

MECANISME DE REALIZARE A PROTECTIEI SOCIALE A MUNCII IN CADRUL UNIUNII EUROPENE

In sistemul actual al tratatelor comunitare, politicile sociale i se acordă un rol mai important în comparație cu reglementările anterioare. In chiar Preambulul său, TMs face mențiunea că statele care au decis să instituie Uniunea europeană confirmă atașamentul lor la drepturile sociale fundamentale și sunt hotărâte să promoveze progresul economic și social, iar la art. 2 este indicat, ca un prim obiectiv pe care și-l propune Uniunea, „promovarea unui progres economic și social și un înalt nivel de folosire a forței de muncă prin întărirea coeziunii economice și sociale. În Preambulul Tratatului CE este, de asemenea, afirmată hotărârea statelor comunitare de a asigura progresul lor economic și social prin acțiunea comună de eliminare al barierelor care divizează Europa. Misiunea Comunității, așa cum se afirmă în art. 2 a1 acestui Tratat, este aceea ca, prin stabilirea unei piețe comune și a unei uniuni economice și monetare și prin punerea în practică a politicilor sau acțiunilor comune avute în vedere la art. 3 și art. 4 între care sunt menționate și „promovarea unei coordonări "între politicile de folosire a forței de nuncă din statele membre în scopul întăririi eficacității lor prin promovarea unei strategii coordonate pentru folosirea forței de muncă" [lit. i)] și „o politică în domeniul social cuprinzând un Fond social european [art. 3 lit. j)], să se promoveze un nivel de folosire a forței de muncă și de protecție socială ridicat, creșterea nivelului de trai și calității vieții, coeziunea economică și socială".

În aplicarea acestor texte legale, Titlul XI al Părții a treia din Tratat detaliază toate elementele politicii sociale, dând în plus o reglementare concretă unor materii precum educația, formarea profesională și tineretul, întrucât de acestea depind în largă măsură eficacitatea și coerența politicii sociale.

Scopul politicii sociale este definit la art. 136 în următorul sens: „Comunitatea și statele membre, conștiente de drepturile sociale fundamentale precum cele enunțate în Carta socială europeană semnată la Torino la 18 octombrie 1961 și Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor din 1989, au ca obiectiv promovarea folosirii forței de

muncă, condiții îmbunătățite de viață și de muncă, în așa fel încât să se facă posibilă armonizarea concomitent cu susținerea ameliorării lor, o protecție socială corespunzătoare, dialogul social, dezvoltarea resurselor umane care să permită un înalt nivel de folosire a forței de muncă și să combată excluderea (alin. 1); „în acest scop Comunitatea și statele membre pun în practică măsuri care țin seama de formele diverse ale practicilor naționale, în special în domeniul relațiilor contractuale și de necesitatea menținerii competitivității economiei comunitare” (alin. 2); „ele consideră că o asemenea evoluție nu va rezulta doar din funcționarea pieței comune, care va favoriza armonizarea sistemelor sociale, ci și din dispozițiile prezentului Tratat și din apropierea prevederilor stabilite prin lege, regulament sau acțiune administrativă” (alin. 3).

Se poate constata, față de cele astfel enunțate, că obiectivele formulate urmează a fi îndeplinite prin acțiunile convergente ale Comunității ca o entitate distinctă și ale statelor membre în individualitatea lor, prin punerea în practică a unor măsuri care țin seama de diversitatea practicilor naționale, în special în domeniul relațiilor contractuale și de necesitatea asigurării competitivității economiei comunitare.

Dezvoltarea politicii sociale va rezulta nu numai din funcționarea pieței comune care va favoriza armonizarea sistemelor sociale, ci și din dispozițiile Tratatului și din apropierea prevederilor stabilite prin lege, regulament și acțiune administrativă, ceea ce înseamnă că în lipsa unui fundament economic adecvat, constituit de o bună funcționare a pieței comune favorizante armonizării sistemelor sociale, și a aplicării eficiente a ansamblului dispozițiilor Tratatului CE și a dispozițiilor stabilite prin lege, regulament sau acțiune administrativă care urmează a fi apropiate, obiectivele propuse nu ar putea fi realizate în deplinătatea lor, prin raportare la obiectivul întregii acțiuni comunitare - acela de asigurare a promovării progresului sub ambele sale aspecte economic și social care sunt puse pe plan de egalitate.

Atunci când este în discuție funcționarea pieței comune ca un prim mijloc de realizare a scopului politicii sociale, se are în vedere și funcționarea pieței muncii prin libera circulație a lucrătorilor, în acest sens trebuie să fie luate în considerare forțele libere care afectează această piață la nivelul condițiilor de muncă, adică organizațiile patronale și ale lucrătorilor și negocierile colective care rezultă, precum și presiunea exercitată în ceea ce privește conținutul măsurilor guvernamentale în domeniul social.

Cel de-al doilea mijloc de realizare a obiectivelor în cauza - dispozițiile Tratatului - are în vedere, în special prevederile relative la domeniul economic, cum ar fi cele privind asigurarea coordonării de către Consiliu a politicilor economice generale ale statelor membre (art. 202) și alte asemenea competențe, care trebuie să fie astfel utilizate încât să observe

dispozițiile generale ale Tratatului și, mai ales, cele privind creșterea nivelului de trai și a calității vieții. Așa fiind, prin dispoziții distincte (art. 137) se statuează că, în vederea realizării obiectivelor avute în vedere la art. 136, Comunitatea va sprijini și va completa activitățile statelor membre în următoarele domenii:

a) ameliorarea în special a mediului de muncă pentru protejarea sănătății și securității lucrătorilor;

b) condițiile de lucru,

c) securitatea socială și protecția socială a lucrătorilor;

d) protecția lucrătorilor atunci când contractul de muncă este reziliat;

e) informarea și consultarea lucrătorilor;

f) reprezentarea și apărarea colectivă ale intereselor lucrătorilor și ale patronilor, inclusiv cogestiunea, sub rezerva par. 5 din art. 137;

g) condițiile de angajare pentru resortisanții statelor terțe care își au reședința în mod legal pe teritoriul comunitar;

h) integrarea persoanelor excluse de pe piața muncii sub rezerva art. 150; i) egalitatea între bărbați și femei cu privire la șansele pe piața muncii și a tratamentului la locul de muncă;

j) combaterea excluderii sociale;

k) modernizarea sistemelor de protecție socială, sub rezerva lit. c).

În acest scop, Consiliul poate, conform par. 2 din același art. 137:

a) să adopte măsuri destinate să încurajeze cooperarea între statele membre prin intermediul inițiativelor îndreptate spre perfecționarea cunoștințelor, dezvoltarea schimbului de informații și de practici mai bune, promovarea modurilor de abordare inovatoare și evaluarea experiențelor, cu excluderea oricărei armonizări a legilor și regulamentelor statelor membre;

b) să hotărască în domeniile avute în vedere la par. 1 lit. a)-i), prin intermediul directivelor, cerințe minimale aplicabile progresiv, ținând scama de condițiile și de reglementari tehnice existente în fiecare dintre statele membre. Aceste directive evită impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice astfel încât să împiedice crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii.

Consiliul statuează conform procedurii avute în vedere în art. 251 după consultarea Comitetului economic și social și a Comitetului regiunilor, cu excepția domeniilor menționate în par. 1 lit. c), d), f) și g), când Consiliul statuează în unanimitate pe baza unei propuneri din

partea Comisiei, după consultarea Parlamentului și a acestor Comitete. Consiliul, statuând în unanimitate pe baza unei propuneri din partea Comisiei, după consultarea Parlamentului, poate decide să facă procedura prevăzută în art. 251 aplicabilă par. 1 lit. d), f) și g).

Prin art. 137 par. 3 se dă unui stat membru posibilitatea de a încredința partenerilor sociali, la cererea lor comună, implementarea directivelor adoptate potrivit celor mai sus arătate, dar în acest caz, el trebuie să se asigure, cel mai târziu la data la care o directivă trebuie să fie transpusă conform art. 249, că partenerii respectivi au introdus prin acord măsurile necesare și să ia orice măsură care să-i permită în orice moment să fie în situația de a garanta rezultatele impuse prin directivă.

Conform par. 4 din art. 137, dispozițiile adoptate așa cum s-a precizat mai sus nu afectează dreptul recunoscut statelor membre de a defini principiile fundamentale ale sistemului lor de securitate socială și nu trebuie să afecteze în mod semnificativ echilibrul financiar al acestui sistem și nici nu pot să împiedice un stat membru să mențină ori să introducă măsuri mai stricte compatibile cu Tratatul, iar în virtutea par. 5, dispozițiile art 137 nu se vor aplica retribuițiilor, dreptului de asociere, dreptului la grevă sau dreptului de a impune lock-outs.

În același sens al înlăptuirii obiectivelor stabilite la art. 136 și sub rezerva altor dispoziții ale Tratatului, Comisia potrivit art. 140 CE încurajează cooperarea între statele membre și va înlesni coordonarea acțiunii lor în toate domeniile politicii sociale conform Cap. 1 acționând așadar, ca un factor de apropiere a statelor membre, în special în domenii relative la:

- folosirea forței de muncă;
- dreptul muncii și condițiile de muncă;
- pregătirea profesională de bază și avansată;
- securitatea socială;
- prevenirea accidentelor și a bolilor profesionale;
- igiena muncii;
- dreptul de asociere și negocierile colective între patronat și lucrători.

În acest scop, Comisia urmează să acționeze în strânsă legătură cu statele membre, efectuând studii, emițând avize și organizând consultări în privința atât a problemelor ce survin pe plan național, cât și celor de interes pentru organizațiile internaționale. Ea va putea în plus să formuleze recomandări în temeiul art. 211 CE.

Prin art. 138 (în formularea și cu numerotarea anterioare TA - art. 118 A introdus prin

AUE) și art. 139 CE, importante sarcini sau competențe revin Comisiei și Consiliului în ceea ce privește promovarea consultărilor și dialogul între partenerii sociali la nivel comunitar, reluându-se prevederi ale Acordului asupra politicii sociale.

Cel de-al treilea mijloc - apropierea prevederilor stabilite prin lege, regulament sau acțiune administrativă - este o aplicare în materia specifică a politicii sociale a dispozițiilor generale prevăzute la art. 94 - art. 97 din Tratat. Diferențele între legislațiile naționale pot să survină mai ales în sistemele de securitate socială. Ele pot să genereze importante distorsionări ale concurenței datorită cheltuielilor financiare în la unele sectoare. De asemenea, ele pot să fie susceptibile să afecteze direct stabilitatea sau funcționarea pieței comune a muncii prin avantajele sau dezavantajele pe care unele legislații naționale le-ar putea produce.

În concret, numeroasele măsuri de armonizare a legislațiilor și politicilor sociale au fost adoptate în diverse domenii precum regimul securității sociale, condițiile de muncă și salariate, igiena și securitatea muncii, politica locuințelor. Ele au luat forma unor recomandări sau rezoluții ale Consiliului sau ale Comisiei, cum ar fi asupra săptămânii de lucru de 40 de ore și concediul plătit de patru săptămâni (în 1975), vârstei de pensionare (în 1982), igienei, securității și sănătății la locul de muncă (în 1987). Unele directive ale Consiliului privesc "egalizarea salariilor bărbaților și ale femeilor - Nr. 75/117 din 10 februarie 1975 , sau garantarea drepturilor angajaților în cazul transferului de întreprinderi, de afaceri sau de părți de afaceri -Nr. 77/187 din 14 februarie 1977, ori protecția salariaților în cazul insolvenței patronului - Nr. 80/987 din 20 oct. 1980, sau protecția lucrătorilor expuși la agenți chimici, fizici sau biologici în timpul muncii - Nr. 80/1107 din 27 noiembrie 1980. ameliorarea. La 18 iulie 1994 a fost creată o Agenție europeană pentru protecția securității și sănătății în timpul muncii prin Regulamentul Nr. 2062 din 18 iulie 1994, al Consiliului, (J. Of. L 216/1 din 20 august 1994. Un nou act comunitar-Regulamentul Consiliului Nr. 1654/2003 din 18 iunie 2003 (J. Of. L 245/38 din 29 sept. .2003) - reglementează această Agenție, în această materie Consiliul a mai adoptat Recomandarea nr. 2003/134 din 18 febr. 2003 privind ameliorarea protecției sănătății și securității în timpul muncii privindu-i pe lucrătorii nesalariați (independenți).

Prin Decizia Nr. 97/16 din 10 ian. 1997 s-a stabilit înființarea unui Comitet privind piața muncii și a folosirii forței de muncă, cu scopul de a asista Consiliul la îndeplinirea responsabilităților sale în aceste domenii (J. Of. L 6/32 din 10 ian. 1997), ea fiind abrogată și înlocuită prin Decizia Consiliului Nr. 2000/98 din 24 ianuarie 2000 privind înființarea Comitetului asupra folosirii forței de muncă, în temeiul art. 130 CE (J. Of. L 29/21 din 4 febr.

2000), iar prin Decizia Consiliului Nr. 1999/207 din 9 martie 1999 s-a reformat Comitetul permanent privind folosirea forței de muncă și s-a abrogat decizia Nr. 70/523 (J. Of. L. 143/13 din 8 iunie 1999). Un comitet de înalți responsabili privind inspecția muncii a fost înființat prin Decizia Nr. 9:5/319 din 12 iulie 1997, a Comisiei (7. Of. L 188/14 din 9 aug. 1995), iar prin Decizia Nr. 95/320 din 12 august 1995 (7. Of. L. 188/14 din 9 aug. 1995) a fost creat un comitet științific în materie de expunere profesională la agenți chimici.

În sfera raporturilor de muncă au fost adoptate alte două Directive. Astfel, prin Directiva Nr. 91/533 din 14 octombrie 1991 a Consiliului" a fost instituită obligația celui ce angajează de a-l informa pe lucrător despre condițiile aplicabile contractului și relației de muncă. Forma pe care urmează să o ia această informație poate să fie constituită de un contract, scrisoare de angajare, orice alt înscris comportând informațiile impuse - identitatea părților, locul de muncă, titlul, gradul, calitatea și categoria de încadrare, caracterul sau descrierea sumară a muncii.

Prin Directiva Parlamentului și Consiliului Nr. 2002/14 din 11 martie 2002 s-a stabilit un cadru general pentru informarea și consultarea angajaților din Uniunea europeană . Se au în vedere:

1) informarea privind evoluția recentă și probabilă a întreprinderilor sau a activităților și situației economice ale stabilimentelor;

2) informarea și consultarea privind. situația, structura și evoluția probabila a locurilor de muncă în cadrul întreprinderii sau stabilimentului și în legătură cu măsurile de anticipare preconizate, în special când există o amenințare asupra utilizării forței de muncă;

3) informarea și consultarea privind deciziile susceptibile să ducă la schimbări substanțiale în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele avute în vedere de alte prevederi comunitare așa cum sunt menționate în art. 9 din Directivă.

Prin Directiva Nr. 93/104 din 23 noiembrie 1993, a Consiliului, s-au reglementat unele aspecte privind amenajarea timpului de muncă. Directiva stabilește norme minimale de securitate și de sănătate în acest domeniu. Secțiunea I se referă la perioadele minimale de odihnă și la alte aspecte ale amenajării timpului de muncă: repaus zilnic minim 8 ore consecutive, timpul de pauză, repausul săptămânal minim 24 de ore fără întrerupere, în principiu duminică, durata maximă a săptămâni de lucru, durata medie pentru flecare perioadă de 7 zile să nu depășească 48 de ore, inclusiv ore suplimentare, concediile anuale - cel puțin patru săptămâni conform condițiilor de obținere și de acordare prevăzute de legislațiile și/sau practicile naționale. Secțiunea a III-a privește munca de noapte și ritmul de muncă. Dispoziții mai favorabile pot să fie introduse de state (art. 15). Sunt posibile derogări (art. 17; din partea

statelor de la principiile generale de securitate și de sănătate ale lucrătorilor (mai puțin în ce privește concediile) când durata timpului de lucru în baza caracteristicilor specifice ale activităților desfășurate, nu este măsurată sau (și) predeterminată de lucrătorii înșiși, când sunt în cauză: 1) cadre de conducere având putere autonomă de decizie; 2) mâna de lucru familială; 3) personalul din domeniul liturgic al bisericilor și comunităților religioase. Mai sunt permise derogări în cazul convențiilor sau acordurilor între partenerii sociali, cu posibilitatea acordării unei perioade echivalente de compensație pentru situații normale, precum și în cazuri excepționale, când acordarea unor perioade compensatorii nu este posibilă pentru rațiuni obiective și se acordă o protecție specifică.

De regulă, reglementările de armonizare, așa cum rezultă din prevederile art. 136 au în practică temeuri diferite. În timp ce directivele adoptate pe baza art. 94 din Tratat, se referă expres la art. 136, Regulamentele adoptate pe baza art. 308 se referă la art. 137. Nici un act obligatoriu nu a fost, însă, adoptat în privința dreptului de asociere și negocierile colective între patroni și lucrători.

Discuții și controverse au fost suscitade, mai ales în jurisprudență, în legătură cu aplicarea art. 119 care prevedea că în timpul primei etape fiecare stat membru va asigura și ulterior va menține aplicarea principiului că bărbații și femeile trebuie să primească plată egală la muncă egală. Acest principiu a putut fi invocat înaintea tribunalelor naționale, care au obligația de a asigura protecția drepturilor pe care această prevedere le acordă persoanelor, în special în cazul acelor forme de discriminare care își au originea lor în prevederi legislative ori în acorduri colective de muncă, precum și atunci când bărbații și femeile primesc plată inegală pentru muncă egală care este realizată în aceeași întreprindere ori serviciu, indiferent că este public sau privat. Dispoziția a avut și are, așadar efect direct. Dar s-a remarcat că acest efect direct al dispoziției nu s-a aplicat discriminărilor indirecte și deghizate, întrucât în scopul aplicării ei, trebuie să se facă distincție între, în primul rând, discriminarea directă și deschisă care poate fi identificată numai cu ajutorul criteriului bazat pe muncă și plată egală avute în vedere la art. 119 [14], în al doilea rând, discriminarea directă și deghizată, care poate fi identificată numai prin referire la prevederi de implementare mai explicite cu caracter național sau comunitar.

Curtea de justiție a admis că și discriminarea deghizată se poate afla sub incidența art. 119. Dar în nici un caz art. 119 nu poate fi interpretat ca fiind susceptibil să includă, în plus față de plata egală, egalitatea condițiilor de muncă aplicabile bărbatului și femeii. Pentru înlăturarea altor asemenea categorii de discriminări posibile între bărbați și femei, Consiliul a adoptat Directiva Nr. 76/207 din 9 februarie 1976 asupra aplicării principiului tratamentului egal

pentru bărbați și femei în ce privește accesul la angajare, pregătirea și promovarea profesională și condițiile de lucru. Raportându-se la această Directivă, Curtea s-a pronunțat asupra unei reglementări interne care a instituit un sistem de procentaj potrivit căruia, când este în discuție o angajare sau promovare, femeile trebuie să fie automat luate în considerare cu prioritate în raport cu bărbații, la calificare egală, dacă ele sunt subreprezentate, ca în cazul sectoarelor unde ele nu reprezintă cel puțin jumătate din personal. Ea a apreciat că în această situație există o discriminare întemeiată pe sex - în beneficiul femeilor - și dacă directiva autorizează reglementările naționale care au în vedere promovarea egalității șanselor între bărbați și femei îndreptând astfel inegalitățile de fapt existente o măsură care garantează o prioritate absolută și necondiționată pentru femei la momentul numirii și promovării depășește limitele favorizării egalității șanselor.

Dispozițiile acestei Directive pot fi invocate contra unei autorități publice acționând în calitate de angajator, în scopul de a se înlătura aplicarea oricărei prevederi naționale care nu este conformă acelor dispoziții ale Directivei.

Ulterior a fost adoptată Directiva Nr. 79/7 din 19 decembrie 1978 care cuprinde prevederi la care se referă art. 1, par. 2 din Directiva Nr. 76/207, fiind circumscrisă implementării progresive în materie socială a principiului menționat. Directiva a fost interpretată în sensul că ea nu conferă statelor membre libertatea de a include în măsurile naționale de implementare o prevedere tranzitorie care specificând consecințele abrogării unei reguli ce discriminează în privința femeilor relativ la acordarea unui beneficiu, face acest lucru în așa fel încât efectele acestei reguli ar continua să se producă după expirarea perioadei prevăzute de Directivă pentru conformare de către statele membre.

Prin Decizia Nr. 82/43 a Comisiei a fost creat un comitet consultativ privind egalitate șanselor între femei și bărbați, iar prin Rezoluția din 27 martie 1995, Consiliul a avut în vedere participarea echilibrată a femeilor și bărbaților din statele membre la luarea deciziilor.

Prin Tratatul de la Nisa (art. 144 astfel cum a fost înlocuit) s-a reglementat instituirea unui Comitet al protecției sociale care este înființat de Consiliu, după consultarea Parlamentului, având caracter consultativ în scopul promovării cooperării în domeniul politicilor protecției sociale între statele membre și cu Comisia. El are atribuții de:

- 1) urmărirea a situației sociale și a evoluției politicilor de protecție socială în statele membre și în Comunitate;
- 2) facilitare a schimburilor de informații, de experiențe și de bune practici între statele membre și cu Comisia;
- 3) sub rezerva art. 207 CE. de pregătire de rapoarte, de formulare a avizelor sau de

întreprindere a altor activități în domeniile ce intră în competența sa fie la cererea Consiliului, fie din propria sa inițiativă, în îndeplinirea mandatului său, Comitetul respectiv stabilește contacte corespunzătoare cu partenerii sociali. Fiecare stat membru și Comisia desemnează doi membri ai Comitetului.

În scopul de a se ameliora posibilitățile de folosire a forței de muncă a lucrătorilor pe piața internă și de a contribui astfel la creșterea nivelului de viață, prin art. 146 al Tratatului, a fost instituit un Fond social european care are în vedere promovarea în interiorul Comunității a facilităților de folosire a forței de muncă și a mobilității geografice și profesionale a lucrătorilor, precum și facilitarea adaptării la mutațiile industriale și la evoluția sistemelor de producție, în special prin formarea și reconversiunea profesională.

Inițial, obiectivele acestui Fond au fost îndeplinite ca urmare a unor contribuții financiare dar după adoptarea Deciziei nr. 71/66 a Consiliului, înlocuită prin Decizia Nr. 83/516, modificată, contribuțiile au fost substituite cu resursele proprii ale Comunității. Fondul este administrat de Comisie, asistată de un Comitet condus de un membru al acesteia și compus din reprezentanți ai guvernelor, sindicatelor și organizațiilor patronale (art. 148). Consiliul, statuând potrivit procedurii prevăzute la art. 252 și după consultarea Comitetului economic și social și a Comitetului regiunilor, adoptă decizii de aplicare relative la Fond.

Acest fond a fost instituit prin Regulamentele N r. 2052/88 și 4253/88 ale Consiliului și prin Regulamentul specific Nr. 4255/88 din 19 decembrie 1988 care a stabilit prevederi pentru punerea în aplicare a Regulamentului Nr. 2052/88 în privința Fondului social european. Acest din urmă regulament a fost înlocuit prin Regulamentul Nr. 1260/1999 din 21 iunie 1999 al Consiliului¹, prin care s-au stabilit prevederi generale asupra fondurilor structurale și în consecință, a fost adoptat un nou Regulament specific pentru Fondul social european - Nr. 1784/1999 din 12 iulie 1999 al Parlamentului și Consiliului, abrogându-se Regulamentul Nr. 4255/88.

Prin Decizia Nr. 2000/436 din 29 iunie 2000, Consiliul a înființat un Comitet consultativ de protecție socială care are sarcina de a supraveghea dezvoltarea politicii protecției sociale în statele membre și în Comunitate, de a promova schimbul de informații și experți între statele membre și Comunitate și, sub rezerva art. 207 CE, de a pregăti un raport anual asupra protecției sociale, pe care să îl prezinte Consiliului. Comitetul este compus din reprezentanți ai statelor membre, câte doi din fiecare stat, și din doi reprezentanți ai Comisiei.

Ca urmare a modificărilor aduse prin TMs, a fost acordată o extensiune mai mare problemelor educației, formării profesionale și tineretului. Obiectivele Comunității în această privință sunt consacrate în primul rând dezvoltării unei educații de calitate, încurajându-se

cooperarea dintre statele membre și, dacă este necesar, sprijinindu-se și completându-se acțiunea lor și respectând pe deplin responsabilitatea statelor membre pentru conținutul învățământului și pentru organizarea sistemului educativ, ca și diversitatea culturală și lingvistică (art. 149 par. 1). În concret, acțiunea Comunității are în vedere (art. 149 par. 2):

- dezvoltarea dimensiunii europene în educație, în special prin însușirea și difuzarea limbilor statelor membre;
- favorizarea mobilității studenților și profesorilor, inclusiv încurajând recunoașterea academică a diplomelor și a perioadelor de studii;
- promovarea cooperării între instituțiile de învățământ;
- dezvoltarea schimbului de informații și de experiență privind problemele comune sistemelor de educație ale statelor membre;
- favorizarea dezvoltării schimburilor de tineri și de animatori socio-educativi;
- încurajarea dezvoltării educației la distanță.

În același timp, Comunitatea și statele membre vor favoriza cooperarea cu statele terțe și cu organizațiile internaționale competente în materie de educație și în special cu Consiliul European.

Pentru a contribui la realizarea obiectivelor înfățișate, Consiliul nu are posibilități de decizie ci numai de influențare, de încurajare, de recomandare, întrucât textul legal - art. 149 par. 4 - limitează acțiunea Consiliului prin competențele reduse ce i le acordă. Astfel, statuând potrivit procedurii prevăzute la art. 251 și după consultarea Comitetului economic și social și a Comitetului regiunilor, el va adopta acțiuni de încurajare, cu excluderea oricărei armonizări a dispozițiilor legislative și regulamentare ale statelor membre. Credem că rațiunea unei asemenea excluderi se află în reținerea statelor în a abandona atributele suveranității lor în domeniul educațional datorită puternicelor tradiții naționale în această privință. De asemenea, statuând cu majoritate calificată, asupra propunerii Comisiei, Consiliul va elabora recomandări.

În al doilea rând, Comunitatea, potrivit art. 150 par. 1, va pune în aplicare o politică de formare profesională care sprijină și completează acțiunile statelor membre, respectând pe deplin responsabilitatea pentru conținutul și organizarea formării profesionale în aplicarea acestei dispoziții, Consiliul a adoptat Decizia Nr. 94/819 din 6 dec. 1994 prin care se stabilește un program de acțiune pentru implementarea unei politici de formare profesională - programul „Leonardo da Vinci”, în concret acțiunea comunitară urmărește conform art. 150 par. 2:

- facilitarea adaptării la mutațiile industriale în special prin formarea și reconversiunea

profesională;

- ameliorarea formării profesionale inițiale și formarea continuă în scopul de a facilita inserția și reinserta profesională pe piața muncii;
- facilitarea accesului la formarea profesională și favorizarea mobilității formatorilor și a persoanelor în formare, în special a tinerilor;
- stimularea cooperării în materie de formare între instituțiile de învățământ sau de formare profesională și întreprinderi;
- dezvoltarea schimbului de informații și de experiență privind chestiunile comune sistemelor de formare ale statelor membre.

Comunitatea și statele membre vor favoriza cooperarea cu țările terțe și cu organizațiile internaționale în materie de formare profesională. Consiliul statuând conform procedurii prevăzute la art. 251 și după consultarea Comitetului economic și social și a Comitetului regiunilor, adoptă măsuri pentru a contribui la realizarea obiectivelor înfățișate, cu excluderea oricărei armonizări a dispozițiilor legislative și regulamentare ale statelor membre. În această privință se impune aceeași observație ca în cazul domeniului educației, în legătură cu excluderea armonizării, cu mențiunea că de data aceasta, nu mai este precizat genul acțiunilor ce se întreprind sau a actelor ce se adoptă fiind totuși eviden că natura măsurilor ce urmează să fie luate nu va putea să depășească acele caracteristici ale unor acte precum recomandările, avizele sau 3 rezoluțiile, dat fiind obiectivul declarat formal la par. 1 al art. 150 în sensul că politica în materia formării profesionale sprijină și completează numai acțiunile statelor cu respectarea opțiunilor proprii acestora privind conținutul și organizarea formării. Consiliul a adoptat, de exemplu, concluzii privind importanța și obiectivul calității formării profesionale (29 noiembrie 1995) sau concluzii privind eficacitatea școlară, principiile și strategiile privind promovarea reușitei școlare (24 iulie 1995), iar Comisia a adoptat Cartea albă privind educația și formarea - a preda și a învăța, spre o societate cognitivă (29 noiembrie 1995), Cartea verde privind educația, formarea și cercetarea - obstacole la mobilitatea transnațională (2 octombrie 1996), Cartea albă „Un nou impuls pentru tineretul european” (21 noiembrie 2001), Rezoluțiile din 13 iulie 2001 privind rolul educației și formării în politicile legate de folosirea forței de muncă, respectiv privind e-Learning.

S-a precizat în literatura juridică, o posibilă armonizare s-ar pune în discuție numai la nivelul principiilor fundamentale ale formării profesionale, întrucât aceasta ar fi în interesul unei dezvoltări echilibrate social a pieței muncii conform cu obiectivele economice ale Comunității. Noul art. 150 CE, tratează numai despre problema punerii în aplicare a unei politici de formare profesională, și nu despre o politică comună în această privință, așa cum se

preciza în textul anterior TMs. (art. 128). Dar aceasta nu va putea să împiedice adoptarea în continuare, a unor principii fundamentale în materie, în direcția aprobării unor rezoluții sau recomandări de către Consiliu, precum Rezoluția din 11 iulie 1983 privind politica de formare profesională, ori chiar a adoptării unor decizii, ca în cazul Deciziei Nr. 87/569 privind pregătirea populației tinere pentru trecerea de la educație la viața de muncă. Nu mai puțin, sunt posibile acțiuni concrete, precum în cazul Regulamentului Nr. 1131/94 din 16 mai 1994, al Consiliului, prin care s-a înființat Centrul european pentru dezvoltare și formare profesională și al Directivei 93/33 din 1994 (protecția tinerilor la lucru).

În practica jurisdicțională anterioară TMs s-a admis că, deși politica și organizarea educațională nu erau incluse ca atare în domeniile pe care Tratatul le-a încredințat instituțiilor comunitare, accesul și participarea la cursuri de instruire și de învățământ nu erau fără legătură cu dreptul comunitar. A rezultat din măsurile și programele adoptate de Consiliu în acest domeniu că politica comună de formare profesională era gradual stabilită. Ea constituia în plus, un element indispensabil al activităților Comunității ale cărei obiective au inclus libera concurență a lucrătorilor, mobilitatea muncii și îmbunătățirea standardelor de viață ale lucrătorilor. De unde a rezultat că în speță, condițiile de acces la pregătirea profesională al resortisanților altor țări membre a intrat în domeniul de aplicare a Tratatului.