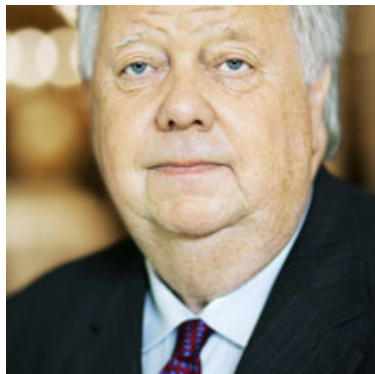


E.S. DOMNUL MATS ÅBERG  
Ambasadorul Regatului Suediei în România

## Guvernul suedez s-a declarat pregătit să își asume această provocare



**Suedia încheie programul celor 18 luni de președinție, început de francezi și continuat de cehi. Care sunt obiectivele Suediei pentru președinția care urmează?**

Prioritățile generale ale președinției suedeze pot fi sintetizate după cum urmează:

- **Criza economică și financiară mondială.** Trebuie găsite soluții deopotrivă globale și europene. UE trebuie să iasă din această criză pe o poziție mai puternică.

- **Schimbarea climatică.** UE trebuie să continue să își asume responsabilitatea pentru amenințarea climatică. Președinția și partenerii săi trebuie să lucreze în vederea adoptării unui nou acord climatic la negocierile internaționale pe teme climatice de la Copenhaga din decembrie.

- **Programul Stockholm.** Cooperarea europeană în justiție și afaceri interne trebuie dezvoltată și consolidată. Obiectivul și viziunea președinției sunt adoptarea unui program de cooperare multianuală pentru crearea unei Europe a cetățenilor, combaterea infracționalității și elaborarea unor politici comune pentru probleme de azil și migrație pentru viitor. Programul Stockholm va contribui la o Europă mai sigură și mai deschisă în care drepturile indivizilor sunt protejate.

- **Strategia UE pentru Marea Baltică.** Ambiția președinției este să dezvolte cooperarea macro-regională a UE pentru a rezolva problemele urgente și grave de mediu în zona Mării Baltice și pentru a transforma regiunea într-un motor mai puternic pentru creștere și dezvoltare. Această strategie sperăm să fie o sursă de inspirație pentru alte regiuni ale UE, de exemplu zona Mării Negre și regiunea Dunării.

- **UE și vecinătatea sa și lumea.** Președinția va continua să depună eforturi în vederea dezvoltării Politicii Europene de Vecinătate - inclusiv Parteneriatul Estic și Uniunea pentru Mediterana. Este, de asemenea, de importanță crucială ca UE să își mențină angajamentele și principiile stabilite în domeniul extinderii. UE ar trebui să își consolideze rolul de actor global. Sunt planificate summituri cu un număr de parteneri importanți în perioada președinției suedeze: Brazilia, China, India, Rusia, Africa de Sud, Ucraina și SUA.



- **Tratatul de la Lisabona și instituțiile europene.** Având în vedere incertitudinile cu privire la Tratatul de la Lisabona și schimbările instituționale care vor avea loc dacă și când va intra în vigoare noul tratat, președinția a făcut pregătiri pentru a se asigura că aplicarea practică va fi cât mai ușoară și mai eficientă chiar de la început.

**Pentru următoarele șase luni țara dumneavoastră va fi motorul agendei comune a UE. Care este sentimentul general privind începerea unei președinții cu un parlament nou ales, cu o Comisie care intră în funcție și, posibil, cu un nou tratat?**

Această sarcină este, desigur, extrem de complicată. Am încercat să ne pregătim pentru diverse scenarii. Parlamentul European nou ales trebuie să se formeze pentru a-și îndeplini rolul. Apoi vom ști puțin mai mult despre unele aspecte ale formării noii Comisii. Problema Tratatului de la Lisabona trebuie tratată cu respectul datorat electoratului irlandez.

**Ne puteți dezvălui opinia dumneavoastră despre cât de eficient va fi programul Stockholm în atingerea obiectivelor sale, în contextul referendumului care va avea loc în Irlanda și, de asemenea, al crizei economice?**

După cum am indicat anterior, întrebarea crucială va fi dacă Tratatul de la Lisabona va intra sau nu în vigoare. Ambiția președinției suedeze este, cu toate acestea, să adopte un nou program de lucru strategic pentru întreaga sferă a politicilor de justiție și afaceri interne, inclusiv politicile privind azilul și migrația, adică un Program Stockholm pentru o Europă mai sigură și mai deschisă în care drepturile indivizilor sunt protejate.

**Cum ați compara prioritățile și circumstanțele în care Suedia a acționat la cârma UE în 2001 cu cele din prezent?**

Președinția suedeză în prima jumătate a anului 2001 s-a desfășurat în condițiile în care UE consta în doar 15 state membre. Să prezidezi 27 de state membre și în condiții instituționale incerte va fi, desigur, o sarcină mai dificilă, care e și mai complexă din cauza actualii crize economice mondiale și a nevoii de a stopa schimbările climatice. Guvernul suedez s-a declarat pregătit să își asume această provocare. Ministrul pentru Afaceri Europene, Cecilia Malmström a rezumat aceasta în două fraze: **„Ambiția noastră este să obținem rezultate într-o gamă largă de probleme având în vedere interesul cel mai bun al Europei în ansamblu. Vom realiza acest lucru printr-o președinție deschisă și eficientă focalizată pe cetățeni”.**

Interviu realizat de **Mădălina Barbu**

### Agenda IER: iulie – septembrie 2009

**Conferință IER:** Provocările Uniunii Europene în anii 2009 și 2010

**2 Iulie**

**Curs IER:** Implementarea politicilor de mediu ale UE de către administrația locală

**21 – 25 Septembrie**

## Al dumneavoastră, cu mândrie

Sunt mândru. Sunt mândru să mă aflu într-o echipă de specialiști, colegii mei din departamentul DCT al Institutului European din România, București. DCT este **Direcția Coordonare Traduceri**, iar aici noi traducem și revizuim cu profesionalism tot felul de documente juridice, în special *acquis-ul comunitar* preaderare și jurisprudența CEDO.

Din anul 2000 am procesat peste 250 000 pagini, iar volumul nu constituie provocarea majoră, ci calitatea pe care vrem să o asigurăm, prin uniformitatea terminologică și stilistică a textelor, ceea ce facilitează identificarea rapidă prin cuvinte-cheie. În plus, prin stagiile propuse studenților facilităm inserția pe piața muncii, prin specializarea acestora. Aceasta este contribuția noastră la integrarea continuă în Uniunea Europeană.

Ceea ce fac împreună cu câțiva colegi specialiști este să revizuim lingvistic diverse texte de tipul celor menționate mai sus. Noi alcătuim ceea ce se numește **Serviciul Terminologie și Revizie Lingvistică** în cadrul DCT.

**Revizia lingvistică** este **veriga esențială** înainte ca un text (de ficțiune sau de specialitate) să fie publicat. Este genul de muncă în care nimeni nu este izolat, cooperăm cu traducătorii și terminologii, precum și cu revizorii juriști pentru a oferi cea mai bună soluție, cea mai bună formă, cea mai exactă traducere a tuturor materialelor care ajung la noi. Este o responsabilitate mare și de aceea revizia lingvistică trebuie făcută de un personal foarte calificat și cu multă experiență. Este o profesie în sine (cu propriile caracteristici), deși, deocamdată nu avem propria noastră poziție în Clasificarea Ocupațiilor din România.

Din punct de vedere tehnic, un revizor lingvist este o încrucișare între un traducător, un terminolog și o enciclopedie ambulantă, datorită multiplelor domenii cu care aceștia vin în contact la un moment dat. Revizia lingvistică este locul unde se iau deciziile finale (referitoare la forma textului). Ne ajutăm reciproc; ne ajută faptul că traducătorii noștri fac o treabă bună, ne ajută terminologia corespunzătoare furnizată de terminologii noștri și ne ajută acuratețea consultanței oferite de juriștii noștri. În cadrul DCT, lucrăm conform standardului internațional EN 15038:

**„calitatea nu este garantată de traducere care este doar o etapă a procesului, ci de faptul că traducerea este revizuită de către o persoană alta decât traducătorul.”**

Suntem foarte conștienți de faptul că dacă este vorba de probleme juridice, este vorba de viețile unor oameni sau de bunurile lor (ceea ce, extrapolând, tot la viețile lor se referă); dacă este vorba de cărți, este vorba de reputația autorului, a editurii și, de ce nu, este vorba de bani, în ultimul rând.

Ne dorim ca universitățile, colegiile să țină cont de faptul că studenții la lingvistică aplicată au nevoie de pregătire nu doar în traducere, ci și în revizie. Un revizor profesionist are nevoie de cunoștințe solide de lingvistică (fără a mai vorbi de cunoștințele solide de limbi străine, în cazul nostru engleză și franceză, în principal), o cunoaștere aprofundată a limbii materne, informații generale din diverse domenii de interes, inclusiv literatură (deoarece acolo se pot găsi exemplele cele mai importante de utilizare rafinată a limbii) și, cel mai important, studenții ar trebui încurajați să își dezvolte sau să își perfecționeze gândirea alternativă sau critică. Totodată, și profesorii ar trebui să nu mai încurajeze doar conținutul în defavoarea formei – renunțând la diacritice, de exemplu.

**Ca revizor**, deseori trebuie să găsești soluții pentru situații noi și aceasta nu este o sarcină pe care o poți îndeplini ușor dacă nu ai o gândire critică. Uneori noi suntem niște Sherlock Holmes ai lingvisticii, ceea ce, să fiu sincer, este foarte distractiv – ceea ce e necesar într-o muncă dificilă.

**Revizia lingvistică** este o ocupație specială, de o importanță specială, chiar dacă de multe ori noi suntem invizibili. Dar pentru un revizor nu este important să fie vizibil, ci textul trebuie să iasă în față și să vorbească pentru noi.

Acum probabil că înțelegeți de ce sunt așa de mândru și de ce, trebuie să recunosc, voi fi și mai mândru (dacă este posibil) atunci când poziția noastră va fi stabilită *de jure* (așa cum spun colegii noștri juriști).

**Gigi Mihăiță**

Serviciul Terminologie și Revizie Lingvistică, DCT

\* <http://qualitystandard.bs.en-15038.com/>



**Puteți achiziționa acum următoarele publicații DCT cu doar 25 RON:**

**GHID STILISTIC** de traducere în limba română pentru uzul traducătorilor acquis-ului comunitar, ediția a V-a, revăzută și adăugită,

**JURISPRUDENȚA ISTORICĂ A INSTANȚELOR COMUNITARE** - culegere de rezumate - volumul I,

direct de la sediul IER sau prin poștă cu plata prin transfer bancar (prețul publicației plus taxe poștale).

Pentru informații suplimentare consultați [www.ier.ro](http://www.ier.ro) sau adresați o solicitare la [sales@ier.ro](mailto:sales@ier.ro).

## Reconcilierea între viața profesională și cea de familie – condiție a egalității de șanse

Rolurile femeilor și ale bărbaților în viața de familie și în viața profesională se află în continuă schimbare încă din anii '50. Este o schimbare lentă, devenită din ce în ce mai vizibilă ca urmare a eforturilor continue ale Uniunii Europene în parteneriat cu statele membre, societatea civilă și alți parteneri sociali. Totuși persistă inechități, iar obstacolele din calea realizării schimbării sunt departe de a fi depășite.

### Egalitatea de șanse între femei și bărbați în UE

În 2006, Comisia Europeană (CE) a adoptat, în continuarea strategiei cadru 2001 - 2005, **Foia de parcurs pentru egalitatea dintre femei și bărbați pentru 2006 - 2010**. Aceasta reprezintă angajamentul european privind susținerea egalității de șanse între femei și bărbați, materializat prin inițiative, politici și măsuri specifice în vederea îmbunătățirii cadrului legislativ în acest domeniu, integrării egalității de șanse în toate politicile și programele comunitare, intensificării dialogului social, schimbului de bune practici și obținerii de rezultate concrete în vederea participării femeilor la piața muncii, la procesele decizionale, combaterii stereotipurilor, eliminării segregării educaționale și profesionale.

Realizarea egalității între femei și bărbați este un factor cheie pentru îndeplinirea obiectivelor de creștere economică, ocupare a forței de muncă și coeziune socială. Egalitatea de șanse vizează atât asigurarea independenței financiare, cât și dezvoltarea capitalului uman, în scopul valorificării întregului potențial al femeilor și bărbaților, cu atât mai importantă în contextul recesiunii economice și al evoluțiilor demografice negative.

Egalitatea dintre femei și bărbați, din punctul de vedere al integrării și al menținerii pe piața muncii, ca și al avansării în carieră, depinde în mod esențial de posibilitatea obținerii unui echilibru între viața profesională și cea personală.

Conform Raportului anual al CE privind egalitatea între femei și bărbați, în ciuda progreselor înregistrate în ceea ce privește rata de integrare în muncă a femeilor la nivel general (de la 51,1% în 1997 la 58,3% în 2007, cu o variație între statele membre cuprinsă între 36,9% și 73,2%), statisticile relevă diferențe importante atunci când vine vorba de femeile și bărbații cu copii până în 12 ani (rata de încadrare scade cu 12,4% în cazul femeilor și crește cu 7,3% pentru bărbați). De asemenea, femeile lucrează cu fracțiune de normă într-o proporție de patru ori mai mare decât bărbații.

Deși modul în care o persoană, fie ea femeie sau bărbat, se raportează la aspectele profesionale și familiale ține de alegerea personală, aceste alegeri sunt influențate, pe de o parte, de stereotipurile sociale și culturale, care definesc rolurile femeilor și bărbaților în societate și, pe de altă parte, de existența unor structuri și politici de reconciliere între viața profesională și cea privată care să faciliteze integrarea și menținerea pe piața muncii. Persistența unei distribuții inegale a responsabilităților casnice și familiale determină mai multe femei decât bărbați fie să își întrerupă cariera pentru o perioadă mai mică sau mai mare, fie să aleagă modalități de lucru flexibile, precum fracțiunea de normă, care pot avea un impact negativ asupra avansării în carieră. Persistența stereotipurilor și dezechilibrul în timpul și energia alocate responsabilităților casnice pot determina femeile să aleagă anumite tipuri de locuri de muncă care să le permită să se ocupe mai mult de familie, dar care pot fi mai puțin apreciate, și implicit mai prost plătite, și pot afecta accesul femeilor în posturi de responsabilitate și conducere.

Toate acestea își pun amprenta asupra bunăstării financiare pe termen scurt, mediu și lung a femeilor și le fac mai vulnerabile mai ales în condiții de recesiune economică precum cele pe care le traversăm în această perioadă.

Deși concediul pentru îngrijirea copilului poate fi luat de oricare dintre părinți, în general este luat de femei. Acest fapt este întreținut de stereotipurile de gen și așteptările culturale și la rândul său perpetuează aceste stereotipuri, atât în familie cât și la locul de muncă. Treptat, atitudinile se schimbă, însă în contextul actual, bărbații sunt în general, în mai toate statele membre (cu excepția țărilor nordice: Suedia, Danemarca) mai puțin dispuși să își ia concediu pentru creșterea copilului din motive variate, cum ar fi indemnizația insuficientă, cultura organizațională mai puțin flexibilă în cazul bărbaților, temeri legate de siguranța locului de muncă și impactul negativ asupra carierei.

În acest cadru, măsurile și programele orientate spre combaterea stereotipurilor de gen, încurajarea împărțirii echitabile a sarcinilor familiale și dezvoltarea unor servicii de îngrijire accesibile și de calitate pentru copii ce facilitează combinarea vieții profesionale și de familie atât pentru femei, cât și pentru bărbați sunt deosebit de importante.

### Între deziderat, efort comun și succes

În 2009, Comisia își propune să-și intensifice demersurile pentru apropierea la un nivel satisfăcător de obiectivele de la Barcelona, care la acest moment sunt departe de a fi îndeplinite în majoritatea statelor europene, în special în ceea ce privește structurile de îngrijire a copiilor de până la 3 ani.

La nivel legislativ, se impune concretizarea inițiativelor importante pe care anul 2008 le-a adus în acest domeniu și care au vizat propunerea de modificare a Directivei 92/85/CEE privind creșterea concediului minim de maternitate de la 14 la 18 săptămâni și îmbunătățirea protecției locurilor de muncă ale mamelor, precum și propunerea de aplicare a prevederilor Directivei 86/613/CEE și în cazul lucrătorilor care desfășoară o activitate independentă și al soților colaboratori ai acestora. De asemenea, se vor continua demersurile în ceea ce privește negocierile partenerilor sociali pentru modificarea dispozițiilor europene cu privire la concediul pentru creșterea copilului, căutându-se cele mai bune modalități de încurajare a taților să recurgă la acest tip de concediu și de creare a cadrului favorabil pentru ca aceștia să aibă posibilitatea de a se implica mai mult în îngrijirea copiilor.

Acțiunile de combatere a stereotipurilor de gen avute în vedere sunt menite să pornească de la vârste cât mai fragede, cu un accent deosebit pe modificarea modelelor educaționale (școală, familie) și culturale (mass-media) care determină asumarea anumitor tipuri de roluri și care întrețin anumite atitudini și așteptări la nivel individual și general.

În acest domeniu, schimbarea a fost și este anevoioasă pentru că implică atitudini și modele adânc înrădăcinate ce țin de tradiții organizaționale și culturale. Este necesară abordarea în manieră integratoare a diverse direcții de acțiune pentru a combina schimbarea atitudinilor cu dezvoltarea structurilor care să vină în întâmpinarea și să satisfacă nevoile atât ale femeilor, cât și ale bărbaților cu privire la activitatea profesională și viața de familie.

**Diana Popa**

Direcția Coordonare Traduceri

<sup>1</sup> COM(2009) 77 final

<sup>2</sup> În martie 2002, Consiliul European, reunit la Barcelona, a invitat statele membre să „elimine obstacolele din calea participării femeilor pe piața muncii și, ținând cont de cerere și în conformitate cu sistemele naționale în domeniu, să depună eforturi pentru a institui, până în 2010, structuri de îngrijire pentru cel puțin 90% dintre copiii cu vârste cuprinse între trei ani și vârsta de școlarizare obligatorie și pentru cel puțin 33% dintre copiii cu vârste sub trei ani”. [COM/2009/0077 final]

## Flexicuritatea și dialogul social în România

Conferința „**Flexicuritatea și dialogul social în România**” organizată de Institutul European din România la 29 iunie face parte din ciclul de dezbateri „**Politicele României**”, iar evenimentul marchează debutul studiului IER cu aceeași temă.

Printre participanți s-au numărat reprezentanți de marcă ai partenerilor sociali, guvernului, patronatelor și sindicatelor, experți și specialiști, reprezentanți ai societății civile, jurnaliști, care s-au dovedit deosebit de interesați de această temă, actuală prin implicațiile sale sociale și economice.

Dezbaterile s-au concentrat asupra conceptelor de **flexicuritate** și **dialog social**, primul dintre acestea impunându-se în ultimii ani ca urmare a transformărilor semnificative de pe piața muncii. Aceste aspecte au generat numeroase dezbateri la nivel comunitar, astfel că în Uniunea Europeană au apărut și evoluează modele diferite de **flexicuritate**. În acest context, conferința a abordat și a promovat strategii politice de întărire simultană pe de o parte a flexibilității pieței muncii, a organizării muncii și a relațiilor de muncă, dar și a securității sociale și a securității ocupării, pe de altă parte, într-un format dual. Alte teme semnificative în conturarea discuțiilor au vizat consolidarea cooperării și a dialogului dintre partenerii sociali pentru avansul flexicurității, precum și racordarea României la bunele practici europene în domeniu, prin analiza modelelor de practici existente în domeniu, în încercarea de a răspunde întrebării: „Ce model i s-ar potrivi României?”.



În sesiunea de deschidere au luat cuvântul reprezentanții partenerilor sociali, respectiv domnii Valentin Mocanu, Secretar de Stat în cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, Cristian Pârvan, Secretar General al Asociației Oamenilor de Afaceri din România, Costel Olteanu, Președintele Uniunii Naționale a Patronatului cu Capital Privat din România și Bogdan Hossu, Președintele Cartel Alfa. Moderarea sesiunii introductive a fost asigurată de doamna Gabriela Drăgan, Director General IER.

Panelul de dezbateri a beneficiat de contribuțiile semnificative ale câtorva experți, între care doamna Vasilica Ciucă, Director General INCSMPS, domnul Iulian Onească, șeful Serviciului Analiză și Studii Europene, IER, doamna prof. univ. dr. Raluca Dimitriu, Academia de Studii Economice, doamna Maria Poenaru, cercetător științific la Institutul de Economie Națională și doamna Doina Patrubani-Voicu, director Departamentul

Consulting, Deloitte-România. Sesiunea a fost moderată de domnul Cătălin Ghinăru, secretar științific, INCSMPS, coordonatorul echipei de cercetători selecționați pentru realizarea studiului IER „**Flexicuritatea și dialogul social în România – perspective privind implementarea principiilor flexicurității în întreprinderile românești**”.

### Conceptul de flexicuritate – context și perspective

Domnul Valentin Mocanu a evidențiat sensurile diferite și complexe ale conceptului de **flexicuritate**, subliniind că procesul de definire a termenului cunoaște o evoluție continuă, având în vedere existența unui număr semnificativ de grupuri de interese care își aduc contribuția la conturarea lui. 2009. Reprezentantul Ministerului Muncii a subliniat cu acest prilej dorința Guvernului de a lua cunoștință de nevoile partenerilor sociali și de a acționa ca mediator între adepții flexibilității, pe de o parte, și cei ai securității, pe de altă parte.

### Formarea profesională continuă – premisă pentru o piață a muncii flexibilă

Pregătirea profesională continuă și faptul că dialogul social constituie maniera cea mai adecvată de rezolvare a problemelor sociale au fost aspectele reliefate de toți vorbitorii. Reprezentanții partenerilor sociali, cercetătorii și experții invitați să-și prezinte opiniile în cadrul panelului de dezbateri au atras atenția asupra deficiențelor identificate în sistemul românesc, care nu se concentrează suficient asupra instruirii profesionale continue. Acest fapt are consecințe serioase asupra structurii forței de muncă și asupra capacității indivizilor de a se adapta cerințelor unei piețe a muncii în continuă schimbare.

Printre subiectele abordate s-au numărat și o serie de propuneri menite să sporească flexibilitatea pieței muncii, elemente ce privesc flexibilitatea internă (structura programului de lucru, modificarea sarcinilor de lucru) și aspectele de securitate socială. Cercetătorii au evidențiat elementele specifice diferitelor țări și modele de **flexicuritate**, propunând implementarea unor strategii integrate în domeniul politicilor sociale, care să îmbine atât aspectele semnalate de adepții flexibilității cât și de cei ai securității sociale. Prezentările au fost urmate de o sesiune de întrebări și răspunsuri, în cadrul căreia participanții au avut ocazia de a adresa întrebări experților din panel.

Sinteza detaliată a conferinței este disponibilă pe [www.ier.ro](http://www.ier.ro), secțiunea Arhivă evenimente.

**Agnes Nicolescu**

Analiză și studii europene

**Redactor - șef:** Mădălina Paula Barbu  
**Redactori:** Alina Arhire, Mariana Bara, Iulia Serafimescu  
**Grafică:** Monica Dumitrescu  
**Versiunea în limba engleză:** Mihaela Papa, Diana Popa

\* 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 *Newsletter-ului* Institutului European din România, vă puteți abona accesând următorul link: [www.ier.ro](http://www.ier.ro).



**Institutul European din România**

Bld. Regina Elisabeta nr. 7-9, RO – 030016, București, România

Tel: (+4021) 314 26 96/ 133 / Fax: (+4021) 314 26 66

Contact: [newsletter@ier.ro](mailto:newsletter@ier.ro)

Web: [www.ier.ro](http://www.ier.ro)