

interviu

Interviu: Cosmin Boiangiu, Directorul Executiv al Autorității Europene a Muncii

În calitate de proaspăt director executiv al Autorității Europene a Muncii (ELA), cum vedeți acest nou început și care credeți că va fi rolul ELA în următorii ani?

Relația mea cu Autoritatea Europeană a Muncii a început acum câțiva ani, în 2019, când România a deținut, pentru prima dată, Președinția Consiliului Uniunii Europene, și poate chiar mai devreme, în 2016, când a început mandatul meu la Bruxelles. În acel moment, dețineam funcția de reprezentant permanent adjunct al Reprezentanței României pe lângă Uniunea Europeană. Rolul meu în procesul de înființare a Autorității Europene a Muncii a fost acela de a angaja și de a reprezenta Consiliul UE în cadrul negocierilor cu Parlamentul European și cu Comisia Europeană.

Dat fiind că am jucat un rol major în aceste negocieri, sunt foarte mulțumit să văd Autoritatea devenită realitate. De multă vreme se simțea nevoia unei autorități europene care să gestioneze mobilitatea echitabilă și eficientă a forței de muncă, precum și o cooperare sporită în coordonarea sistemelor de securitate socială. Scopul meu, în calitate de prim director executiv al ELA, este acela de a înlăsa atingerea obiectivelor Autorității, dar și de a depune toate eforturile pentru a aduce ELA mai aproape de țările UE, fie că e vorba de autoritățile naționale, angajatori și salariați sau cetățeni.

Având în vedere acest obiectiv, am demarat deja un turneu în toate capitalele statelor membre ale UE pentru a le prezenta viziunea și misiunea Autorității, dar și pentru a înțelege care sunt prioritățile lor. Sunt convins că, în toate etapele, încă de la înființare, precum și în următorii ani de funcționare, cea mai importantă resursă a ELA va fi încrederea statelor membre: încrederea în mandatul său, încrederea în ambițiile sale și încrederea în rezultate. Bineînțeles, încrederea trebuie însoțită de cooperare deoarece, fără sprijinul constant al părților interesate, activitățile ... pag 2



eveniment

în acest număr

Dialoguri@IER - un nou proiect de comunicare în domeniul afacerilor europene

Institutul European din România (IER) lansează o nouă serie de dezbateri, în format *online*, sub titlul generic **Dialoguri@IER**. Obiectivul proiectului este de a aduce în discuție subiecte de actualitate atât pentru agenda europeană, cât și pentru România, cu scopul de a promova spiritul și valorile europene.

Primul eveniment în cadrul acestei serii de dezbateri s-a desfășurat miercuri, 17 martie 2021, având ca temă economia circulară.

Invitații noștri la dialog au fost **dna Mihaela Ștefănescu**, consilier superior în Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor, și **dl prof. univ. dr. Florin Bonciu**, Universitatea Româno-Americană, Institutul de Economie Mondială, membru în Consiliul Științific al IER. Moderarea evenimentului a fost asigurată de **Eliza Vaș**, expert în cadrul Serviciului Studii Europene (IER). Primul dialog din această serie a urmărit **creșterea gradului de conștientizare cu privire la schimbările generate de economia circulară.** ...pag 4

- 5 **Fila de terminologie: reziliența**
- 6 **Dezvoltarea secțiunii „Mecanisme de monitorizare ONU” pe site-ul IER**
- 6 **Valoarea adăugată a formării în domeniul afacerilor europene**
- 7 **Semnal editorial: *The Right Presidency for Exceptional Times***

Interviu: Cosmin Boiangiu, Directorul Executiv al Autorității Europene a Muncii

[continuare de la pag. 1] desfășurate de ELA nu vor atinge succesul deplin.

Autoritatea Europeană a Muncii a fost instituită în anul 2019, cu scopul de a sprijini mobilitatea echitabilă a forței de muncă în cadrul Uniunii Europene și de a ajuta statele membre și Comisia Europeană să coordoneze sistemele de securitate socială din Uniune. Dată fiind recenta sa înființare, vă rugăm să ne prezentați câteva dintre principalele realizări ale Autorității în anul 2020 și să ne spuneți cum au fost acestea influențate de pandemia de COVID-19?



Anul 2020 a fost primul an complet de activitate al ELA. Conștientă de așteptările ridicate care îi apasă pe umeri, dar și de limitele impuse de buget și de resursele umane existente, ELA a trebuit să fie „ambicioasă, dar realistă” - mottoul de la care am plecat când ne-am stabilit prioritățile strategice anuale. Autoritatea a decis să se concentreze pe două zone operaționale, respectiv pe „înlesnirea accesului persoanelor fizice și angajatorilor la informații referitoare la mobilitatea forței de muncă” și pe „coordonarea și sprijinirea inspecțiilor comune și concertate”.

În ambele domenii, ELA a reușit să reunească experți din toate statele membre, partenerii sociali și Parlamentul European, înlesnind schimburile de informații și convenind asupra abordărilor comune. Un exemplu din sfera informațională ar fi dezvoltarea unei metodologii comune în vederea asigurării unui flux de informații transparent și accesibil privind remunerația lucrătorilor detașați. Această abordare ajută statele membre să respecte prevederile Directivei revizuite privind detașarea lucrătorilor (Directiva 2018/957/UE). De asemenea, ELA a lansat un Serviciu de Traduceri, prin intermediul căruia au fost deja traduse peste o sută de documente relevante privind mobilitatea forței de muncă, publicate pe site-urile web ale autorităților naționale. Astfel, a fost îmbunătățit accesul la informații al persoanele fizice și al companiilor, într-un regim lingvistic accesibil acestora.

Un alt exemplu ar fi ghidul practic privind realizarea inspecțiilor transfrontaliere eficiente, destinat organismelor naționale de control. Acesta va înlesni cooperarea dintre statele membre ale UE, ajutându-le totodată să depășească multiplele obstacole din calea inspecțiilor comune și concertate. În plus, ELA și statele membre voluntare au organizat o serie de inspecții-pilot la fața locului, efectuate în sectorul construcțiilor, sectorul agricol și cel al transporturilor. Aceste inspecții au avut loc în ciuda contextului nefavorabil creat de pandemia de COVID-19, lucru pe care îl consider remarcabil.

Faptul că ne-am concentrat eforturile pe inspecții și furnizarea de informații ne-a permis să obținem rezultate tangibile în decurs de câteva luni și, totodată, să răspundem atât nevoilor lucrătorilor, cât și ale angajatorilor; de la vest la est; de la sud la nord. Consider că aceste realizări nu trebuie subestimate: pentru o organizație atât de nouă ca ELA, a fost - și încă este - important să dovedească, de la bun început, că este capabilă să obțină rezultate, rezultate de care să ne putem bucura cu toții.

Abordarea ELA de a fi ambițioasă, dar realistă, a devenit chiar mai importantă după izbucnirea pandemiei de COVID-19. În acest context dificil, echipa noastră a crescut de aproape patru ori, majoritatea noilor colegi alăturându-ni-se de la distanță. Un pas important a fost recrutarea ofițerilor de legătură naționali (National Liaison Officers - NLO) din toate cele 27 de state membre ale UE; deși acești experți sunt esențiali pentru buna funcționare a oricărui organism nou înființat, în cazul ELA importanța lor a fost cu atât mai mare cu cât ei joacă un rol-cheie în relațiile zilnice de cooperare dintre toate statele membre.

Una dintre activitățile desfășurate de ELA în 2020 a fost aceea de a coordona prima sa inspecție concertată în sectorul construcțiilor. Vă rugăm să ne spuneți dacă/cum a deschis acest proces calea către dezvoltarea ulterioară a unui sistem comun pentru inspecții concertate și comune la nivelul UE?

În prima inspecție concertată efectuată de ELA, au fost implicate trei țări UE (Belgia, Lituania și Portugalia). Am coordonat și am sprijinit această acțiune, fiind totodată prezenți pe teren la inspecție. Această inspecție concertată nu a fost numai un moment istoric pentru Autoritate, ci și un punct de cotitură în ceea ce privește efectuarea inspecțiilor de muncă transfrontaliere în UE. În primul rând, acțiunea a fost organizată în plină pandemie, ceea ce demonstrează voința puternică de cooperare a tuturor părților implicate. În plus, acțiunea a avut loc în contextul unei campanii mai ample intitulată #EU4FairWork, desfășurată de Platforma europeană de combatere a muncii nedecarate, în colaborare cu ELA. Nu în ultimul rând, această acțiune concertată a fost una dintre multiplele inspecții-pilot pe care ELA le-a coordonat la sfârșitul anului trecut. Ceea ce ne-a permis să testăm instrumentele și procedurile pe care le dezvoltăm în acel moment, împreună cu experți din toate statele membre, organizații de parteneri sociali, Comisia Europeană și Parlamentul European.

Această experiență pozitivă pe teren ne-a confirmat faptul că mergem în direcția bună. Drept rezultat, avem acum la dispoziție un cadru comun de organizare, desfășurare și urmărire a inspecțiilor concertate și comune. Acesta permite ELA să fie un actor-cheie la nivel operațional în domeniu și ne oferă instrumentele necesare pentru a veni în sprijinul statelor membre și al altor părți interesate, implicate în eforturile lor de cooperare.

Pandemia a perturbat activitatea în multe domenii, inclusiv în sfera mobilității. Vă rugăm să ne spuneți cum a fost afectată mobilitatea forței de muncă din Uniunea Europeană și care ar fi principalele evoluții pe care le-ați remarcat.

Nu dispunem încă de date fiabile referitoare la presiunea exercitată de criza COVID-19 asupra mobilității forței de muncă și nu vom putea analiza cifre concrete decât peste câteva luni. Cu toate acestea, efectuăm în acest moment o analiză preliminară ce evidențiază faptul că pandemia continuă să afecteze mobilitatea echitabilă a forței de muncă, în special în domenii precum munca transfrontalieră, munca sezonieră și sectorul transporturilor. Buna gestionare a efectelor crizei va fi crucială pentru activitatea Autorității. Vara trecută, statele membre ale UE au reintrodus restricții în ceea ce privește mobilitatea forței de muncă, în încercarea de a stopa răspândirea virusului. Comisia Europeană a susținut și susține principiile liberei circulații, dar este evident că există o serie de probleme. Datele preliminare culese indică o scădere a mobilității forței de muncă în ultimul an. Ne confruntăm cu provocări majore la nivel sectorial, de exemplu în zonele în care cererea de forță de muncă sezonieră transfrontalieră este în mod normal ridicată sau în cazul lucrătorilor din transporturi, cu un nivel de mobilitate foarte ridicat. Pandemia a venit cu noi provocări, subliniind totodată importanța încurajării tranziției către munca declarată. O diminuare semnificativă a PIB-ului și o creștere a șomajului, ca urmare a pandemiei, poate influența răspândirea și tipurile de muncă nedeclarată. În acest context, consider că trecerea Platformei europene de combatere a muncii nedeclarate în responsabilitatea ELA va oferi noi soluții la provocările curente, într-o manieră mai integrată și cuprinzătoare.

Coordonarea sistemelor de securitate socială face obiectul unei propuneri de revizuire înaintate de Comisia Europeană în 2016, care este încă în curs de negociere. Care este poziția Autorității Europene a Muncii referitor la acest subiect?

Unul dintre principalele obiective ale ELA este acela de a sprijini statele membre și Comisia Europeană în aplicarea eficace și asigurarea respectării legislației privind mobilitatea forței de muncă în UE și coordonarea sistemelor de securitate socială din Uniune. În consecință, coordonarea sistemelor de securitate socială este o temă dominantă a activităților ELA.

Comisia Europeană a adoptat o propunere de revizuire a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 și a Regulamentului (CE) nr. 987/2009 în decembrie 2016, cu scopul de a continua modernizarea legislației UE în materie de coordonare a sistemelor de securitate socială. Unul dintre motivele principale care au stat la baza acestei revizuii, aflată în curs de negociere, a fost crearea unui sistem modern de coordonare a sistemelor de securitate socială, care să răspundă realităților economice și sociale din statele membre.

În acest context, ELA reiterează angajamentul ferm de a sprijini, prin orice mijloace, implementarea unui eventual acord al partenerilor interinstituționali - Consiliul UE, Parlamentul European și Comisia Europeană - astfel încât lucrătorii mobili să beneficieze cât mai curând de noile reguli îmbunătățite, iar autoritățile să fie mai în măsură să combată practicile abuzive și frauduloase.

Dat fiind că Autoritatea urmează să atingă capacitatea maximă până în 2024, ce informații ne puteți oferi despre activitățile principale avute în vedere pentru următorii ani, așa cum sunt definite în Proiectul de program pentru perioada 2022-2024?

ELA se confruntă cu multe necunoscute, dar este evident că 2020 va rămâne un an de referință în ceea ce privește evoluția mobilității forței de muncă și modul în care societatea va face față pandemiilor. Cu toate acestea, pandemia de COVID-19 a confirmat nevoia unei mai bune informări a persoanelor fizice și angajatorilor, adaptării practicilor existente și selectării zonelor de interes corespunzătoare pentru efectuarea unor inspecții transfrontaliere concertate eficiente, îmbunătățirii relațiilor de cooperare și a schimbului de informații între autoritățile naționale competente, consolidării cooperării cu partenerii sociali și aplicării mai eficiente a normelor UE. În acest context, ELA are un rol clar, în cooperare cu omologii săi naționali și europeni.

Acțiunile ELA se vor concentra pe cei trei piloni fundamentali ai mobilității echitabile și efective a forței de muncă: sporirea și sprijinirea respectării legislației UE, consolidarea și asigurarea cooperării și facilitarea accesului la informații și servicii.

ELA își propune să devină principalul centru de creare de conținut în ceea ce privește informațiile și serviciile în materie de mobilitate a forței de muncă din Europa. Până în 2024, vom contribui la dezvoltarea Portalului Digital Unic prin sistematizarea informațiilor de pe site-urile web *Europa ta* și *EURES*, într-o manieră coerentă și ușor de utilizat.

Autoritatea va colabora, de asemenea, intensiv cu țările UE în vederea revizuirii informațiilor publicate pe site-urile lor web și încurajării schimbului de bune practici, astfel încât lucrătorii și angajatorii să fie conștienți de drepturile și obligațiile ce le revin. Mai mult, ne dorim să dezvoltăm informații personalizate în funcție de sectorul vizat și de provocările cu care se confruntă acesta. Bineînțeles, prioritar va fi sectorul transporturilor rutiere, dar suntem nerăbdători să extindem abordarea și la alte domenii.

Rețeaua *EURES* va juca un rol extrem de important în acest proces. Până în 2024, rețeaua și portalul *EURES* vor fi complet integrate în ELA, inclusiv în ceea ce privește complementaritatea informațiilor și serviciilor furnizate în cadrul spectrului mai larg al activităților ELA.

Ne propunem și să extindem amploarea și aria de acoperire geografică a activităților comune. Acest proces va fi corelat cu simplificarea accesului autorităților naționale și al tuturor celorlalte părți interesate la asistența ELA, lucru ce aduce

interviu

o valoare adăugată clară. Evaluarea finală a succesului acestei misiuni va fi atât calitativă, cât și cantitativă. Din acest motiv, abordarea ELA privind cooperarea va fi una integrată.

Având la bază un cadru pentru cooperare îmbunătățit și cu o funcționalitate sporită, activitatea de coordonare și sprijinire a inspecțiilor comune și concertate va merge mână în mână cu schimbul constant de informații și date, precum și cu eforturile de a spori capacitatea statelor membre și a partenerilor sociali de a coopera în vederea protejării pieței interne echitabile.

Toate acțiunile noastre vor trebui să fie țintite și fundamentate. În acest scop, ELA va exploata pe deplin informațiile specializate colectate pe Platforma europeană de combatere a muncii nedeclarate și va realiza analize importante privind mobilitatea forței de muncă și evaluarea riscurilor.

Referitor la responsabilitățile ELA în materie de mediere, Autoritatea a înființat un grup de lucru în luna decembrie 2020, care va defini cadrul necesar în decursul anului 2021. Se preconizează că ELA își va exercita funcția de mediere începând cu 2022. Statele membre și alte părți interesate (ELA însăși, din propria sa inițiativă, și cazurile înaintate spre analiză Autorității de către SOLVIT) vor putea înainta spre mediere către ELA litigiile privind legislația UE aplicabilă. Cazurile înaintate vor fi procesate în conformitate cu regimul de muncă și regulamentul de procedură ce urmează a fi stabilite în 2021. Dacă un anumit litigiu se referă, integral sau parțial, la chestiuni de securitate socială, va fi informată Comisia Administrativă și vor fi urmate procedurile specificate în acordul de cooperare (ce urmează a fi, de asemenea, stabilit în 2021), cu scopul de a asigura buna cooperare, coordonarea activităților și evitarea suprapunerilor.

Nu în ultimul rând, ELA va utiliza pe deplin capacitatea sa sporită de culegere a informațiilor prin efectuarea de analize privind mobilitatea forței de muncă și evaluarea riscurilor. ELA va organiza evaluări *inter pares* între statele membre privind implementarea, aplicarea efectivă și respectarea *acquis*-ului privind mobilitatea forței de muncă în UE. Autoritatea va promova, de asemenea, ajutorul reciproc, inclusiv schimburile de personal, și va sprijini schimbul de bune practici prin, *inter alia*, dezvoltarea programelor de formare sectoriale și trans-sectoriale, inclusiv pentru inspectoratele de muncă, și materiale de formare dedicate (metode de formare online și offline).

După cum putem observa din activitățile planificate pentru următorii ani, ELA are o abordare integrată și proactivă pentru a putea face față provocărilor viitoare. În acest scop, ELA trebuie să arate tuturor valoarea adăugată, prin consolidarea permanentă a rolului de facilitator al unei mobilități echitabile și efective a forței de muncă în UE.

Interviu realizat de **Eliza Vaș** și tradus de **Liliana Comănescu**

Biografie

Cosmin Boiangiu a fost reprezentant permanent adjunct al României pe lângă Uniunea Europeană în perioada 2016-2020. În această calitate, printre alte responsabilități, a condus, în numele Consiliului UE, negocierile privind Regulamentul de instituire a Autorității Europene a Muncii (ELA), Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă, Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, precum și alte directive în materie de politici sociale, ocuparea forței de muncă și piața muncii. Anterior, dl Boiangiu a fost ambasadorul României în Slovenia (2012-2016) și director în cadrul Ministerului de Afaceri Externe din România (2008-2012).

eveniment

Dialoguri@IER - un nou proiect de comunicare în domeniul afacerilor europene

[*continuare de la pag. 1*] Din intervențiile invitaților și din comentariile adresate de către participanți, s-au desprins următoarele idei:

- Economia circulară presupune dezvoltarea unui sistem regenerativ de concepere a unor produse durabile, care să poată fi reparate, reutilizate, recondiționate, reciclate și valorificate;
- Economia circulară are în vedere decuplarea creșterii economice continue de degradarea continuă a mediului și de poluare;
- Economia circulară include crearea unui model de afaceri în care actorii economici dețin proprietatea bunurilor și se manifestă ca furnizori de servicii, vânzând utilizarea produselor și nu produsele ca atare;
- La nivel european, au fost adoptate mai multe reglementări în domeniu, printre care și un nou **Plan de Acțiune privind economia circulară**;
- În ceea ce privește liniile de finanțare disponibile la nivel național pentru activități circumscrise domeniului economiei circulare, pot fi consultate **programele Administrației Fondului pentru Mediu**;
- Schimbările generate de către economia circulară vor fi unele complexe și cu efecte pe termen lung, atât din punct de vedere al comportamentului consumatorilor, cât și în ceea ce privește responsabilitatea extinsă a producătorilor;
- România poate obține avantaje pe termen lung ca urmare a tranziției către economia circulară, atât în sectorul agriculturii ecologice, cât și în ceea ce privește regândirea modelului de competitivitate.

Prezentările susținute de invitați, precum și înregistrarea audio-video a evenimentului sunt disponibile [aici](#).

Florentina Costache
Serviciul Comunicare

Fila de terminologie - reziliența

Foarte actual și vizibil, termenul *reziliență* face parte din discursul public în legătură cu cele două documente oficiale de referință: **Mecanismul de redresare și reziliență** (MRR) lansat de Comisia Europeană pentru ciclul financiar 2021-2027 și **Planul național de relansare și reziliență al României** (PNRR) care urmează a fi aprobat de Comisie în aprilie 2021. În *Nota de fundamentare* pentru OUG nr. 155 din 3 septembrie 2020, care precizează condițiile de finanțare și scopurile urmărite, apar următoarele sintagme în relație cu proiectele de infrastructură din domenii de importanță strategică pentru România:

1. reziliența în sfera oncologică și a bolilor cardio-vasculare;
2. reziliența unităților medicale;
3. reziliența comunităților în situații de urgență;
4. reziliența serviciilor IT&C.

Termenul este definit în Regulamentul (UE) 2021/241 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 februarie 2021 de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență: „reziliență” înseamnă capacitatea de a face față șocurilor economice, sociale și de mediu sau schimbărilor structurale persistente, într-un mod just, sustenabil și favorabil incluziunii. Pe scurt, reziliența este capacitatea de a face față (șocurilor, schimbărilor), adică flexibilitate. Include și intenția de a face față unui fenomen sau eveniment într-un mod pozitiv: echitabil, sustenabil, favorabil.

Utilizat inițial în studiul materialelor, unde capacitatea de a amortiza șocurile se numește rezistență la șoc sau reziliență, termenul a dobândit recent alte nuanțe semantice, s-a specializat, așa cum se întâmplă cu termenii în timp. În prezent se referă la sisteme, la capacitatea și la procesul de adaptare ale acestora la șocuri, provocări.

Pentru publicul larg, *rezilient* nu este foarte cunoscut și apare ca fiind sinonim cu *rezistent*, iar *reziliență* pare a fi doar un alt cuvânt care sună bine, la modă (vezi engl. *buzzword*), pentru *rezistență*. Există o concurență semantică între *rezistent*, pe de o parte, și *durabil/sustenabil*, pe de altă parte, fiind cuvinte parțial sinonime. Am putea considera *rezistent*, mai vechi în limba română, ca hiperonim, termen general care își subordonează cel puțin două hiponime: *durabil/sustenabil* și *rezilient*.

Engl. *resilience* apare în prima parte a secolului al XVII-lea, termen filosofic creat pornind de la lat. *resilientem*, participiul verbului *resilire* „a sări înapoi”, derivat al lui *salire* - „a sări, a țâșni”. Oxford English Dictionary înregistrează mai multe definiții, prima fiind „the action or an act of rebounding or springing back; rebound, recoil”. Larousse indică originea engleză (anglais *resilience*, *rebondissement*) a fr. *résilience*, adăugând la definiția generală și accepțiile speciale din psihologie, ecologie și informatică. O definiție generală similară apare și în DEX, care indică originea din fr. *résilience*.

Interesul pentru reziliență este ilustrat și în două texte din aceste zile. Rodica Zafiu, profesor de lingvistică la Universitatea din București, a publicat în *Dilema veche*, 4 - 10 martie 2021, articolul „Reziliență” și „reziliere”, unde discută etimologia și faptul că unii vorbitori ar putea fi incomodați de apropierea de formă dintre *reziliență* și *reziliere*, dar ajunge la concluzia că „Indignările față de noul termen la modă sînt deci lipsite de sens. Oricum, acesta nu pare sortit să intre în vocabularul cotidian.”²

Un prim raport³, de 11 pagini, dintr-o serie care va urmări pregătirea și aplicarea MRR a fost publicat la începutul lunii martie 2021 de CEPS (Centre for European Policy Studies). Autorul, Jorge Núñez Ferrer, cercetător la CEPS, specializat în instrumentele bugetare și financiare ale UE, citează sintagma *resilient recovery* (Regulamentul nr. 2221 din 2020) și explicitează astfel reziliența: „Here lies an important level of complexity, the recovery package aims to redirect the economy, not to use the stimulus to just restart the economy based on the existing industrial structure. It aims for a new more digital, cleaner, more circular, more just structure aligned with the climate objectives.”

Pentru diferite paradigme, abordări, domenii, detalii privind reziliența, pot fi consultate, cel puțin următoarele contribuții:

- în **domeniul apărării și al securității** („reziliența de tip 1.0 presupune prevenție și stabilitate, reziliența de tip 2.0 se referă la acțiune proactivă și avertizare timpurie, reziliența de tip 3.0 se referă la adaptabilitate dinamică”).
- în documentele UE: echitate socială și reziliență, reziliență pe termen scurt și pe termen lung, reziliență la șocuri externe, reziliență la dezastre, reziliență cibernetică și reacția la atacuri, creșterea rezilienței și a siguranței transportului dioxidului de carbon, reziliență la efectele schimbărilor climatice etc.
- **volumul colectiv** cu aplicare la orașul Iași, Reziliență și Teritoriu, 2015: (la pagina 236, Figura 1. Cadrul conceptual de analiză a rezilienței).
- **telecomunicații și IT**: „Reziliența ICN/ICE reprezintă capacitatea infrastructurii critice de a absorbi șocul inițial, de a se adapta ca urmare a producerii unui hazard sau a unei amenințări și de a-și reveni în urma producerii acestora pentru a asigura în continuare serviciile esențiale ale societății”.

Mariana Bara
Serviciul Coordonare Traduceri

¹ Articolul este disponibil la <https://dilemaveche.ro/sectiune/pe-ce-lume-traim/articol/reziliencia-si-reziliere>

² Pentru eventuala impresie că ar fi doar un alt cuvânt la modă, vezi și <https://advisera.com/27001academy/blog/2016/12/12/organizational-resilience-according-to-iso-22316-is-this-another-buzzword/>.

³ Raportul este disponibil aici: <https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2021/03/Recovery-and-Resilience-Reflection-Paper-No1.pdf>.

Dezvoltarea secțiunii „Mecanisme de monitorizare ONU” pe site-ul IER

În baza protocolului bilateral de colaborare semnat de Institutului European din România (IER) și de Ministerul Afacerilor Externe (MAE) în luna februarie 2020, Serviciul Coordonare Traduceri (SCT) din cadrul IER efectuează traducerea și revizia unor documente necesare în procesul de îndeplinire a obligațiilor asumate de statul român ca membru al Organizației Națiunilor Unite (ONU) și ca parte la instrumentele convenționale fundamentale adoptate în cadrul acesteia.

Avem plăcerea de a vă informa că secțiunea dedicată documentelor traduse și revizuite în baza protocolului sus-menționat a fost dezvoltată pe site-ul IER.

Așa cum publicul s-a obișnuit deja, documentele pot fi accesate în mod gratuit pe site-ul Institutului, în secțiunea „Drepturile omului”, în submeniul „Mecanisme de monitorizare ONU”: <http://ier.gov.ro/traduceri/drepturile-omului/mecanisme-de-monitorizare-onu/>. Noutatea constă în faptul că documentele sunt organizate în prezent într-o mini bază de date, fiecare document putând fi căutat după cod sau titlu, indicându-se etapa de lucru pentru fiecare document (revizuit juridic, în curs de revizie, în curs de traducere, netradus) și data actualizării.

Dintre cele 52 de documente incluse în baza de date, 5 au fost finalizate în 2020, iar restul reprezintă planificarea pentru acest an. Noile documente vor aborda aspecte precum: drepturile copilului, dreptul la educație incluzivă, drepturile persoanelor cu dizabilități, nediscriminare, dreptul la alimentație, dreptul la sănătate etc.

Prin traducerea și revizia acestor documente, ne dorim să facilităm accesul publicului larg la domeniul drepturilor omului asumat de România în cadrul Organizației Națiunilor Unite.

Laura Mihăilescu
Serviciul Coordonare Traduceri

Valoarea adăugată a formării în domeniul afacerilor europene

În vremuri de schimbare continuă, formarea angajaților s-a transformat într-o necesitate pentru asigurarea bunei funcționări și a supraviețuirii instituției, fie ea publică sau privată. Cu ajutorul cursurilor, angajații unei companii pot fi ținuti la curent cu noile tendințe în materie de performanță în muncă, își pot dezvolta noi abilități și dobândi cunoștințele necesare îndeplinirii sarcinilor la un nivel mai ridicat de productivitate.

Evident, cursurile nu rezolvă problema adaptării la nou, doar oferă un fundament pe care fiecare companie și fiecare angajat să poată să clădească. Deși unele elemente au rămas neschimbate, întâlnim la tot pasul aspecte ce necesită adaptare și identificare de noi moduri de lucru sau, în cel mai bun caz, clarificare a noțiunilor și a direcțiilor așteptate de acțiune. În egală măsură, sunt importante a fi cunoscute elementele de protocol și etichetă diplomatice, iar Institutul European din România IER organizează cu regularitate cursuri pe acest subiect. Mai multe informații sunt disponibile [aici](#).



Cum domeniul afacerilor europene este vast, ce anume ar putea fi necesar să cunoască angajații unei instituții? În primul rând, este esențial ca fiecare angajat să înțeleagă ce este și cum funcționează Uniunea Europeană. Cum se iau deciziile? Care sunt instituțiile relevante ale Uniunii Europene și cum lucrează împreună?

În al doilea rând, este important de știut ce fel de decizii se iau în Uniunea Europeană și cum anume sunt implementate acestea prin legislația fiecărui stat membru. De altfel, unul dintre cursurile cu tradiție pe care le realizează IER prin Biroul Formare este în directă legătură cu sistemul normativ al UE. Prin acest curs, participanții învață despre corelația dintre dreptul Uniunii Europene și dreptul național al statelor membre și înțeleg efectele pe care dreptul Uniunii Europene le produce în ordinea juridică internă.

În al treilea rând, ar trebui înțelese elementele financiare ale activității Uniunii: cum se constituie bugetul și cadrul financiar multianual? Care sunt categoriile de cheltuieli pe care UE le face în numele cetățenilor europeni? De ce finanțează UE anumite activități la nivelul statelor membre și cum anume o face? Pentru România, în mod special, este esențial ca atât angajații de la stat cât și cei din mediul privat să înțeleagă cum anume pot atrage fonduri europene și cum anume pot maximiza utilizarea acestora prin proiecte sustenabile și transparente.

Nu în ultimul rând, este de subliniat faptul că fiecare domeniu de activitate are legătură cu o politică și/sau o strategie europeană, politică ce cuprinde, printre altele, prioritățile pentru acel domeniu, principiile de organizare a activității la nivel european și modul de măsurare a performanței. Aceste politici specifice trebuie cunoscute de toți cei ce au legătură cu domeniul în cauză, iar câteva exemple sunt cele legate de sfera digitală și tehnologică, afacerile economice

și monetare, sistemul fiscal, managementul deșeurilor și economia circulară etc.

În acest moment, este imposibil să-ți imaginezi că activitatea vreunui angajat al sistemului public se poate desfășura fără minime tangențe cu sfera europeană. Astfel că formarea în această direcție a devenit rapid un element de bază în pregătirea angajaților, iar Biroul Formare al IER oferă o listă complexă de subiecte, adaptabile cerințelor specifice fiecărei instituții sau departament.

Monica Ingeaua
Biroul Formare

Semnal editorial: *The Right Presidency for Exceptional Times*

Institutul European din România anunță apariția analizei *The Right Presidency for Exceptional Times*, elaborată de Mihai Sebe, coordonatorul Serviciului Studii Europene din cadrul IER. Analiza a fost publicată în cadrul raportului *A Unifying Presidency amid an Unprecedented Crisis: Evaluating the German Council Presidency from the Central and Eastern European Perspective*, sub egida prestigiosului think-tank slovac GLOBSEC.

Raportul a reunit opiniile a 14 experți din 9 state central și est-europene și a propus mai multe grile de evaluare a Președinției germane la Consiliul Uniunii Europene, subliniind importanța pentru țările din această regiune a unor dosare precum: programul *NextGenerationEU*; cadrul financiar multianual 2021-2027 sau coordonarea programului de vaccinare împotriva noului coronavirus.

În privința perspectivei românești asupra președinției germane, autorul a evidențiat susținerea României pentru consolidarea solidarității europene și nevoia de a găsi soluții care să pornească de la principiile unității, coeziunii, solidarității și consensualității. Pe lângă gestionarea crizei economice și sanitare generate de pandemia cu noul coronavirus, alte teme de interes pentru România includ relațiile cu Regatul Unit post-Brexit sau susținerea parcursului european pentru țările din Parteneriatul Estic și Balcanii de Vest.

Unitatea, armonia și solidaritatea la nivel european rămân cruciale în gestionarea provocărilor generate de pandemie, dar și în definirea viitorului proiectului integrării europene. Este esențial ca Europa să rămână unită și puternică. Materialul este disponibil online, în limba engleză, [aici](#).

Ionuț-Mircea Marcu
Serviciul Studii Europene



#Hub4Europe

Redactor-șef: Eliza Vaș
Redactori: Bogdan Mureșan, Ionuț Marcu, Mihai Sebe
Revizie RO: Mariana Bara
Traduceri RO-EN: Liliana Comănescu, Raluca Brad, Laura Mihăilescu, Monica Ingeaua, Ionuț Marcu
Grafică & DTP: Mihai Paraschiv

* Textele publicate în acest Newsletter exprimă opinia autorilor și nu reprezintă poziția oficială a Institutului European din România.

ISSN 2065 - 457X

Pentru a primi viitoarele numere ale Newsletterului IER, vă puteți abona [aici](#).



Institutul European din România
Bld. Regina Elisabeta nr. 7-9, RO - 030016, București, România
Tel: (+4021) 314 26 96/110 / Fax: (+4021) 314 26 66
Contact: newsletter@ier.gov.ro
Web: <http://ier.gov.ro>