea de acțiuni rapide pe teren, simplificând și reducând totodată timpul de dezbateră și de consultare a diferitelor organisme și instituții la nivelul UE și la nivel național. Comitetul va avea o structură dinamică și flexibilă, având capacitatea de a răspunde rapid în funcție de evoluția situației competențelor sectoriale din UE și de a convoca părțile interesate relevante în funcție de diferitele chestiuni urgente care urmează să fie discutate.

⁴⁷ În prezent este în construcție o arhitectură hibridă lac/depozit de date, coordonată de Eurofound, care vizează fuzionarea datelor provenite de la toate agențiile. Aceasta se află în faza-pilot, iar activitatea se axează în prezent pe fuzionarea datelor privind competențele.

★ Către o recomandare UE-27 specifică privind capitalul uman: educația și competențele în cadrul semestrului european

Competențele sunt factori-cheie determinanți ai competitivității durabile. Prin urmare, uniunea competențelor va fi ancorată în mecanismul de coordonare a competitivității, care va cuprinde Instrumentul de coordonare a competitivității și semestrul european raționalizat.

Prin introducerea, în 2024, a cadrului de convergență socială în semestrul european⁴⁸, s-a acordat o atenție sporită dezechilibrelor sociale și riscurilor de convergență socială ascendentă. La cadrul de convergență socială pot fi adăugate analize și avize personalizate suplimentare privind politica în materie de capital uman a statelor membre, pentru a îmbunătăți și a actualiza în mod semnificativ monitorizarea și analiza rezultatelor sociale și în materie de ocupare a forței de muncă, educație și competențe. Comisia intenționează să introducă o recomandare UE-27 orizontală privind capitalul uman pentru toate statele membre, bazată pe constatările Observatorului european al informațiilor privind competențele și pe analiza Comisiei Europene, sprijinită de Comitetul european la nivel înalt pentru competențe.

Recomandarea UE-27 ar trebui să pună un accent deosebit pe aspectele structurale legate de educație și competențe, precum și pe relația cu piața forței de muncă și competitivitatea care evoluează rapid. Scopul acesteia este de a contribui la stabilirea agendei privind chestiuni legate de capitalul uman pentru UE în ansamblu, precum și la dezbaterile de orientare relevante din cadrul Consiliului și al summitului social tripartit. Aceasta ar trebui să completeze celelalte elemente ale semestrului european, inclusiv, în special, Raportul comun privind ocuparea forței de muncă și orientările privind ocuparea forței de muncă, și va contribui la elaborarea rapoartelor de țară și a recomandărilor specifice fiecărei țări.

La nivel instituțional, Comisia va coordona o colaborare și legături mai strânse pentru a garanta coerența între diferitele elemente ale semestrului european și pentru a încuraja o colaborare mai strânsă între formațiunile relevante ale Consiliului, în special ministerele educației, muncii și economiei, pentru a aborda provocările în materie de capital uman și competențe la nivelul UE și la nivel național în cadrul unei abordări la nivelul întregii administrații.

În ceea ce privește punerea în aplicare a politicilor, o structură simplificată de guvernare a Spațiului european al educației ar putea fi strâns integrată în guvernarea uniunii competențelor, pentru a profita de cooperarea eficace dintre diferitele autorități în vederea realizării schimbării sistemice necesare pentru obținerea unui impact mai mare. Existența unor structuri de guvernare solide și flexibile ar consolida sprijinul acordat statelor membre în punerea în aplicare a reformelor bazate pe dovezi. În prima jumătate a anului 2025, Comisia va publica un raport de evaluare privind Spațiul european al educației, care va sta la baza revizuirii de către Consiliu.

6. Concluzii – calea de urmat

Busola pentru competitivitatea UE subliniază faptul că pregătirea pentru viitor și competitivitatea Europei se întemeiază pe cetățenii săi, competențele fiind o condiție favorizantă în acest sens. Uniunea competențelor propune o nouă abordare, care combină politicile în materie de educație, formare și ocupare a forței de muncă și care este articulată în jurul unei viziuni comune privind

⁴⁸ Regulamentul (UE) 2024/1263 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2024 privind coordonarea eficientă a politicilor economice și supravegherea bugetară multilaterală și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1466/97 al Consiliului.

competitivitatea. Aceasta propune patru direcții de acțiune privind competențele care vor stimula inovarea, decarbonizarea și vor întări capacitatea de răspuns, democrația și echitatea socială.

Uniunea competențelor va încadra activitatea Comisiei pe toată durata mandatului său. Avem în față o provocare enormă, care poate fi depășită numai dacă toți actorii își asumă responsabilitatea colectivă și se adoptă o abordare la nivelul întregii administrații atât a cererii, cât și a ofertei de competențe (care include dezvoltarea și recunoașterea competențelor, legăturile cu condițiile de muncă, aspectele demografice, practicile întreprinderilor) care reunește statele membre, partenerii sociali, comunitatea de afaceri, universitățile și școlile.

Angajamentul deplin – bazat pe un mecanism de punere în aplicare și pe o guvernare solidă, ancorate într-un mecanism coerent și flexibil de coordonare a competitivității pentru a fundamenta deciziile de investiții și reformele la nivelul UE și la nivel național, care va cuprinde Instrumentul de coordonare a competitivității și semestrul european raționalizat, sprijinit prin fonduri UE și naționale, cu un rol consolidat al parteneriatelor publice și private – este singura cale de urmat, astfel cum a fost identificată în mod clar de uniunea competențelor. Acesta se va baza pe un mecanism de punere în aplicare și pe o guvernare solidă în cadrul semestrului european, sprijinit prin fonduri UE și naționale, cu un rol consolidat al parteneriatelor publice și private. Comisia invită Parlamentul European, Consiliul European, Consiliul și partenerii sociali să aprobe uniunea competențelor și să contribuie în mod activ la punerea în aplicare a inițiativelor prevăzute în aceasta.