**PACTUL PRIVIND COMPETENȚELE**

Stimularea acțiunilor comune are un mare potențial de a maximiza impactul investițiilor în competențe. Politicile și acțiunile în materie de competențe implică mulți actori. Întreprinderile, lucrătorii, furnizorii de educație și de formare, autoritățile naționale, regionale și locale, camerele de comerț și serviciile de ocupare a forței de muncă se numără printre actorii care conlucrează pentru ca dezideratul perfecționării și al recalificării să devină realitate. Eforturile concertate pot ajuta persoanele și întreprinderile de-a lungul întregului lanț valoric să își clarifice nevoile, să își diminueze costurile și să se concentreze asupra priorităților.

Acesta este motivul pentru care Comisia lansează un Pact privind competențele — un angajament comun și o abordare comună în ceea ce privește dezvoltarea competențelor. Pactul este ferm ancorat în principiile Pilonului european al drepturilor sociale și sprijină obiectivele Pactului verde și transformarea digitală, astfel cum se prevede în Comunicarea Comisiei intitulată „O Europă socială puternică pentru tranziții juste”.

Pactul urmărește să mobilizeze și să stimuleze părțile interesate din sectorul privat și cel public să întreprindă acțiuni concrete pentru perfecționarea și recalificarea persoanelor în vârstă de muncă și, atunci când este relevant, să își unească eforturile în cadrul parteneriatelor.

**Aderarea la pact:**

* + - 1. Toate părțile interesate care aderă la pact aderă la Cartă și la principiile-cheie ale acesteia, pe care sunt de acord să le respecte și să le susțină.
      2. Semnatarii pactului sunt invitați să își transpună implicarea în angajamente concrete privind perfecționarea și recalificarea. Angajamentele trebuie să fie în conformitate cu principiile-cheie și pot fi elaborate pe baza unei serii de „factori favorizanți” care ilustrează modalități concrete de punere în aplicare a diferitelor principii.
      3. Angajamentele sunt monitorizate prin intermediul a cel puțin un indicator-cheie de performanță, de exemplu, numărul de persoane care participă la acțiunile de perfecționare sau de recalificare.

**Principiile-cheie ale Cartei:**

1. Promovarea unei culturi a învățării pe tot parcursul vieții pentru toți
2. Construirea unor parteneriate puternice în materie de competențe
3. Monitorizarea ofertei/cererii în materie de competențe și anticiparea nevoilor în materie de competențe
4. Combaterea discriminării și asigurarea egalității de gen și de șanse

**Pactul poate fi pus în aplicare de către:**

* Întreprinderi individuale sau alte organizații publice sau private
* Parteneriate regionale sau locale
* Parteneriate industriale sau intersectoriale

**Sprijin în cadrul pactului:**

Începând din 2021, Comisia va sprijini semnatarii pactului prin intermediul unor servicii specializate:

1. **Centrul de cooperare în rețea**, care include: sprijin pentru găsirea de parteneri și pentru primele reuniuni ale parteneriatelor; conectarea la instrumentele UE existente, de exemplu, Europass, Panorama competențelor, EURES și Rețeaua serviciilor publice de ocupare a forței de muncă; promovarea activităților membrilor pactului.
2. **Centrul de cunoștințe**, care include: webinare, seminare, activități de învățare reciprocă; informații actualizate privind politicile și instrumentele UE; informații privind proiectele, instrumentele și cele mai bune practici.
3. **Centrul de îndrumare și de resurse**, care include: acces la informații privind finanțarea UE relevantă; îndrumare pentru identificarea posibilităților financiare; facilitarea schimburilor între membrii pactului și autoritățile naționale/regionale.

Finanțarea generală din partea UE, și anume Mecanismul de redresare și reziliență și instrumentele de finanțare relevante din cadrul financiar multianual 2021-2027[[1]](#footnote-2), poate sprijini pactul și ar trebui să fie utilizată pe deplin.

**CARTA**

**PREAMBUL**

Având în vedere **Pilonul european al drepturilor sociale**, care este punctul de reper al UE pentru o redresare socială și favorabilă incluziunii, precum și pentru tranziții juste către neutralitatea climatică și către o Europă digitală;

Recunoscând că în centrul **economiei digitale** de astăzi și de mâine trebuie să se afle oamenii;

Reamintind că, odată cu **Pactul verde european**, Europa și-a exprimat ambiția de a deveni primul continent neutru din punct de vedere climatic până în 2050;

Sprijinind **Strategia industrială și Strategia pentru IMM-uri**, care sunt bine ancorate în piața unică, permițând întreprinderilor să inoveze și să dezvolte noi tehnologii, stimulând circularitatea și creând noi piețe;

Crezând cu tărie în importanța competențelor atât pentru cetățeni, cât și pentru întreprinderi, pentru valorificarea oportunităților pentru locuri de muncă mai numeroase și de mai bună calitate, precum și pentru creștere și competitivitate, astfel cum se prevede în **Agenda pentru competențe în Europa** în vederea obținerii unei competitivități durabile, a echității sociale și a rezilienței;

Înțelegând rolul important al întreprinderilor și al partenerilor sociali în identificarea nevoilor în materie de competențe și în sprijinirea dezvoltării competențelor relevante;

Subliniind importanța dialogului social în ceea ce privește contribuția sa la o perfecționare și o recalificare de succes în Europa și respectând pe deplin sistemele naționale, rolul partenerilor sociali și acordurile colective;

Subliniind beneficiile cooperării și schimburilor între întreprinderi, lucrători și autoritățile regionale și locale;

Recunoscând că pandemia de COVID-19 a afectat în mod profund societățile și economiile noastre, demonstrând importanța solidarității UE și a acțiunii rapide pentru o redresare echitabilă și rezilientă;

**Salutăm Pactul privind competențele** inițiat de Comisia Europeană pentru a mobiliza un efort concertat între partenerii privați și publici pentru investiții de calitate în competențe pentru toate persoanele în vârstă de muncă din întreaga Uniune **și vom respecta și susține următoarele principii-cheie**:

1. **Promovarea unei culturi a învățării pe tot parcursul vieții pentru toți**
2. **Construirea unor parteneriate puternice în materie de competențe**
3. **Monitorizarea ofertei/cererii în materie de competențe și anticiparea nevoilor în materie de competențe**
4. **Combaterea discriminării și asigurarea egalității de gen și de șanse**

Lista semnatarilor

**ELABORAREA UNOR ANGAJAMENTE CONCRETE**

Pe lângă respectarea și susținerea principiilor-cheie, semnatarii Pactului privind competențele sunt puternic încurajați să prezinte angajamente concrete pentru punerea în aplicare a acțiunii/acțiunilor de perfecționare sau de recalificare, dând viață principiilor-cheie ale pactului. Acest lucru poate fi realizat în diferite moduri, în funcție de context, de ecosistemul industrial și de tipul de organizații implicate, fiind vorba despre întreprinderi individuale sau alte organizații sau parteneriate.

În cele ce urmează este prezentată o listă orientativă și neexhaustivă de factori favorizanți care pot sprijini elaborarea unor angajamente concrete. Atunci când propun un angajament în legătură cu o acțiune concretă sau cu acțiuni concrete de perfecționare sau de recalificare, organizațiile sau parteneriatele ar trebui să aleagă factorii favorizanți relevanți și să îi adapteze și să îi integreze, după caz, pentru a corespunde conținutului angajamentului lor. De asemenea, organizațiile sau parteneriatele ar trebui să indice cel puțin un indicator-cheie de performanță pentru a monitoriza angajamentul, de exemplu, numărul de persoane care participă la acțiunea de perfecționare sau de recalificare.

**Promovarea unei culturi a învățării pe tot parcursul vieții pentru toți**

* Organizația promovează competențele angajaților săi ca fiind esențiale pentru succesul său.
* Angajatorii și lucrătorii sunt informați cu privire la valoarea și beneficiile perfecționării și recalificării și sunt motivați să își îmbunătățească în mod constant cunoștințele și competențele.
* Acțiunea este dezvoltată pentru lucrători și împreună cu aceștia și este sprijinită de la toate nivelurile de conducere.
* Sunt disponibile servicii de îndrumare și de sprijin pentru dezvoltarea profesională.
* Sunt alocate resurse financiare adecvate.
* Există o monitorizare regulată și o evaluare a calității.
* Se acordă o atenție deosebită perfecționării și recalificării grupurilor defavorizate, inclusiv a lucrătorilor în vârstă și a adulților care se confruntă cu dificultăți la nivelul competențelor de bază.
* Cadrele de conducere și personalul beneficiază de sprijin pentru a învăța și pentru a depăși obstacole precum lipsa de timp, de fonduri sau de informații cu privire la oportunitățile de perfecționare sau de recalificare.
* Există stimulente financiare și nefinanciare pentru ca întreprinderile să ofere angajatorilor și personalului posibilități de perfecționare și de recalificare.
* Microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii au la dispoziție sprijin specific (de exemplu, instrumente, servicii și finanțare) pentru a crea și a susține o cultură a învățării în cadrul organizației, atât pentru cadrele de conducere, cât și pentru personal.

**Construirea unor parteneriate puternice în materie de competențe**

* Sunt implicate o gamă largă de părți interesate, în special parteneri sociali, furnizori de formare, autorități publice, cercetători, servicii publice sau private de ocupare a forței de muncă, camere de comerț și alte organisme intermediare, precum și organizații sectoriale.
* Parteneriatul într-un ecosistem industrial este deschis tuturor părților interesate relevante pentru a-și pune în comun expertiza și resursele în favoarea unor acțiuni concrete care le vor permite oamenilor să își păstreze locul de muncă, să își schimbe locul de muncă sau să găsească noi locuri de muncă.
* Parteneriatul cooperează la nivel european, național, regional sau local, după caz.
* Se sprijină cooperarea intersectorială între parteneriatele relevante din sectoare/ecosisteme industriale.
* Se asigură existența unei responsabilități comune și a unui rol proactiv al fiecărui partener.
* Membrii parteneriatului au un dialog deschis și împărtășesc și fac schimb de cunoștințe pentru a se asigura o înaltă calitate a ofertei de formare, inclusiv a calității cadrelor didactice/formatorilor și a programelor de formare.
* Parteneriatul își bazează acțiunile pe instrumente testate, dar dezvoltă și soluții inovatoare.

**Monitorizarea ofertei/cererii în materie de competențe și anticiparea nevoilor în materie de competențe**

* Cererea și oferta în materie de competențe (legate de locul de muncă și transversale) sunt monitorizate periodic, iar nevoile în materie de competențe sunt comunicate în mod clar persoanelor.
* Anticiparea nevoilor în materie de competențe ia în considerare necesitatea de a sprijini tranziția digitală și tranziția către o economie verde, precum și consecințele schimbărilor demografice.
* Monitorizarea cererii și ofertei în materie de competențe analizează necesitățile în materie de competențe ale forței de muncă și ale întreprinderilor la nivel regional, național și european.
* Anticiparea nevoilor în materie de competențe include schimbările rapide de pe piața muncii și furnizează informații relevante și în timp util cu privire la nevoile în materie de competențe.
* Anticiparea nevoilor în materie de competențe ține seama de evoluțiile regionale, naționale și europene.
* Mecanismul de monitorizare include nu numai nevoi în materie de competențe legate de locul de muncă, ci și în materie de competențe transversale și de bază.
* Acțiunea se bazează pe nevoile în materie de competențe identificate, atât pe cele legate de locul de muncă, cât și pe competențele non-tehnice.

**Combaterea discriminării și asigurarea egalității de gen și de șanse**

* Egalitatea de șanse este promovată în mod activ prin intermediul acțiunii, indiferent de gen, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală;
* Acțiunea oferă acces la oportunități de perfecționare/recalificare de înaltă calitate pentru toate persoanele din populația-țintă, indiferent de gen, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, dizabilitate, vârstă[[2]](#footnote-3) sau orientare sexuală.
* Validarea și recunoașterea competențelor dobândite (inclusiv micro-certificate) sunt incluse în acțiune.
* Sunt luate în considerare nevoile și capacitățile persoanelor, inclusiv nevoile lor personale și profesionale (de exemplu, schimbarea carierei la mijlocul vieții);
* Acțiunea este flexibilă, modulară și, atunci când este posibil, furnizată prin instrumente (inclusiv instrumente digitale) care asigură accesul la învățare pentru toate persoanele în vârstă de muncă.

1. Cum ar fi Fondul social european Plus, REACT-EU, Fondul pentru o tranziție justă, Erasmus+, Orizont Europa, Europa digitală, Fondul european de dezvoltare regională, InvestEU și Fondul pentru modernizare. [↑](#footnote-ref-2)
2. Cu excepția cazului în care acest lucru este justificat de natura acțiunii, de exemplu, inițiative de perfecționare și recalificare care vizează lucrătorii în vârstă sau recruții mai tineri. [↑](#footnote-ref-3)