

Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema „Crearea de locuri de muncă prin ucenicie și formare profesională pe tot parcursul vieții: rolul mediului economic în procesul educațional din UE” (aviz din proprie inițiativă)

(2013/C 161/05)

Raportor: **dna Vladimíra DRBALOVÁ**

La 12 iulie 2012, în conformitate cu articolul 29 alineatul (2) din Regulamentul de procedură, Comitetul Economic și Social European a hotărât să elaboreze un aviz din proprie inițiativă pe tema

Crearea de locuri de muncă prin ucenicie și formare profesională pe tot parcursul vieții: rolul mediului economic în procesul educațional din UE.

Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie, însărcinată cu pregătirea lucrărilor Comitetului pe această temă, și-a adoptat avizul la 26 februarie 2013.

În cea de-a 488-a sesiune plenară, care a avut loc la 20 și 21 martie 2013 (ședința din 20 martie), Comitetul Economic și Social European a adoptat prezentul aviz cu 83 de voturi pentru, 1 vot împotriva și 6 abțineri.

1. Concluzii și recomandări

1.1 Comitetul Economic și Social European supune examinării abordarea activă a angajatorilor și antreprenorilor în contextul mobilizării, pretutindeni în Europa, pentru susținerea dezvoltării competențelor și a adaptării lor la nevoile pieței forței de muncă, în vederea unei relansări a creșterii economice, a înființării de locuri de muncă și, mai ales, a îmbunătățirii situației tinerilor pe piața forței de muncă.

1.2 Educarea și formarea sunt activități costisitoare, care implică un număr foarte mare de beneficiari. Există numeroase formule de instituire a unor sisteme de partajare a acestor costuri, în toată Europa. Este de dorit ca angajatorii să fie asociați la acestea în funcție de practicile și de situația fiecărui stat în parte.

1.3 Comitetul face apel la angajatori și la antreprenori să susțină principiul parteneriatului și al cooperării tuturor părților implicate la reformele sistemelor de educație și ale sistemelor de formare profesională și la elaborarea unor strategii de învățare pe tot parcursul vieții. În acest context, Comitetul recunoaște rolul dialogului social și rezultatele obținute până în prezent prin cooperarea partenerilor sociali de la toate nivelurile.

1.4 Pentru menținerea și consolidarea locului industriei în Europa, Comitetul solicită angajatorilor și antreprenorilor să participe la îmbunătățirea imaginii industriei, a disciplinelor tehnice și a competențelor științifice și tehnice⁽¹⁾, să analizeze, să prevadă și să facă cunoscute nevoile fiecărui sector și, pe această cale, să contribuie activ la alinierea în mai mare măsură a competențelor la nevoile pieței muncii.

1.5 Totodată, angajatorii și organizațiile de întreprinderi ar trebui să respecte nevoile specifice ale microîntreprinderilor și ale întreprinderilor mici, ținând cont de capacitatea lor semnificativă de a crea locuri de muncă, și să le ajute să își constituie

propriile fișe cartografice, prin care să fie prezentat în detaliu modul de funcționare a acestor întreprinderi, mai suple și mai dinamice.

1.6 Comitetul recomandă întreprinderilor ca, împreună cu alți actori de pe piața muncii, să colaboreze îndeaproape cu școlile și cu celelalte instituții de învățământ și să participe activ la elaborarea programelor și a manualelor școlare pentru formarea profesională, în funcție de rezultatele așteptate. Această colaborare ar trebui să se reflecte și în formarea cadrelor didactice și a măștrilor pentru cursurile practice, în cadrul învățământului profesional.

1.7 Comitetul este de părere că o cooperare mai eficientă a întreprinderilor cu serviciile publice și private pentru ocuparea forței de muncă va face ca ucenicia în întreprinderi să corespundă în mai mare măsură principiilor unei politici active în domeniul ocupării forței de muncă, ceea ce va duce la o participare sporită la formarea pe tot parcursul vieții.

1.8 În cadrul alianței pentru ucenicii care a fost propusă, angajatorii și antreprenorii ar trebui să își ia angajamentul să sprijine ucenicia de calitate, să îi îmbunătățească imaginea și să îi sporească forța de atracție în Europa. Ei ar trebui să își asume responsabilitatea de a crea un număr suficient de posturi pentru stagii și ucenici pe baza sistemelor duale, care pun în relație învățarea în școală cu experiența la locul de muncă, precum și cu dobândirea de experiență practică și competențe sub alte forme. Pentru aceasta, trebuie însă create condițiile corespunzătoare pentru întreprinderi la nivelul fiecărui stat membru și trebuie introduse instrumente de motivare.

1.9 Comitetul ia notă de faptul că angajatorii participă la parteneriatul social pentru dezvoltare și la punerea în

⁽¹⁾ Discipline precum științele, tehnologia, ingineria și matematica.

funcțiune a unor instrumente europene, precum CEC ⁽²⁾, ESCO (*European Skills, Competences and Occupations*) ⁽³⁾, ECVET ⁽⁴⁾, EUROPASS ș.a., la nivelul fiecărui stat. El atrage în permanență atenția asupra necesității ca aceste instrumente să fie adaptate la condițiile microîntreprinderilor, ale micilor întreprinderi și ale întreprinderilor meșteșugărești.

1.10 De asemenea, Comitetul solicită angajatorilor și întreprinderilor să valorifice în mai mare măsură potențialul femeilor, pe care să le încurajeze în studiul disciplinelor științifice, astfel încât să dispună de o capacitate de inserție profesională sporită, pentru a putea intra mai ușor pe piața forței de muncă.

1.11 Comitetul încurajează angajatorii și întreprinderile să recurgă cu eficiență sporită la fonduri structurale europene, precum FEDER, FEADR și, în primul rând, FSE ⁽⁵⁾ de nouă generație, precum și la Erasmus pentru toți. În același timp, el face un apel la majorarea resurselor atribuite programelor COSME și HORIZON.

2. Introducere

2.1 Prezentul aviz este elaborat imediat după avizele Comitetului privind Strategia Europa 2020 și inițiativele emblematice relevante ⁽⁶⁾, precum și după avizele privind dezvoltarea competențelor, a rolului educației și formării ⁽⁷⁾.

2.2 Prezentul aviz răspunde favorabil la apelul Comisiei Europene ⁽⁸⁾ de a crea parteneriate strânse, bazate pe încredere, între toate părțile interesate; el respectă rolul societății civile și autonomia partenerilor sociali ⁽⁹⁾, venind în completarea celorlalte avize ale Comitetului în acest domeniu ⁽¹⁰⁾.

2.3 Prezentul aviz al CESE urmărește să scoată în evidență contribuția activă a angajatorilor și antreprenorilor la aplicarea măsurilor adoptate la scara UE în domeniul ocupării forței de muncă, educației și posibilităților care li se oferă tinerilor. Va fi vorba așadar de un anume mod de a confrunta politicile și măsurile adoptate cu realitățile și exigențele practicilor din întreprinderi. Întreprinderile din Europa joacă un rol decisiv în ieșirea din criză a pieței forței de muncă ⁽¹¹⁾.

⁽²⁾ Cadrul european al calificărilor.

⁽³⁾ Cadrul european pentru aptitudini, competențe și profesii.

⁽⁴⁾ Sistemul european de credite pentru educație și formare profesională – care contribuie la verificarea, recunoașterea și acumularea de competențe și de cunoștințe profesionale.

⁽⁵⁾ Adică Fondul European de Dezvoltare Regională, Fondul european pentru agricultură și dezvoltare rurală și Fondul Social European.

⁽⁶⁾ A se vedea, printre altele, COM(2010) 682 final, 23.11.2010, COM(2010) 477 final, 15.9.2010 și COM(2010) 614 final/3, 18.11.2010.

⁽⁷⁾ A se vedea JO C 68, 6.3.2012, p. 1-10, JO C 318, 29.10.2011, p. 142-149, JO C 68, 6.3.2012, p. 11-14, JO C 132, 3.5.2011, p. 55.

⁽⁸⁾ A se vedea COM(2012) 727 final.

⁽⁹⁾ A se vedea, în acest sens, Acordul-cadru privind piețele incluzive ale forței de muncă din 2010 și Cadrul de acțiuni pentru dezvoltarea competențelor și calificărilor pe tot parcursul vieții, din 2002.

⁽¹⁰⁾ A se vedea JO C 143, 22.5.2012, p. 94-101, JO C 318, 29.10.2011, p. 69-75, JO C 11, 15.1.2013, p. 65-70.

⁽¹¹⁾ A se vedea JO C 11, 15.1.2013, p. 65-70.

2.4 Europa trebuie să își mobilizeze toți factorii de creștere economică; unul dintre aceștia este mâna de lucru calificată care, prin structura și numărul său, să răspundă nevoilor actuale ale pieței muncii. De aceea, atenția trebuie să se îndrepte și către competențele practice la locul de muncă (rezultate), formarea profesională, ucenicie și disciplinele tehnice.

2.5 În cursul ultimilor ani, CESE și-a intensificat activitatea pentru a susține o interconectare mai eficientă a sistemelor de educație cu nevoile câmpului muncii ⁽¹²⁾, astfel încât să sporească capacitatea de inserție profesională a lucrătorilor, întreprinderile să aibă mai ușor acces la mână de lucru mai calificată și să scadă dificultățile legate de trecerea dinspre școală către procesul muncii. El a formulat o serie de recomandări adresate angajatorilor și întreprinzătorilor, după cum urmează:

- să participe, în cadrul negocierilor tripartite cu guvernul și al dialogului social, la reformele pieței muncii și la modernizarea sistemelor de educație;
- să participe la elaborarea nevoilor viitoare preconizate ale pieței forței de muncă;
- să contribuie la elaborarea unor strategii eficiente de învățare pe tot parcursul vieții;
- împreună cu alți actori de pe piața muncii, să lanseze și să consolideze cooperarea întreprinderilor cu școlile și cu celelalte instituții de educație;
- să promoveze recunoașterea rezultatelor educației nonformale și informale;
- să coopereze cu instituțiile active pe piața forței de muncă, în special cu serviciile publice și private pentru ocuparea forței de muncă, și să se alăture în mod activ sistemelor de orientare profesională a tinerilor și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- să îmbunătățească, printre altele, imaginea sectoarelor industriale și să ofere mai multe posturi pentru formarea prin ucenicie și posibilități de practică și stagii;
- să asigure stagii în întreprinderi, destinate cadrelor didactice și formatorilor;

— să coopereze cu familiile și cu persoanele și să contribuie la alinierea ambițiilor acestora la nevoile reale ale întreprinderilor;

⁽¹²⁾ CESE a lansat o serie de acțiuni axate pe exemple de bună cooperare între școli și întreprinderi, pe conectarea formării profesionale cu practica și pe sprijinirea tinerilor întreprinzători: Nunc Thermo Fisher Scientific, Roskilde, Danemarca, la 6.2.2012, „Trecerea de la școală la viața activă”, Școala Politehnică din Guarda, Portugalia, la 5.6.2012, „Forum pentru mileniul următor”, ESC Versailles, Franța, la 29.8.2012, conferința tematică pe tema „Tineretul european: generație-disperare sau generație-speranță?”, sau forumurile privind sprijinirea tinerilor întreprinzători sau a femeilor întreprinzătoare.

- să creeze structuri și condiții prin care lucrătorii să își poată transmite cunoștințele și experiența ucenicilor și stagiilor sau să devină temporar cadre didactice în învățământul profesional și tehnic;
- să contribuie la creșterea mobilității lucrătorilor, a cursanților și formatorilor între diferitele sisteme de educație și sisteme de formare profesională, precum și între diferitele țări (utilizând instrumentele CEC, ECVET, CERAQ, Europass etc.);
- să participe la inițiativele de promovare a introducerii cadrelor naționale ale calificărilor (CNC) și a clasificărilor naționale ale profesiilor (CNP);
- să recurgă la fondurile europene pentru susținerea educației și a mobilității elevilor în Europa;
- să promoveze voluntariatul în educația și formarea ucenicilor;
- să utilizeze eficient resursele din fondurile structurale, în special din FSE.

3. Inițiative în curs de desfășurare la scară europeană

3.1 *Agenda pentru noi competențe și locuri de muncă* pune accent pe nevoia de investiții în sistemele de educație și de formare profesională, de stabilire a competențelor necesare și de îmbunătățire a învățării pe tot parcursul vieții și propune elaborarea unor strategii globale în această privință.

3.2 Inițiativa *Tineretul în mișcare*⁽¹³⁾ pune accent pe o educație de calitate, pe o integrare reușită pe piața forței de muncă și pe creșterea mobilității; ea propune îmbunătățirea atractivității, a diversității ofertei și a calității învățământului profesional și tehnic, înlesnirea accesului la stagii de înaltă calitate și încurajarea întreprinderilor în a fi gazde primitoare.

3.3 Comunicarea intitulată „Către o redresare generatoare de locuri de muncă”⁽¹⁴⁾ urmărește crearea de locuri de muncă în special în sectoarele care oferă cele mai multe posibilități de creștere, revigorarea dinamismului piețelor forței de muncă, dezvoltarea educației pe tot parcursul vieții, asigurarea securității locurilor de muncă, precum și crearea de oportunități pentru tineri.

3.4 Dată fiind creșterea șomajului și creșterea economică redusă din prezent, se impune de urgență recurgerea la noi posibilități de învățare, inclusiv la cele care nu țin de sistemul formal. Din acest motiv, recomandarea Consiliului privind validarea învățării non-formale și informale⁽¹⁵⁾ constituie o contribuție la nivelul UE în vederea accelerării reformelor.

⁽¹³⁾ A se vedea COM(2010) 477 final, 15.9.2011.

⁽¹⁴⁾ A se vedea COM(2012) 173 final, 18.4.2012.

⁽¹⁵⁾ A se vedea COM(2012) 485 final, 5.9.2012, „Recomandarea Consiliului privind validarea învățării non-formale și informale”.

3.5 Comunicarea Comisiei Europene pe tema „Regândirea educației: investiții în competențe pentru rezultate socio-economice mai bune”⁽¹⁶⁾ prevede o serie de propuneri concrete și de demersuri inovatoare și în domeniul învățământului profesional și tehnic, al uceniciei și al susținerii educației, a antreprenoriatului și a mobilității. Sistemele europene de învățământ profesional și tehnic trebuie să depună eforturi pentru a ocupa un loc de frunte pe plan mondial, în ceea ce privește atât normele, cât și rezultatele obținute⁽¹⁷⁾.

3.6 Comunicarea Comisiei pe tema „Către integrarea tinerilor pe piața muncii”⁽¹⁸⁾, se bazează pe propunerile prezentate până la ora actuală, precum cadrul european de calitate pentru stagii⁽¹⁹⁾ și garanția pentru tineret și preconizează constituirea unei Alianțe europene pentru ucenicii⁽²⁰⁾.

3.7 Planul de acțiune „Antreprenoriat 2020 – Revigorarea spiritului întreprinzător în Europa” se referă la educația și formarea antreprenorilor și la lansarea unei inițiative paneuropene pentru dobândirea de competențe antreprenoriale⁽²¹⁾, care urmărește dezvoltarea cunoștințelor, competențelor și aptitudinilor antreprenoriale.

4. Rolul angajatorilor și al antreprenorilor

4.1 Eforturile depuse pentru consolidarea poziției industriei și a serviciilor aferente în Europa necesită schimbări structurale în ceea ce privește calificările și competențele respective, în toate sectoarele, pe baza unor rezultate clar definite.

4.2 Restructurarea unei serii de sectoare, care reprezintă o trăsătură firească a economiilor dinamice, determină pierderi de locuri de muncă, însă, în același timp, creează locuri de muncă. Numărul noilor locuri de muncă este totuși cu mult mai mic decât al locurilor de muncă desființate⁽²²⁾. Acest lucru presupune ca angajatorii, în cooperare cu guvernele și în cadrul dialogului social, să știe să prevadă și să orienteze schimbările, astfel încât să limiteze repercusiunile în plan social și să

⁽¹⁶⁾ A se vedea COM(2012) 669 final, „Regândirea educației: investiții în competențe pentru rezultate socio-economice mai bune”.

⁽¹⁷⁾ SWD(2012) 375 final, „Învățământul profesional și tehnic pentru îmbunătățirea competențelor, creșterii economice și ocupării forței de muncă”.

⁽¹⁸⁾ COM(2012) 727 „Către integrarea tinerilor pe piața muncii”, inclusiv documentul SWD(2012) 406 privind „Cadrul de calitate pentru stagii”.

⁽¹⁹⁾ Conform articolului 153, alineatul (5) TFUE, a doua etapă de consultare a partenerilor sociali europeni a început la 5 decembrie 2012.

⁽²⁰⁾ Miniștrii educației s-au întrunit la 10 și 11 decembrie 2012 la Berlin și au adoptat, în vederea susținerii alianței, un memorandum cu zece propuneri concrete de măsuri vizând promovarea atractivității și a calității învățământului tehnic și profesional și dezvoltarea sistemelor duale.

⁽²¹⁾ COM(2012) 795 final, „Planul de acțiune Antreprenoriat 2020 – Relansarea spiritului de întreprindere în Europa”, 9 ianuarie 2013.

⁽²²⁾ Monitorul european al restructurărilor din cadrul Fundației Europene pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound) înregistrează, din iulie până în septembrie 2012, 274 de cazuri de restructurări, reprezentând pierderea a 105 076 de locuri de muncă și crearea a 30 520 de noi locuri de muncă.

amplifice efectele pozitive ale restructurării. Totodată, se impune participarea lor, în mod consecvent, la investițiile făcute în educație și în recalificări.

4.3 De aceea, este necesar să se prevadă viitoarele nevoi ale pieței muncii. Chiar dacă studiile internaționale de specialitate relevă că este foarte dificil să se facă previziuni credibile pe termen lung cu privire la nevoile pieței forței de muncă, ținând cont de caracterul foarte dinamic al dezvoltării mondiale, în cadrul dialogului social, organizațiile de angajatori și întreprinderile ar trebui să treacă la efectuarea unor analize pe termen scurt și mediu pentru fiecare sector, să scoată în evidență decalajele dintre regiuni și să reacționeze la nevoile de mână de lucru calificată, în continuă schimbare, ale întreprinderilor. Aceste analize și previziuni se referă la toate entitățile din economie, inclusiv la cooperative și la meșteșugari.

4.3.1 Metoda optimă constă în stabilirea unor obiective strategice și în elaborarea de planuri de acțiune. Astfel de planuri de acțiune prevăd în general consolidarea marketingului în sectorul respectiv, propunerea unei concepții în materie de educație și stabilirea exigențelor, împărțirea unei responsabilități comune și asocierea statului și a celorlalte părți interesate pe plan economic la educarea și formarea absolvenților, dezvoltarea cooperării dintre întreprinderi, școli și alte părți interesate pentru a stabili o legătură între teorie și practică, conceperea unor modalități de formare a studenților în întreprinderi și construirea unei culturi a mobilității în întreprinderi.

4.3.1.1 Abordarea în materie de educație poate să prevadă o evaluare a calității absolvenților diferitelor discipline adecvate la un anumit sector, menționarea profesiilor care pot fi asigurate prin recalificare, cooperarea dintre sectoare și celelalte ramuri industriale, stabilirea unei liste de instituții de învățământ de nivel secundar și primar care întrețin relații de cooperare, asocierea unor consilieri în materie de orientare, sondarea, prin completarea de chestionare, a opiniei și motivației studenților din ultimii ani în ceea ce privește cariera lor profesională.

4.3.1.2 Este important să fie luată în considerare formarea studenților în întreprinderi, adică, printre altele, să se elaboreze programe în acest sens, să se pregătească mediul propice asocierii studenților la activitatea întreprinderilor și să se stabilească reguli privind evaluarea eficienței formării studenților. Ar fi de dorit ca întreprinderile să susțină mobilitatea studenților și ucenicilor și să organizeze schimburi.

4.3.1.3 Educarea și formarea sunt activități costisitoare, care implică un număr foarte mare de beneficiari⁽²³⁾. Autorităților publice le revine o considerabilă responsabilitate în ceea ce privește cofinanțarea sprijinirii adulților în dobândirea competențelor de bază, precum și a competențelor și calificărilor necesare pentru a intra sau pentru a reveni pe piața muncii. Este de așteptat din partea angajatorilor ca ei să își asume în primul rând responsabilitatea financiară a dezvoltării de competențe legate de o sarcină dată. Totodată, persoanele

respective ar trebui să facă în așa fel încât să capete capacitate de inserție profesională, pe care să și-o dezvolte, odată cu competențele personale.

4.3.1.4 În numeroase state membre, statul participă la punerea în aplicare a programelor de învățământ și recalificare, inclusiv prin implicare financiară. Această responsabilitate publică este absolut necesară și ar putea fi îmbunătățită prin garantarea posibilităților de finanțare din fonduri europene sau prin posibilitățile de utilizare și interconectare a proiectelor realizate. Cu toate acestea, finanțarea din bani publici nu ar trebui în niciun caz să se substituie responsabilității tuturor părților interesate, în special celei a angajatorilor.

4.4 În cadrul dialogului social, angajatorii ar trebui implicați mai eficient în elaborarea și punerea în aplicare a politicilor naționale în domeniul educației, pentru înlesnirea accesului la educația preșcolară și pentru modernizarea și reabilitarea învățământului profesional și tehnic de nivel secundar și terțiar.

4.4.1 Un sistem accesibil, care să ofere îngrijire de calitate copiilor de vârstă preșcolară face parte din formarea inițială. Angajatorii pot coopera cu instituțiile respective, încurajând dezvoltarea talentelor, de exemplu cu ajutorul unor jucării tehnice, pentru o gamă largă de discipline, în cooperare cu instituțiile de specialitate și cu părinții.

4.4.2 Ar fi de dorit ca învățământul să presupună, încă din școala primară, contactul cu competențele practice fundamentale ale celor mai diverse profesii, inclusiv ale celor tehnice, cu perspectivele diferitelor ramuri ale industriei și cu exigențele actuale în materie de cunoștințe și competențe. Dacă nu se înregistrează progrese în domeniul STIM (științe, tehnologie, inginerie și matematică) și al competențelor practice, îmbunătățirea învățământului profesional și tehnic și a uceniciei va întâmpina dificultăți. Aceasta ar putea fi una dintre modalitățile de înlesnire a integrării tinerilor pe piața actuală a forței de muncă.

4.4.3 Cel mai recent studiu al Cedefop⁽²⁴⁾ a relevat faptul că o serie de țări europene au adoptat deja măsuri menite să sporească atractivitatea învățământului profesional și tehnic; acest sondaj evidențiază totuși insuficiența eforturilor într-o serie de domenii-cheie, în special în ceea ce privește înlesnirea trecerii de la învățământul profesional și tehnic la învățământul superior, revizuirea și modernizarea programelor de învățământ, îmbunătățirea infrastructurii din instituțiile de educație și formare profesională, încurajarea accesului unor grupuri specifice, introducerea unor schimbări structurale și îmbunătățirea cooperării dintre diferitele niveluri și a sistemului de ucenicie, precum și, mai ales, o mai mare implicare a angajatorilor și a partenerilor sociali.

⁽²³⁾ A se vedea: http://adult-learning-investment.eu/docs/Background_Report.pdf (în limba engleză).

⁽²⁴⁾ Atelierul din 9 și 10 octombrie 2012, „Ce spune Bruxelles-ul despre atractivitatea învățământului profesional și tehnic inițial?”, studiu al SKOPE, Universitatea din Oxford, a se vedea: www.cedefop.org.

4.4.4 Capacitatea instituțiilor de învățământ superior din Europa de a-și îndeplini rolul lor în societate și de a contribui la prosperitatea acesteia rămâne insuficient exploatată⁽²⁵⁾. Economia cunoașterii are nevoie de persoane care să dețină combinația potrivită de competențe: competențe transversale, competențe digitale pentru era digitală, creativitate și capacitate de adaptare, precum și cunoașterea temeinică a domeniului ales. De aceea, este necesară extinderea cooperării dintre școli și întreprinderi, selectate în mod corespunzător, la nivelul învățământului superior. Angajatorii nu pot aștepta ca școlile să producă absolvenți care să răspundă exigențelor lor. Ei ar trebui, în funcție de propriile competențe, să coopereze la elaborarea programele de învățământ și să contribuie la dotarea școlilor. În același timp, este totuși de dorit să fie respectată autonomia școlilor, cărora le revin și alte sarcini importante la scara întregii societăți.

4.5 Lipsa de competențe în discipline științifice și tehnice va constitui într-o bună zi una dintre principalele piedici în calea creșterii economice. Mâna de lucru îmbătrânește; într-o serie de profesii care țin de domeniile sus-menționate se produce o schimbare de generații prin plecarea la pensie a lucrătorilor experimentați, care părăsesc întreprinderea, iar în anii următori, sistemele de învățământ încă nu vor fi adaptate suficient, astfel încât piața forței de muncă să dispună de lucrători calificați în domeniile tehnice, de care are urgentă nevoie.

4.5.1 De aceea, angajatorii trebuie să lupte împotriva miturilor potrivit cărora competențele științifice nu au niciun viitor; ei trebuie să arate că, dimpotrivă, răspândirea acestor discipline în școlile de toate gradele înseamnă mai multe șanse în viitor și flexibilitatea necesară clădirii unei cariere. Ei trebuie să facă cunoscute pe scară largă viitoarele competențe de care au nevoie întreprinderile și să contribuie la formarea pe tot parcursul vieții a cadrelor didactice⁽²⁶⁾.

4.5.2 Și totuși, nu pot fi acuzate numai sistemele de educație ca atare. Angajatorii trebuie să prevadă din timp evoluțiile viitoare, să răspundă provocărilor globale și celor tehnologice, să modernizeze punctele de producție și să creeze posibilități în materie de muncă pentru absolvenți, care să le permită acestora să dobândească competențe de nivel mondial.

4.5.3 De asemenea, angajatorii ar trebui să lupte împotriva miturilor potrivit cărora femeile nu sunt făcute pentru anumite domenii și ar trebui să valorifice în mai mare măsură potențialul feminin susținând, de exemplu, evoluția carierelor persoanelor talentate, mentoratul, programele de sponsorizare, formarea profesională și exemplele de bune practici. Persistă însă și în prezent mari diferențe între tipurile de formare a femeilor și a bărbaților. În continuare, femeile nu sunt suficient reprezentate în cazul disciplinelor științifice.

4.5.4 Odată cu școlile tehnice, dispar și cadrele didactice care își desfășoară activitatea în domeniul formării profesionale. De

aceea, trebuie asigurat un număr suficient de cadre didactice și de formatori de calitate. Cei din urmă ar trebui să cunoască nevoile în schimbare ale pieței forței de muncă și să știe cum să le transmită elevilor lor cunoștințe tehnice. Ar trebui încurajate învățarea pe tot parcursul vieții și stagiile în întreprinderi destinate cadrelor didactice și formatorilor. Pentru aceasta, angajatorii ar trebui să permită membrilor personalului lor care manifestă interes și dețin aptitudinile necesare să devină formatori ai ucenicilor și stagiilor din cadrul întreprinderii lor și să le ofere formarea pedagogică și psihologică adecvată.

4.6 În cadrul parteneriatului social, în primul rând trebuie asociati angajatorii la elaborarea strategiilor naționale de învățare pe tot parcursul vieții și la crearea cadrului pentru recunoașterea rezultatelor formării non-formale și informale. Trebuie susținute și recunoscute calificările și competențele obținute prin intermediul formării non-formale și informale, astfel încât să sporească capacitățile tinerilor și rolul lor pe piața forței de muncă⁽²⁷⁾ ⁽²⁸⁾. Aceste strategii de învățare pe tot parcursul vieții, în paralel cu strategiile de dezvoltare rurală ar trebui să includă și posibilitățile de continuare a studiilor și de recalificare ce li se oferă persoanelor interesate din zonele rurale.

4.6.1 Angajatorii așteaptă pe bună dreptate din partea sistemului de învățământ ca absolvenții săi să aibă disponibilitatea de a se forma în continuare și ca aceștia să dispună de competențe suficiente, care să poată fi aplicate pe scară largă, astfel încât formarea lor la locul de muncă să nu necesite nici timp îndelungat, nici finanțare consistentă și, în același timp, să poată fi completată în permanență prin formare continuă.

4.6.2 Angajatorii trebuie să își asume partea lor de responsabilitate pentru această componentă a formării profesionale specifice întreprinderii sau care este legată de o cerere de competențe limitată în timp, pentru anumite profesii.

4.6.3 În plus, microîntreprinderile, întreprinderile mici și meșteșugarii au mai multă nevoie de un sistem educativ dinamic și suplu, care să răspundă conform realității atât nevoilor noilor lucrători, cât și celor ale lucrătorilor mai vechi în postul respectiv, care vor vrea sau vor avea nevoie să își continue educația și formarea (învățare pe tot parcursul vieții).

4.6.4 Participarea scăzută la formarea pe tot parcursul vieții se explică și prin lipsa concordanței dintre formarea în întreprindere și principiile unei politici active de ocupare a forței de muncă și dintre metodele actuale de recalificare și nevoile angajatorilor. Carențele care se manifestă în urma procesului educativ restrâng posibilitățile de adaptare la ritmul accelerat

⁽²⁵⁾ A se vedea COM(2011) 567 final, 20.9.2011, „Sprijinirea creșterii și a ocupării forței de muncă – un proiect pentru modernizarea sistemelor de învățământ superior din Europa”.

⁽²⁶⁾ A se vedea publicația BUSINESSEUROPE: *Plugging the skills gap: the clock is ticking* (Complinirea deficitului de competențe: numărătoarea inversă a început), 2011.

⁽²⁷⁾ Cedefop: Orientările europene pentru validarea învățării non-formale și informale.

⁽²⁸⁾ A se vedea JO C 181, 21.6.2012, p. 154: „în consecință, CESE solicită o definiție operațională și clară a învățării pe tot parcursul vieții, precum și politici mai precis direcționate pentru îmbunătățirea accesului fiecărui grup de cursanți”.

al schimbărilor tehnologice, care modifică dotarea tehnică a întreprinderilor, precum și avantajele comparative economice respective.

4.6.5 Este absolut necesar ca angajatorii să coopereze în permanență cu serviciile pentru ocuparea forței de muncă. Capacitatea, infrastructura și metodologia serviciilor pentru ocuparea forței de muncă constituie un element important al sprijinirii cererii de formare continuă, cu repercusiuni asupra ofertei de formare continuă.

4.7 În funcție de posibilitățile și de practicile de la nivel național, există mai multe căi de a spori influența exercitată de angajatori asupra eficienței sistemului de educație, pentru consolidarea creșterii și înființarea de locuri de muncă și pentru adaptarea lui la nevoile pieței muncii.

4.7.1 În cadrul parteneriatului social, angajatorii fie cooperează cu școlile publice sau private dintr-o regiune sau dintr-o localitate sub forma unor forumuri comune ale școlilor și întreprinderilor sau a consiliilor și acordurilor regionale sau sectoriale pentru susținerea ocupării forței de muncă și a competențelor, fie se asociază pentru a înființa și gestiona instituții școlare și de ucenicie sau își întemeiază propriile școli sau centre de ucenicie în cadrul întreprinderii.

4.7.2 Acest lucru este valabil pentru toate tipurile de entități economice, inclusiv pentru microîntreprinderi, întreprinderile mici, cooperative și meșteșugari. Astfel, aceste inițiative ar trebui dezvoltate la nivelul cel mai eficient pentru a avea efecte sporite și să fie derulate în strânsă coordonare cu instituțiile statului și cu autoritățile locale și regionale, întrucât este necesar să se respecte în egală măsură interesul public, participarea la o politică activă a ocupării forței de muncă, ca și menținerea unor locuri de muncă de calitate și durabile.

4.8 Stagiile în întreprinderi sunt o componentă importantă a procesului de formare.

4.8.1 Angajatorii privesc stagiul ca pe un proces al cărui scop este ca tinerii să capete experiență practică și deprinderi de lucru. Este în interesul întreprinderilor să înlesnească trecerea tinerilor de la sistemul educativ la piața muncii și să nu abuzeze de condiția de stagiar, oferindu-le un loc de muncă adecvat obiectivului de învățare practică și condițiile de lucru corespunzătoare.

4.8.2 De aceea CESE este de acord cu lucrările pregătitoare ale *planului de acțiune pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor*, desfășurate în cadrul programului comun al partenerilor sociali europeni ⁽²⁹⁾, care, în cadrul priorităților sale stabilite de comun acord, se va ocupa și de stagii, de experiența dobândită la locul de muncă și de ucenicie.

⁽²⁹⁾ A se vedea programul de lucru multianual comun al partenerilor sociali europeni pentru 2012-2014, care prevede elaborarea unui cadru de acțiune pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor.

4.9 Cunoștințele și experiența dobândite prin învățare non-formală și informală în cadrul acțiunilor de voluntariat pot spori creativitatea și capacitatea de inovare a lucrătorilor și pot contribui la creșterea capacității de inserție pe piața forței de muncă, precum și la facilitarea pătrunderii acestora pe piața muncii. În cadrul strategiilor lor de responsabilitate socială, întreprinderile susțin activitățile voluntare ale lucrătorilor. Cu toate acestea, lucrătorii întâmpină piedici în desfășurarea acestor activități în mod regulat, din cauza lipsei unui cadru juridic, a instrumentelor de evaluare și de recunoaștere a competențelor dobândite pe această cale, dar și, înainte de toate, din cauza piedicilor financiare și fiscale ⁽³⁰⁾.

5. Contribuția angajatorilor la introducerea instrumentelor europene la nivel național

5.1 În contextul parteneriatului social, angajatorii sunt implicați în elaborarea și instituirea principiilor europene comune (în ceea ce privește consilierea, punerea în evidență și validarea educației non-formale și informale) și a instrumentelor corespunzătoare ⁽³¹⁾ (CEC, ECVET, CERAQ, Europass). Aceste principii și instrumente urmăresc să contribuie la consolidarea mobilității lucrătorilor, a cursanților și formatorilor între diferitele sisteme de educație și sisteme de formare profesională, precum și între diferitele țări.

5.2 Statele membre ale UE au adoptat **cadrul european al calificărilor (CEC)** ⁽³²⁾, care definește cele opt niveluri de calificare pe baza cunoștințelor, competențelor și a cunoștințelor de ordin general. Fiecărui stat membru îi revine sarcina de a încadra fiecare calificare într-unul dintre cele opt niveluri.

— Mulțumită consiliilor sectoriale, de exemplu, reprezentanții angajatorilor pot elabora, împreună cu alți actori, descrieri ale calificărilor care să corespundă locurilor de muncă din sectorul lor. Aceste cadre (clasificări) naționale ale calificărilor, sau standardele lor, constituie o bază pentru învățământ, și un criteriu de recunoaștere a calificărilor. De asemenea, pe ele se întemeiază elaborarea programelor naționale de educație pentru școlile secundare și a programelor altor furnizori de educație. În continuare, este posibilă elaborarea unor clasificări naționale ale profesiilor, care să urmărească și să evidențieze cerințele cu privire la exercitarea fiecărei profesii de pe piața muncii și care să devină astfel o sursă esențială de informații din domeniul resurselor umane și al formării profesionale la toate nivelurile.

5.3 Una dintre măsurile pe care le prevedea Agenda pentru noi competențe și locuri de muncă consta în finalizarea, la sfârșitul anului 2012, a Cadrului european pentru aptitudini, competențe și profesii (ESCO), sub forma unei platforme

⁽³⁰⁾ A se vedea COM(2011) 568 final, 20.9.2011, „Comunicare privind politicile UE și voluntariatul”.

⁽³¹⁾ Cadrul european al calificărilor (CEC), Sistemul european de credite pentru educație și formare profesională (ECVET), Cadrul european de referință pentru asigurarea calității în educație și formare profesională (CERAQ), Europass (o întreagă serie de documente care susțin ocuparea forței de muncă și mobilitatea geografică).

⁽³²⁾ Raportul recent (din 2012) privind punerea în aplicare a procesului de la Bologna constată că doar o mică parte dintre statele membre ale UE au pus deja pe deplin în aplicare calificări naționale în conformitate cu cadrul european în acest domeniu.

comune în domeniul muncii și al învățământului profesional și tehnic. Acest proiect ar trebui să înlocuiască sau să completeze clasificările pe sectoare existente la nivel național și internațional și să constituie un instrument menit să faciliteze crearea unei piețe dinamice a forței de muncă, care să se distingă prin trecerea lină, în primul rând de la un loc de muncă la altul sau de la o activitate de formare la un prim loc de muncă.

5.3.1 Acest cadru nu prezintă însă interes pentru microîntreprinderi și întreprinderile mici, întrucât dispozițiile sale presupun ca toate persoanele care ocupă un anumit post și dispun de aceleași calificări să răspundă de o serie de sarcini identice, indiferent de întreprinderea pentru care lucrează. Or, în prezent, în contextul mutațiilor rapide care se produc în domeniul muncii, diferitele tehnologii, cerințele clienților, metodele de lucru și disponibilitatea salariilor competenți au drept corolar faptul că repartizarea sarcinilor încredințate lucrătorilor presupune ca aceștia să fie flexibili în îndeplinirea sarcinilor respective și să fie dispuși să își adapteze metodele de lucru, astfel încât să răspundă mutațiilor permanente apărute în domeniul tehnologic și al TIC, în care activează de fapt întreprinderile.

5.3.2 Este esențial ca angajatorii și organizațiile de întreprinderi să respecte nevoile specifice ale microîntreprinderilor și întreprinderilor mici, pentru a le ajuta pe cele din urmă să își constituie propriile fișe cartografice, prin care să fie prezentat în detaliu modul de funcționare a acestor întreprinderi, mai suplă și dinamice. Această cartografiere trebuie să ducă la rezultate exprimate sub formă de sarcini, și nu de funcții generice. Așadar, pe baza acestor fișe de sarcini, pot fi determinate evoluții în materie de formare și calificare, producând astfel o pistă de audit clară între locul de muncă și calificările finale.

5.4 Angajatorii și întreprinderile, ca și ceilalți actori economici, ar trebui să recurgă la ansamblul proiectelor finanțate de la bugetele naționale și fondurile structurale europene, în special de FSE, Erasmus pentru toți etc. În cadrul politicilor active de ocupare a forței de muncă, statele membre lansează în prezent o serie de proiecte vizând menținerea locurilor de muncă, actualizarea și sporirea competențelor lucrătorilor și înlesnirea intrării tinerilor pe piața forței de muncă⁽³³⁾. Prin adoptarea noului cadru financiar multianual, vor fi aprobate și o serie de programe noi de sprijinire a educației, mobilității și inovării, precum Erasmus pentru toți, COSME și Orizont 2020.

6. Perspective și provocări ale sistemelor duale din Europa

6.1 În prezent, Europa își pune toată speranța, pe bună dreptate, în sprijinirea și dezvoltarea sistemelor duale. În orice

caz, este evident faptul că statele membre care instituie aceste sisteme pe termen lung obțin rezultate bune, iar rata lor de șomaj în rândul tinerilor este cu mult sub media UE⁽³⁴⁾.

6.2 În avizul său despre pachetul privind ocuparea forței de muncă, CESE arată clar că una dintre căile de a elimina decalajul dintre nevoile pieței muncii, educație și așteptările tinerilor este sprijinirea dezvoltării acestor sisteme școlare de ucenicie, de foarte înaltă calitate.

6.3 Un studiu al Comisiei Europene privind situația uceniciei în UE⁽³⁵⁾ atrage atenția în special asupra anumitor provocări cu care trebuie să se confrunte sistemele de ucenicie. De exemplu, se constată că avantajul unei treceri rapide de pe băncile școlii în câmpul muncii tinde să fie doar temporar; pe termen mai lung, perspectivele de ocupare a unui loc de muncă sunt mai puțin clare. O altă problemă este cea a măsurii în care competențele și calificările dobândite pot fi „transpuse” într-o altă întreprindere (din același sector sau dintr-un sector diferit).

6.4 De asemenea, acest studiu atrage atenția asupra faptului că în 2008, ca urmare a crizei economice globale, a crescut numărul elevilor din învățământul profesional și tehnic, dar numărul de locuri oferite ucenicilor și stagiarilor a scăzut în numeroase state membre din cauza climatului nesigur din punct de vedere economic. De aceea, o astfel de situație reclamă mobilizarea tuturor actorilor și responsabilitatea comună a acestora în ceea ce privește înființarea de noi posturi pentru ucenici în întreprinderi sau alte soluții sprijinite de stat.

6.5 Sondajul BUSINESSEUROPE⁽³⁶⁾ referitor la experiențele concrete în acest domeniu, la nivelul fiecărui stat, a evidențiat abordări diferite în elaborarea mecanismelor care fac legătura dintre învățământ și practicile din întreprinderi. Sondajul a dus la formularea unei serii de recomandări, unele adresate inclusiv angajatorilor, printre care:

- să participe la gestionarea sistemului dual de învățare și să contribuie la elaborarea programelor și la adaptarea lor în timp, acesta fiind un factor important pentru asigurarea coerenței lor cu nevoile pieței forței de muncă, ținând seama în același timp de nevoia limitării birocrăției pentru întreprinderi;
- să informeze și să motiveze întreprinderile pentru a se asocia la sistemele duale, să le consilieze și să organizeze cooperarea între întreprinderi.

⁽³⁴⁾ Poate fi dat aici un exemplu de bună practică: seminarul comun al Reprezentanței permanente a Austriei pe lângă UE și al Camerei Economice din Austria pe tema „Sisteme duale: modele care funcționează”, care a avut loc la Bruxelles, la 3 decembrie 2012,, și care reprezintă o contribuție a angajatorilor la dezbaterile europene și naționale privind perspectivele de ocupare a forței de muncă în Europa.

⁽³⁵⁾ A se vedea studiul Comisiei privind oferta de locuri pentru ucenici în statele membre ale UE, ianuarie 2012, IKEI Research & Consultancy, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=6633&type=2&furtherPubs=no>.

⁽³⁶⁾ A se vedea publicația BUSINESSEUROPE „Crearea de oportunități pentru tineri: cum pot fi îmbunătățite atractivitatea și imaginea uceniciei”, martie 2012.

⁽³³⁾ Un exemplu în acest sens îl constituie proiectele din Republica Cehă, „Educația este o șansă”, „Învățând pentru creștere economică” și „Stagii în întreprindere”.

6.6 De aceea, angajatorii întâmpină cu satisfacție apelul Comisiei în favoarea acestei alianțe pentru susținerea dezvoltării calității, pentru a-și îmbunătăți imaginea și pentru a spori atractivitatea uceniciei în Europa. Totodată, ei sunt gata să își asume partea lor de responsabilitate pentru a înființa locuri de muncă destinate ucenicilor, pe baza sistemelor duale, care fac legătura între învățământ și practica din întreprinderi ⁽³⁷⁾.

6.7 Susținerea uceniciei le oferă angajatorilor nu numai un mijloc avantajos de evaluare a posibilor candidați, în vederea unor noi angajări, ci și avantaje economice mai importante pe termen lung, fiind totodată și un mod de manifestare a responsabilității sociale.

Bruxelles, 20 martie 2013

Președintele
Comitetului Economic și Social European
Staffan NILSSON

⁽³⁷⁾ Pe plan mondial, acest angajament poate constitui un proiect comun al Organizației Internaționale a Angajatorilor și al Comitetului consultativ pentru afaceri și industrie (IOE-BIAC), „Alianța mondială pentru ucenicii”.