

**MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI EGALITĂȚII DE ȘANSE
DIRECȚIA PROGRAME ȘI STRATEGII FORȚĂ DE MUNCĂ**

**OBSERVATORUL NAȚIONAL AL OCUPĂRII ȘI FORMĂRII
PROFESIONALE A FORȚEI DE MUNCĂ**

**REGLEMENTĂRI EUROPENE ÎN
DOMENIUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ
ȘI FORMĂRII PROFESIONALE**

- RAPORT -

București

Iulie 2007

INTRODUCERE

Politica socială a UE este formată dintr-un set de politici complementare, ce s-au dezvoltat și multiplicat pe parcursul timpului și care acționează în acele sectoare de activitate ce afectează sau generează gradul de bunăstare individuală și socială. Permanenta preocupare a comunității europene pentru aspectele de politică socială - începută cu *Tratatul de Roma* (1957) - a dus, în timp, la crearea unui „model social european”. Unul din momentele cele mai importante ale evoluției acestui model se situează în jurul anului 2000, când se face trecerea de la o abordare bazată pe minimizarea consecințelor sociale negative ale schimbării structurale, la o abordare ce are în vedere modernizarea sistemului social european și investiția în capitalul uman – altfel spus, se trece de la o abordare cantitativă (minimizarea consecințelor) la una calitativă (investiția în oameni). De asemenea, o caracteristică importantă a politicii sociale este delegarea responsabilităților de atingere a obiectivelor comunitare către Statele Membre.

Deși preocuparea pentru aspectele sociale la nivel comunitar este prezentă încă de la începuturile acesteia, iar instrumente de politică socială au fost înființate timpuriu (crearea Fondului Social European în 1958), din punct de vedere programatic politica socială debutează odată cu adoptarea, în 1989, a *Cartei comunitare a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor* (cunoscută și drept *Carta Socială*).

Carta Socială reflectă preocuparea pentru dimensiunea socială a politicilor comunitare în contextul construcției pieței unice europene și a fost elaborată în urma unui proces de consultare a părților interesate (reprezentanți ai angajatorilor, lucrătorilor, liber profesioniștilor, fermierilor etc.). Important de menționat este că, deși în faza de proiect se prefigura o soluție la nivel comunitar, documentul final accentuează rolul și responsabilitățile SM în direcția aplicării și respectării drepturilor sociale fundamentale: libera circulație a muncitorilor, angajarea și salarizarea, îmbunătățirea condițiilor de muncă și de viață, protecția socială, libertatea de asociere și negocierea colectivă, formarea profesională, tratamentul egal al bărbaților și femeilor, protecția sănătății și siguranța la locul de muncă, protecția copiilor, adolescenților, persoanelor în vârstă și a persoanelor cu handicap, precum și informarea, participarea și consultarea lucrătorilor în probleme ce îi afectează direct. *Carta* a fost semnată în decembrie 1989 de către 11 State Membre (SM), singura excepție fiind Marea Britanie – care a semnat în 1998.

Pasul următor în programarea politicii sociale este reprezentat de *Cartea Verde* (*Green Paper*) - documentul care a lansat procesul de dezbatere asupra viitorului politicilor sociale la nivel comunitar (1993), în vederea elaborării *Cărții Albe* (*White Paper*) în 1994. Liniile de discuție identificate prin *Cartea Verde* privesc:

- ❖ prioritățile comune tuturor SM în domeniile pieței muncii, formării profesionale și protecției sociale;
- ❖ îmbunătățirea situației ocupării forței de muncă;
- ❖ accelerarea progresului în crearea unui sistem de producție bazat pe calitate;
- ❖ stimularea solidarității și integrării sociale;
- ❖ lupta împotriva sărăciei și excluderii sociale;
- ❖ piața unică și libera circulație a persoanelor;
- ❖ promovarea egalității de șanse pentru bărbați și femei;
- ❖ sprijinirea dialogului social;
- ❖ coeziunea economică și socială.

În acest proces de consultare au fost implicate instituții ale Uniunii Europene, SM și diverse organizații publice, alături de care au stat reprezentanți ai angajatorilor și ai sindicatelor.

Ca rezultat al procesului consultativ inițiat de *Cartea Verde*, *Cartea Albă* stabilește liniile de acțiune ale politicii sociale comunitare până în anul 2000 (când au fost retrasate în *Agenda Politicii Sociale*). Conform acesteia, principala prioritate a fost stabilită ca fiind crearea de noi locuri de muncă, strâns corelată cu formarea unei forțe de muncă educate, încurajarea unor standarde ridicate de muncă și crearea unei piețe europene a muncii – ce constituie prioritățile imediat următoare. Alături de acestea stau crearea de oportunități egale pentru femei și bărbați, politica și protecția socială, sănătatea publică, parteneriatele sociale, cooperarea internațională și eficacitatea implementării legislației europene. Aceste priorități au fost adresate prin adoptarea a două programe de acțiune pe termen mediu, pentru perioadele 1995 - 1997 și 1998 – 2000. Așa cum aminteam la început, anul 2000 reprezintă un moment cheie în evoluția modelului social comunitar, datorită abordării noi pe care o aduce prin centrarea pe calitate. Astfel, se discută posibilitatea creșterii ratei de ocupare a forței de muncă prin stimularea creării de noi locuri de muncă, însă este vorba de locuri de muncă „de calitate”. Atunci a fost adoptată *Agenda Politicii Sociale (Social Policy Agenda)*, ce trasează cadrul și prioritățile de dezvoltare ale politicii sociale până în anul 2005. Astfel, provocările cărora trebuie să le răspundă *Agenda Socială* sunt date de rata de ocupare a forței de muncă, creșterea importanței tehnologiilor informației și numărul redus al celor ce au abilități în domeniu, dezvoltarea unei economii bazată pe cunoaștere, situația socială, procesul de extindere a UE și internaționalizarea politicii sociale.

În acest context, principiul care stă la baza modelului social astfel reformat (prin centrarea pe calitate) este întărirea rolului politicii sociale ca factor productiv, adică integrarea politicii sociale cu politica economică și cu politica ocupării forței de muncă.

1.1. Comunitățile europene

Un prim pas în ceea ce privește integrarea europeană l-a constituit încheierea la Paris, în 1951, a Tratatului ce institua Comunitatea Cărbunelui și a Oțelului. Dispozițiile Tratatului de la Paris ce instituiă o formă de integrare economică europeană la nivelul industriilor cărbunelui și oțelului au reprezentat începutul unei integrări mai ample ce avea loc pe baza prevederilor Tratatului ce institua Comunitatea Economică Europeană precum și ale Tratatului Euratom, ambele semnate la Roma în 1957.

Obiectivul principal al Comunității Economice Europene îl constituia formarea unei piețe comune care să reproducă pe cât posibil caracteristicile unei piețe naționale. În vedea realizării acestui deziderat, articolul 3 al Tratatului de la Roma enunța imperativele integrării economice, care cuprindeau:

- ✚ Eliminarea în relațiile dintre statele membre a taxelor vamale, precum și a restricțiilor cantitative la importuri și exporturi de bunuri;
- ✚ Stabilirea unor tarife vamale comune și a unei politici comerciale comune în relațiile cu statele terțe;

- ✚ Înălțurarea în relațiile dintre statele membre a obstacolelor în calea liberei circulații a persoanelor, serviciilor și capitalurilor.
- ✚ Adoptarea unei politici comune în domeniul agriculturii, transportului, concurenței comerciale;
- ✚ Armonizarea legislațiilor naționale ale statelor membre în măsura în care aceasta era cerută de asigurarea funcționării pieței comune;
- ✚ Crearea unui Fond Social European în vederea îmbunătățirii posibilităților de angajare a lucrătorilor din Comunitate.

Tratatul de la Roma conținea puține articole dedicate politicii sociale. Prevederile sale în acest domeniu erau legate de asigurarea liberei circulații a lucrătorilor și de libertatea de stabilire în contextul pieței comune. Actul unic European (document prin care a avut loc o revizuire generală a tratatelor comunitare, intrat în vigoare la 1 iulie 1987) a dat un nou impuls domeniului politicilor sociale, în special în ceea ce privește sănătatea și siguranța la locul de muncă, dialogul cu partenerii sociali și coeziunea economică și socială.

Tratatul CE a mai suferit modificări și adăugiri de-a lungul timpului, printre acestea numărându-se Tratatul de la Maastricht din 1992 și Tratatul de la Amsterdam din 1997. Acest din urmă tratat a fost deosebit de important deoarece a promovat, la nivel comunitar, priorități de politică socială, în special în domeniul ocupării.

1.2. Tratatul de la Amsterdam și rolul său în domeniul ocupării și al politicilor sociale

1.2.1. Ocuparea forței de muncă

Odată cu intrarea în vigoare a Tratatului de la Amsterdam, promovarea ocupării a fost adăugată pe lista obiectivelor Comunității, devenind „o problemă de interes comun” .

Tratatul cuprinde prevederi referitoare la politica de asigurare a locurilor de muncă și de protecție socială; statele membre trebuie să promoveze o politică de coordonare a creării de locuri de muncă în vederea dezvoltării capacității de elaborare a unei strategii comune privind nivelul ocupării forței de muncă.

Obiectivul stabilit prin tratat era acela de a atinge un înalt nivel al ocupării fără însă ca aceasta să afecteze competitivitatea. În vederea atingerii acestui obiectiv, Comunității îi este conferită o nouă responsabilitate, ca o completare a activității statelor membre, respectiv elaborarea unei strategii coordonate pentru ocupare. Principalul element al acestei strategii îl constituie un set de linii directoare comune. Noul Titlu VIII privind ocuparea prevede care sunt obiectivele și cum să fie îndeplinite, conținând și prevederi referitoare la înființarea unui Comitet de Ocupare.

1.2.2. Politici sociale

În ceea ce privește politica socială, Tratatul de la Amsterdam a avut din nou un rol important în sensul adăugării unui plus de coerență prin includerea, în Tratatul CE, la Titlul XI, a prevederilor privind domeniul social existente în alte documente.

Ca și în cazul domeniului ocupării forței de muncă, politica socială a devenit o responsabilitate comună a statelor membre și a Comunității Europene. Obiectivele acestei politici sociale sunt promovarea ocupării, îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă, protecție socială adecvată, dialog între conducerea întreprinderii și lucrători, dezvoltarea resurselor umane în vederea ocupării și combaterea excluziunii.

Tratatul mai prevede, de asemenea, că unele domenii trebuie reglementate prin legislație specială, la nivel de directive, elaborate cu consultarea partenerilor sociali reuniți în Consiliul Economic și Social și aprobate cu unanimitate prin procedura co-deciziei – Consiliu - Parlament. Printre aceste domenii se numără:

- Sănătatea și securitatea la locul de muncă;
- Condițiile de muncă;
- Informarea și consultarea lucrătorilor;
- Egalitatea între bărbați și femei în ceea ce privește oportunitățile pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă.

Prin aceeași procedură, Consiliul poate adopta măsuri destinate combaterii excluziunii sociale. De asemenea, Consiliul are sarcina de a aproba, cu unanimitate, reglementări în următoarele domenii:

- Securitatea socială și protecția socială a lucrătorilor;
- Protecția lucrătorilor ale căror contracte individuale de muncă încetează;
- Reprezentarea și apărarea colectivă a intereselor lucrătorilor și angajatorilor
- Condițiile de angajare a cetățenilor statelor terțe;
- Contribuții financiare pentru promovarea ocupării și creării de locuri de muncă

În ceea ce privește formarea profesională, prevederi referitoare la acest domeniu se regăsesc în Tratat în Capitolul 3 al Titlului XI. Comunitatea contribuie la dezvoltarea unei educații de calitate, prin încurajarea cooperării dintre statele membre și, în cazul în care este necesar, prin sprijinirea și completarea acțiunii acestora, respectând pe deplin responsabilitatea statelor membre față de conținutul învățământului și de organizarea sistemului educațional, precum și diversitatea lor culturală și lingvistică.

REGLEMENTĂRI COMUNITARE ÎN DOMENIUL OCUPĂRII

După cum am menționat în partea introductivă, reglementarea europeană de bază în domeniul ocupării este Tratatul de la Amsterdam (1997), care aduce modificări și completări Tratatului CE de la Roma. Una dintre aceste modificări/adăugiri o reprezintă introducerea unui titlu dedicat special ocupării forței de muncă, respectiv Titlul VIII (în versiunea consolidată a Tratatului CE) “Ocuparea forței de muncă”, separat de domeniul politicilor sociale care fac obiectul Titlului XI (în versiunea consolidată a Tratatului CE) “Politica Socială, Educația, Formarea Profesională și Tineretul”.

Această abordare arată cât de important a devenit domeniul ocupării într-o Europă aflată în competiție cu celelalte mari puteri economice ale lumii.

2.1. Tratatul CE – Titlul VIII “Ocuparea forței de muncă”

Articolul 2 al Tratatului CE arată că misiunea, scopul Comunității este să promoveze pe teritoriul său:

- dezvoltare armonioasă, echilibrată și durabilă a activităților economice,
- un nivel ridicat de ocupare a forței de muncă și de protecție socială,
- egalitatea între bărbați și femei,
- creștere durabilă și neinflaționistă,
- un grad ridicat de competitivitate și de convergență a performanțelor economice,
- un nivel ridicat de protecție și de ameliorare a calității mediului,
- creșterea nivelului și calității vieții, coeziunea economică și socială și solidaritatea între statele membre.

Modul prin care poate fi atins acest deziderat este instituirea unei piețe comune, a unei uniuni economice și monetare și prin punerea în aplicare a politicilor sau acțiunilor comune prevăzute în textul tratatului.

Între aceste politici și acțiuni comune se numără și domeniul ocupării forței de muncă, la articolul 3 arătându-se:

..... activitățile Comunității vor include (i) promovarea coordonării politicilor de ocupare a Statelor Membre în scopul îmbunătățirii eficienței acestora prin realizarea unei strategii coordonate pentru ocupare.

În afara acestor prevederi cu caracter general, aspectele specifice legate de ocuparea forței de muncă și de modul în care acest domeniu este gestionat la nivelul Uniunii Europene, sunt cuprinse în Titlul VIII al versiunii consolidate a Tratatului, articolele 125 - 130.

La primul articol al acestui titlu se arată că Statele membre împreună cu Comunitatea se angajează să elaboreze o strategie coordonată de ocupare a forței de muncă cu scopul de a promova o forță de muncă formată, calificată și adaptabilă, precum și piețe ale muncii capabile să reacționeze rapid la evoluția economiei, astfel încât să poată fi realizate obiectivele prevăzute la articolul 2, prezentate anterior.

Statele Membre, având în vedere faptul că promovarea ocupării forței de muncă este considerată o problemă de interes comun, au misiunea ca prin intermediul politicilor lor naționale de ocupare a forței de muncă, să contribuie la realizarea obiectivelor menționate într-un mod compatibil cu liniile directoare generale ale politicilor economice ale statelor membre și ale Comunității.

Comunitatea contribuie la realizarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă prin încurajarea cooperării dintre statele membre, precum și prin susținerea și, în cazul în care este necesar, prin completarea acțiunii lor.

Procedând astfel, Comunitatea respectă pe deplin competențele Statelor Membre în această materie.

Această ultimă prevedere este deosebit de importantă întrucât ea arată caracterul special al relației Comunitate – State Membre în domeniul ocupării forței de muncă. Astfel, spre deosebire de alte domenii, unele dintre ele menționate în partea introductivă, problematica ocupării nu face obiectul unor norme de tip directivă, care trebuie preluate în legislația națională, ci este lăsată la latitudinea Statelor Membre, acestea fiind responsabile pentru luarea măsurilor necesare atingerii obiectivelor stabilite la nivel comunitar.

În acest context, rolul Comunității este de a stabili, dar tot împreună cu Statele Membre, țintele (nivelul acestora) ce trebuie atinse și de a asigura, prin instituțiile sale, cadrul necesar cooperării între Statele Membre. În același timp, Tratatul prevede și faptul că SM au la rândul lor obligația de a-și coordona acțiunile în acest domeniu, în cadrul Consiliului European.

Procedura prin care se realizează această coordonare în cadrul Consiliului este prevăzută la art.128 al Tratatului și ea reprezintă concretizarea modului în care este abordată, la nivel comunitar, politica privind ocuparea forței de muncă.

Astfel, Consiliul European *analizează în fiecare an situația ocupării forței de muncă din Comunitate și adoptă concluzii* în această privință, pe baza unui raport anual comun al Consiliului și Comisiei Europene.

Pe baza acestor concluzii, Consiliul, hotărând cu majoritate calificată la propunerea Comisiei și după consultarea Parlamentului European, a Comitetului Economic și Social, a Comitetului Regiunilor și a Comitetului pentru Ocupare, elaborează anual **linii directoare** de care Statele Membre țin seama în politicile naționale de ocupare a forței de muncă care, pentru a se asigura coerența, trebuie să fie compatibile cu liniile directoare generale.

Tratatul prevede că fiecare Stat Membru transmite Consiliului și Comisiei un *raport anual privind principalele măsuri pe care le-a luat pentru a pune în aplicare propria politică de ocupare a forței de muncă*, ținând seama de liniile directoare privind ocuparea forței de muncă.

Pe baza rapoartelor menționate mai sus și după obținerea avizului din partea Comitetului pentru Ocupare, Consiliul analizează anual, ținând seama de liniile directoare privind ocuparea forței de muncă, punerea în aplicare a politicilor de ocupare a forței de muncă ale Statelor Membre.

Consiliul, hotărând cu majoritate calificată la recomandarea Comisiei, **poate face recomandări Statelor Membre**, în cazul în care în urma analizei efectuate consideră necesar acest lucru.

Pe baza rezultatelor analizei respective, Consiliul și Comisia întocmesc un **raport anual comun** privind situația ocupării forței de muncă în Comunitate și punerea în aplicare a orientărilor privind ocuparea forței de muncă, pe care îl adresează Consiliului European.

De asemenea, Tratatul prevede, la articolul 129, modul în care Consiliul European poate sprijini Statele Membre prin adoptarea unor măsuri de încurajare destinate să favorizeze cooperarea dintre acestea și să susțină acțiunea lor în domeniul ocupării forței de muncă prin inițiative care urmăresc dezvoltarea schimburilor de informații și de bune practici, punând la dispoziție analize comparative și îndrumări, precum și prin promovarea abordărilor novatoare și prin evaluarea experiențelor, în special prin recurgerea la proiectele pilot. Aceste măsuri nu presupun armonizarea actelor cu putere de lege și a normelor administrative ale statelor membre.

Ultimul articol al Titlului VIII stabilește bazele legale pentru înființarea unui Comitet pentru Ocupare, cu caracter consultativ, pentru a promova coordonarea între statele membre a politicilor în materie de ocupare a forței de muncă și de piață a muncii. Comitetul are ca atribuții:

- să urmărească evoluția situației ocupării forței de muncă și a politicilor de ocupare a forței de muncă în Statele Membre și în Comunitate;
- să formuleze avize la cererea Consiliului sau a Comisiei ori din proprie inițiativă și să contribuie la pregătirea hotărârilor Consiliului ce privesc domeniul ocupării.

2.2. Strategia Europeană pentru Ocuparea Forței de Muncă

În urma noilor reglementări prevăzute de Titlul VIII al Tratatului CE a fost lansată, cu ocazia Summit-ului de la Luxemburg din noiembrie 1997, Strategia Europeană pentru Ocupare organizată sub forma unor linii directoare, aprobate prin Decizie a Consiliului European.

Un moment deosebit de important în evoluția Strategiei Europene pentru Ocupare îl reprezintă întâlnirea la nivel înalt de la Lisabona din luna martie 2000 în cadrul căreia s-a stabilit un obiectiv strategic pentru Uniunea Europeană, pentru următorul deceniu și anume: Uniunea Europeană să devină cel mai dinamic și competitiv spațiu economic bazat pe cunoaștere din lume, în măsură să realizeze o creștere economică durabilă, cu locuri de muncă mai multe și mai bune și o coeziune socială sporită.

Această strategie a fost elaborată în scopul capacitării Uniunii Europene în vederea creării condițiilor necesare unei ocupări depline, în contextul unei reale și mai strânse coeziuni sociale până în anul 2010.

De asemenea, în cadrul aceleiași întruniri, s-au stabilit ca obiective globale, la nivel european, atingerea unei medii a ratei generale de ocupare de 70 % și a ratei de ocupare în rândul femeilor de 60 %, până în anul 2010.

Întrunirea la nivel european de la Stockholm - martie 2001 a stabilit alte două obiective intermediare și un obiectiv suplimentar, respectiv atingerea, până în anul

2005, a unei rate generale de ocupare de 67% și a unei rate de ocupare în rândul femeilor de 57% precum și atingerea, până în anul 2010, a unei rate de ocupare de 50% în rândul forței de muncă cu vârsta cuprinsă între 55 și 64 de ani.

În cadrul întâlnirii la nivel înalt de la Barcelona (Martie 2002) s-a confirmat faptul că ocuparea deplină constituie obiectivul global al Uniunii Europene și s-a solicitat o Strategie de Ocupare consolidată, în vederea realizării obiectivelor stabilite de Strategia Lisabona, în contextul extinderii Uniunii.

Urmare unei evaluări intermediare a Strategiei Lisabona (Raportul Kok), realizată de un colectiv independent Comisia a prezentat, în februarie 2005, o Comunicare privind creșterea economică și locurile de muncă prin care s-a propus un nou start pentru Strategia Lisabona concentrat asupra a două scopuri:

- dezvoltare economică puternică și de durată și
- locuri de muncă mai multe și mai bune.

Acest nou start include și o revizuire a modului de administrare a Strategiei Europene pentru Ocupare, astfel încât să se maximizeze corelarea între măsurile naționale și acțiunile Comunitare.

Această relansare a Strategiei Lisabona s-a concretizat sub forma *Liniilor integrate pentru creștere economică și locuri de muncă 2005-2008*. Aceste linii integrate tratează atât aspectele macroeconomic (liniile directoare 1 – 6) și microeconomic (liniile directoare 7 - 16) cât și domeniul ocupării forței de muncă (liniile directoare 17 – 24).

În ceea ce privește liniile directoare în domeniul ocupării pentru anul 2005, ele au fost tratate separat din punct de vedere legislativ, fiind aprobate prin **Decizia Consiliului nr.2005/600/EC privind liniile directoare ale politicilor de ocupare ale Statelor Membre**.

În această Decizie a Consiliului este menționat și noul mod de administrare a Strategiei Europene pentru Ocupare, menționat cu ocazia relansării Strategiei Lisabona.

Astfel, Statele Membre nu vor mai elabora Planuri Naționale de Acțiune pentru Ocupare, ci Programe Naționale de Reformă care să conțină politici și măsuri orientate pe următoarele priorități:

- atragerea și reținerea mai multor persoane pe piața muncii, creșterea ofertei de muncă și modernizarea sistemelor de protecție socială,
- îmbunătățirea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor,
- creșterea investiției în capitalul uman,

obiectivul fiind ocuparea deplină, calitatea locurilor de muncă, productivitatea muncii și coeziunea socială.

Noul mod de administrare/coordonare a Strategiei Europene pentru Ocupare în contextul Strategiei Lisabona, implică:

Linii Directoare pentru Ocupare (integrate): la propunerea Comisiei, Consiliul European aprobă liniile directoare care stabilesc prioritățile comune ale statelor membre în domeniul ocupării; Decizia Consiliului nr.2005/600/EC privind liniile directoare ale politicilor de ocupare ale Statelor Membre menționează pot fi modificate, în integralitatea lor, doar odată la 3 ani, însă în fiecare an pot fi revizuite.

Programele Naționale de Reformă în care fiecare Stat Membru prezintă modul în care aceste linii directoare vor fi abordate la nivel național.

Raportul Comun privind Ocuparea: capitolul Ocupare din rapoartele anuale de progrese asupra Programelor Naționale de Reformă va fi adoptat de Consiliu și va deveni Raportul Comun privind Ocuparea.

Recomandările: Consiliul, la propunerea Comisiei, poate decide, cu majoritate calificată, asupra efectuării unor recomandări specifice fiecărui Stat Membru.

Raportul anual de progres al UE: Comisia analizează progresul făcut atât la nivel național cât și la nivel comunitar pe baza monitorizării periodice a acțiunilor menționate în Programul comunitar Lisabona și pe baza evaluării implementării programelor naționale ale Statelor Membre. Pe baza acestei evaluări anuale, Comisia va putea identifica, dacă este necesar, noi acțiuni care vor conduce la revizuirea Programului comunitar Lisabona.

REGLEMENTĂRI COMUNITARE ÎN DOMENIUL FORMĂRII PROFESIONALE

Educația reprezintă o preocupare permanentă a guvernelor din toate Statele Membre, însă structura sistemelor de educație diferă considerabil de la țară la țară. În acest context, Uniunea Europeană este un forum util schimbului de idei și de bune practici. Uniunea Europeană nu are o politică comună în domeniul formării profesionale, ci dimpotrivă, rolul ei este de a crea un sistem de cooperare reală între Statele Membre prin menținerea dreptului fiecărui Stat Membru de a decide asupra conținutului și organizării sistemelor de educație și formare.

În ceea ce privește transparența și recunoașterea diplomelor și calificărilor în scopuri academice a fost creată, în anul 1984, la inițiativa Comisiei Europene, o rețea a Centrelor Naționale de Recunoaștere a Diplomelor în care se regăsesc toate statele membre ale UE și ale Spațiului Economic European precum și toate statele asociate din Europa Centrală și de Est. Aceste centre oferă consultanță și informații legate de recunoașterea diplomelor și perioadelor de studii realizate în străinătate. În ceea ce privește transparența și recunoașterea calificărilor în scopuri profesionale este în curs de creare o rețea de Puncte Naționale de Informare pentru calificările profesionale care vor reprezenta un prim punct de contact pentru problemele legate de calificarea profesională.

Acest domeniu, deosebit de important pentru conceptul de piață unică europeană, este reglementat la nivel de directivă.

3.1. Tratatul CE – Titlul XI “Politica Socială, Educația, Formarea Profesională și Tineretul”

În varianta consolidată a Tratatului CE formarea profesională face obiectul Capitolului 3 din Titlului XI “Politica Socială, Educația, Formarea Profesională și Tineretul”.

La articolul 136 al Tratatului se arată că Statele Membre și Comunitatea europeană au inclus între obiectivele lor promovarea ocupării forței de muncă, îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, protecție socială adecvată, dialogul social și dezvoltarea resurselor umane care să permită un nivel ridicat și durabil al ocupării forței de muncă și combaterea marginalizării.

În acest scop, Comunitatea și Statele Membre pun în aplicare măsuri care țin seama de diversitatea practicilor naționale precum și de necesitatea de a menține competitivitatea economiei Comunității.

Astfel, în vederea realizării obiectivelor menționate mai sus, Comisia Europeană încurajează cooperarea dintre Statele Membre și facilitează coordonarea acțiunii acestora în toate domeniile politicii sociale și, în special, în domeniile privind:

- ocuparea forței de muncă;
- dreptul muncii și condițiile de muncă;

- **formarea și perfecționarea profesională;**
- securitatea socială;
- protecția împotriva accidentelor și a bolilor profesionale;
- igiena muncii;
- dreptul de asociere și negocierile colective dintre angajatori și lucrători.

În acest scop, Comisia acționează în strânsă legătură cu Statele Membre, prin studii, avize și prin organizarea de consultări, atât în ceea ce privește problemele care apar pe plan intern, cât și cele care privesc organizațiile internaționale.

Capitolul 3 al acestui Titlu este dedicat educației și formării profesionale și el prevede, ca și în cazul domeniului ocupării forței de muncă, modul de implicare a Comunității în dezvoltarea unei educații de calitate, **prin încurajarea cooperării dintre Statele Membre** și, în cazul în care este necesar, **prin sprijinirea și completarea acțiunii acestora**, respectând pe deplin responsabilitatea Statelor Membre față de conținutul învățământului și de organizarea sistemului educațional, precum și diversitatea lor culturală și lingvistică.

Acțiunea Comunității urmărește:

- să dezvolte dimensiunea europeană a educației și, în special, prin învățarea și răspândirea limbilor Statelor Membre;
- să favorizeze mobilitatea studenților și a profesorilor, inclusiv prin încurajarea recunoașterii universitare a diplomelor și a perioadelor de studiu;
- să promoveze cooperarea dintre instituțiile de învățământ;
- să dezvolte schimbul de informații și de experiență privind problemele comune sistemelor educaționale din statele membre;
- să favorizeze dezvoltarea schimburilor de tineri și de formatori socio-educativi;
- să încurajeze dezvoltarea educației la distanță.

De asemenea, Comunitatea și Statele Membre favorizează cooperarea cu țările terțe și cu organizațiile internaționale care au competențe în domeniul educației și, în special, cu Consiliul Europei.

Ca și în cazul educației, Comunitatea pune în aplicare o politică de formare profesională care sprijină și completează acțiunile Statelor Membre, respectând pe deplin responsabilitatea acestora față de conținutul și organizarea formării profesionale.

În acest sens acțiunea Comunității urmărește:

- să faciliteze adaptarea la transformările industriale, în special prin formarea și reconversia profesională;
- să îmbunătățească formarea profesională inițială și formarea continuă, pentru a facilita inserția și reinserția profesională pe piața forței de muncă;
- să faciliteze accesul la formarea profesională și să favorizeze mobilitatea formatorilor și a persoanelor care urmează un program de formare și, în special, a tinerilor;
- să stimuleze cooperarea în domeniul formării dintre instituțiile de învățământ sau de formare profesională și întreprinderi;
- să dezvolte schimbul de informații și de experiență privind problemele comune sistemelor de formare ale Statelor Membre.

Comunitatea și Statele Membre favorizează cooperarea cu țările terțe și cu organizațiile internaționale care au competențe în domeniul formării profesionale.

Având în vedere obiectivul strategic stabilit în anul 2000 la Lisabona pentru Uniunea Europeană de a deveni cel mai dinamic și competitiv spațiu economic bazat pe cunoaștere din lume, educația și formarea profesională au căpătat un rol deosebit de important în cadrul Strategiei Europene pentru Ocupare.

Astfel, educația și formarea profesională se regăsesc în conținutul mai multor linii directoare:

- Linia Directoare 20: Îmbunătățirea corelării cu nevoile pieței muncii;
- Linia Directoare 23: Extinderea și îmbunătățirea investiției în capitalul uman;
- Linia Directoare 24: Adaptarea sistemelor de educație și formare profesională ca răspuns la noile cerințe în ce privește competențele;

3.2. Transparența calificărilor: Decizia Parlamentului European și a Consiliului nr.2241/2004/EC privind Cadrul comunitar unic pentru transparența calificărilor și competențelor - EUROPASS

Europass reprezintă un ansamblu de documente care oferă persoanelor posibilitatea de a-și dovedi calificarea și abilitățile oriunde în Europa. Conține 5 documente aprobate la nivel European care îmbunătățesc transparența calificărilor cu scopul de a facilita mobilitatea pentru toate persoanele care doresc să muncească sau să se pregătească în Europa.

Europass este unul din cele trei principale instrumente europene de facilitare a mobilității. Documentele conținute dau posibilitatea persoanelor de a-și dovedi calificarea nu numai în Statele Membre ale UE ci și în Croația, Turcia, Islanda, Norvegia, Liechtenstein și Elveția.

Europass conține următoarele elemente:

Europass - Curriculum vitae (Europass-CV) – reprezintă o variantă îmbunătățită a CV-ului european elaborat de Comisia Europeană în 2002 și cuprinde o prezentare a competențelor persoanei

Europass - Mobilitate – utilizând un format european comun, acest document cuprinde toate perioadele de formare în străinătate la toate nivelurile: formare la locul de muncă, studii universitare sau oricare altă formă de pregătire.

Europass – Suplimentul de diplomă - conține informații referitoare la studiile superioare ale persoanei. Descrie natura, nivelul, contextul, conținutul și statutul fiecărui curs absolvit, însă nu înlocuiește diploma. Acest document este format din 8 părți conținând informații referitoare la : titular, diplomă, nivelul calificării, conținutul și rezultatele obținute, utilitatea calificării, certificarea suplimentului și sistemul național de educație superioară.

Europass - Suplimentul certificatului de calificare - descrie calificarea profesională a fiecărei persoane care deține pregătirea profesională sau educația pe care o atestă certificatul. Oferă, între altele, informații despre competențele

dobândite, autoritățile de certificare, nivelul certificatului. Nu înlocuiește certificatul propriu-zis și nu constituie un sistem de recunoaștere automată.

Europass - Portfoliul lingvistic - dă posibilitatea persoanelor de a-și prezenta competențele lingvistice și culturale. Oferă informații despre abilitățile lingvistice ale titularului și experiența acestuia în domeniu.

3.2. Recunoașterea calificărilor – Reforma sistemului de recunoaștere a calificărilor profesionale

Urmare solicitării făcute de Consiliul European de la Stockholm din martie 2001, Comisia Europeană a propus o nouă directivă privind recunoașterea calificărilor profesionale cu scopul de a crea un cadru mai uniform, transparent și flexibil care să modernizeze întregul sistem european de recunoaștere a calificărilor.

Propunerea de directivă a urmărit reunirea celor 15 directive existente – 3 ale sistemului general de recunoaștere a calificărilor și 12 directive sectoriale referitoare la profesiile de medic, asistent medical, dentist, chirurg veterinar, moașă, farmacist și arhitect – pentru care sunt stabilite diferite sisteme de recunoaștere. Se apreciază că această directivă va contribui la flexibilizarea piețelor muncii, la accelerarea liberalizării prestării de servicii, la încurajarea recunoașterii automate a calificărilor și la simplificarea procedurilor administrative.

Prin urmare în 7 septembrie 2005 a fost aprobată Directiva Parlamentului European și a Consiliului nr. 2005/36/EC privind recunoașterea calificărilor profesionale prin care sunt abrogate Directivele 77/452/EEC, 77/453/EEC, 78/686/EEC, 78/687/EEC, 78/1026/EEC, 78/1027/EEC, 80/154/EEC, 80/155/EEC, 85/384/EEC, 85/432/EEC, 85/433/EEC, 89/48/EEC, 92/51/EEC, 93/16/EEC și 1999/42/EC.

Directiva se aplică tuturor cetățenilor Statelor Membre care doresc să desfășoare o profesie reglementată, în calitate de salariați sau liber profesioniști, într-un Stat Membru, altul decât cel în care au obținut calificarea profesională.

Nu intră sub incidența acestei reglementări directivele specifice referitoare la dreptul de liberă practică a serviciilor și de stabilire a avocaților (Directivele 77/249/EEC și 98/5/EC) deoarece acestea nu se referă la recunoașterea calificărilor ci la autorizarea dreptului de practică. Recunoașterea calificării profesionale a avocaților era reglementată anterior prin Directiva 89/48/EEC și, prin urmare, este acoperită de noua directivă.

Recunoașterea calificărilor profesionale dă posibilitatea beneficiarilor de a desfășura în Statul Membru gazdă profesia pentru care au obținut calificare în statul membru de origine, precum și dreptul de a desfășura această activitate profesională în aceleași condiții ca și cetățenii respectivului Stat Membru, în cazul în care acea profesie este reglementată.

Directiva face distincție între „libertatea de a presta servicii” și „libertatea de stabilire” pe baza criteriilor identificate de Curtea Europeană de Justiție: durată, frecvență, regularitate și continuitate în prestarea de servicii.

În primul caz, persoana poate presta servicii în mod temporar și ocazional pe baza documentului original de calificare, fără a fi nevoie de recunoașterea calificării sale. Dacă profesia nu este reglementată, prestatorul de servicii trebuie să facă și dovada unei experiențe profesionale de 2 ani.

În cel de-al doilea caz, care implică stabilirea în alt Stat Membru, directiva prevede trei sisteme de recunoaștere:

- **Sistemul general de recunoaștere a calificărilor profesionale** – Capitolul I: Acest sistem se aplică tuturor profesiilor în cazul cărora nu există reguli specifice de recunoaștere, precum și în cazul în care persoana nu îndeplinește condițiile prevăzute în celelalte scheme de recunoaștere. Acest sistem general se bazează pe recunoașterea reciprocă, sub rezerva aplicării măsurilor compensatorii în cazul în care există mari diferențe între pregătirea persoanei și pregătirea necesară desfășurării activității în Statul Membru gazdă. Aceste măsuri compensatorii se pot referi la o perioadă de adaptare sau la un test de aptitudini.
- **Sistemul de recunoaștere automată a calificărilor atestate prin experiență profesională** – Capitolul II: Activitățile industriale, meșteșugărești și comerciale listate în directivă sunt supuse, în condițiile stabilite prin aceasta, recunoașterii automate a calificărilor atestate prin experiență profesională.
- **Sistemul de recunoaștere automată a calificărilor pentru anumite profesii** – Capitolul III: Această recunoaștere se poate face în cazul îndeplinirii cumulative a condițiilor minime de pregătire în următoarele profesii: medic, asistent medical, dentist, dentist specialist, chirurg veterinar, moașă, farmacist și arhitect.

În ceea ce privește cerințele de cunoaștere a limbii Statului Membru gazdă, Directiva prevede posibilitatea îndeplinirii acestei condiții necesare desfășurării activității. Evaluarea cunoștințelor de limbă este separată de recunoașterea calificării și ea se poate face pe baza unor teste adaptate nivelului de cunoștințe lingvistice necesar prestării serviciului.

Directiva mai conține prevederi referitoare la anumite aspecte administrative legate de cooperare între Statele Membre.

Astfel, pentru aplicarea Directivei:

- Fiecare Stat Membru trebuie să desemneze un coordonator care să asigure aplicarea unitară a prevederilor directivei;
- Fiecare Stat Membru trebuie să desemneze puncte de contact până cel târziu 20 octombrie 2007. Aceste puncte de contact vor avea rolul de informare a cetățenilor în acest domeniu și de asistare a acestora în exercitarea drepturilor stabilite prin directivă;
- Fiecare Stat Membru trebuie să desemneze un reprezentant în Comitetul pentru recunoașterea calificărilor profesionale.