

serie

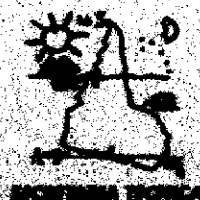
Documentos Sindicales del Mercosur



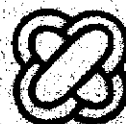
C 01 - 01403

Acto de Cooperación Fundación Friedrich Ebert
Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



SECRETARÍA TÉCNICA



COORDINADORA DE
CENTRALES SINDICALES
DEL CONO SUR
COPES 40000 0000 0000

LA CERTIFICACION OCUPACIONAL EN EL MERCOSUR

Hugo BARRETTO

C 01 - 01403

INDICE

- I. La certificación y su incidencia en el mundo del trabajo
- II. Algunos problemas que presenta la certificación
- III. Estado actual de la discusión en el Mercosur
- IV. Otros aspectos de relevancia en el debate sobre formación profesional en el Mercosur
- V. Cuestiones finales
- VI. Anexos



I. La certificación y su incidencia en el mundo del trabajo

1.

Conviene enmarcar el tema de la certificación ocupacional (o por competencias, según se verá) en el proceso más amplio de la discusión sobre la formación profesional en el MERCOSUR. De esto se trata justamente este trabajo, que parte de algunas definiciones y consideraciones generales para luego ingresar en la temática tal cual se debate en los organismos pertinentes del MERCOSUR, y particularmente, como resulta obvio, en el sub grupo N°. 10 de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social.-

Finalmente se incluyen como anexo la norma referida a formación profesional en la Declaración Sociolaboral del Mercosur y un extracto de la reciente resolución de la 88° Conferencia Internacional del Trabajo sobre Desarrollo de recursos humanos.

2.

Etimológicamente, "*certificar*" significa "*hacer cierto*".-

Puede definirse como el proceso mediante el cual se reconocen formalmente las calificaciones de los trabajadores, independientemente de la forma en que las mismas han sido adquiridas.-

De esta última nota importa subrayar que el trabajador podrá certificar sus calificaciones tanto si las adquirió en cursos regulares de formación o educación técnica o en el ejercicio de una ocupación determinada. Esta circunstancia es relevante por una serie de factores que inciden para que la persona adquiera buena parte de sus saberes en la práctica misma del trabajo, por una serie de razones como las siguientes:

- a) en nuestros países es altamente frecuente que los jóvenes deban ingresar al mercado de trabajo sin haber completado su proceso formativo, compelidos por la necesidad de contribuir al sustento familiar;
- b) los procesos de innovación tecnológica hacen que muchos de los conocimientos adquiridos en los cursos formales queden rápidamente obsoletos;
- c) la flexibilidad funcional en la empresa requiere trabajadores adaptables y polivalentes, que ponen en juego para mantener su empleo competencias no ofrecidas por las instituciones de capacitación;
- d) las instituciones de formación y educación técnica no siempre satisfacen las necesidades demandadas por el sector productivo, por lo cual los trabajadores deben desarrollar otras competencias en instancias formativas diversas.-

3.

Los trabajadores van adquiriendo así una capacitación específica en el lugar de trabajo que les permite cumplir en condiciones un desempeño laboral adecuado.-

4.

En consecuencia, acreditar la calificación del trabajador sin necesidad de recurrir al farragoso proceso curricular para obtener el certificado, reporta múltiples beneficios para todos los actores involucrados.-

El trabajador, por ejemplo, encuentra un interés inmediato y una respuesta rápida a su dificultad si puede certificar una parte de sus saberes y acudir a una institución que sólo complementará aspectos formativos que demande su ocupación.-

Para el empleador la ventaja consiste en que la certificación disminuye notoriamente los procesos y los tiempos de capacitación del personal, ya que permite ajustar a la perfección las necesidades específicas actuales para el desempeño de las tareas o funciones que correspondan.-

Para la institución de formación profesional, a su vez, la ventaja consiste en acompañar estrechamente la evolución de la demanda de capacitación y ajustar con precisión los módulos de capacitación complementaria.-

5.

Corresponde preguntarse cual es la incidencia de la certificación en la relación individual de trabajo, o sea, cómo puede afectar al trabajador en su empleo concreto.-

Antes que nada, la certificación puede operar, si tiene suficiente legitimidad social, en el ingreso del trabajador al empleo, ya que constituye un requisito de admisibilidad y un "capital" del trabajador en orden a su empleabilidad.-

En el desarrollo del iter contractual, la certificación al reconocer con precisión y legitimidad el conjunto de capacidades o conocimientos (habilidades, etc) del trabajador, define adecuadamente el objeto de la prestación del trabajo, o sea, la tarea, función o desempeño específico que se espera del mismo. Compone por tanto con grado de certeza las tareas convenidas y que conforman el acuerdo de voluntades que dan nacimiento al contrato de trabajo. En este sentido, la certificación coadyuva a la regulación del contrato de trabajo, previniendo casos de excesiva flexibilización de la relación individual de trabajo.-

Puede devenir, por tanto, como un elemento contenedor de la flexibilidad laboral.-

Por último, en caso de conflicto individual de trabajo, derivado de un desacuerdo sobre la circunstancia de si el empleador está usufructuando las tareas y conocimientos del trabajador sobre los cuales no retribuye adecuadamente, la certificación puede contribuir a dilucidar eficaz y objetivamente el conflicto, mediante pruebas y mediciones que ubiquen en sus justos términos la cuestión en disputa.-

Naturalmente, la certificación juega un papel relevante en aquellos contratos con componentes altos de capacitación, como el aprendizaje y las pasantías, así como en el contrato con prueba.-

6.

La certificación tiene que ver también con los derechos de los trabajadores, y en particular con:

- a) el derecho a percibir igual salario por trabajo de igual valor;
- b) el derecho a no ser discriminado en el empleo;
- c) el derecho a la promoción y el ascenso, al desarrollo de una carrera en la empresa.-

7.

No debe dejar de anotarse que la certificación si bien compone toda esta serie de ventajas que vienen de señalarse mas otras sobre las que no se abundará, puede también comportar algunos efectos negativos para el trabajador, por lo cual debemos referir al *efecto ambivalente* de la certificación.-

En concreto, puede generar nuevas causas de exclusión o discriminación o aumentar las existentes. La certificación puede tener un efecto (no querido) de "amplificador de las diferencias existentes". Así, al operar fuertemente en dirección a la "selección de los mejores" tiende a la exclusión en un telón de fondo de alta desocupación .-

II. Algunos problemas que presenta la certificación

8.

Los procesos de acreditación y certificación constituyen uno de los ejes decisivos de cualquier proceso de reforma educativa, aunque no siempre ello se reconozca. Desde el punto de vista de la organización sindical, puede considerarse que algunas de las cuestiones de mayor importancia a dirimir son:

- a) que personas, organizaciones o instituciones deberán encargarse de la certificación: si deberán ser las propias instituciones tradicionales de formación profesional, los actores sociales de acuerdo a un corte sectorial, o "organismos de tercera parte" al estilo mexicano o británico.-
- b) cuales serán los procedimientos y criterios a emplear para obtener la certificación, y cómo generar un reconocimiento y legitimidad social del sistema.-
- c) cual será la "norma", "calificación" u "ocupación" respecto de la cual se certificará al trabajador, y cómo se construyó la misma, o sea, cual ha sido la participación de los trabajadores organizados en la definición y caracteres de la normalización.-

9.

Se ha hecho notar en algunos estudios internacionales que pese a la importancia que certificación implica, se la considera como un mero procedimiento formal con el cual se concluye la realización y superación de los programas formativos. Lo decisivo sigue siendo en los procesos de reforma la calidad de los programas, concediéndose poca importancia a los procedimientos de acreditación y a su reconocimiento efectivo por el mercado de trabajo.-

El modelo regulado y dirigido por las instituciones de formación profesional sigue siendo el predominante.-

10.

Recientemente, el enfoque de *competencias laborales* ha dado un nuevo impulso al tema de la certificación. Se pretende alejar a la certificación de la concepción academicista que la entiende como una credencial obtenida al concluir los estudios y haber resuelto las pruebas de examen, para acercarla a la descripción de las capacidades laborales reales del trabajador, a veces sin dar relevancia a cómo adquirió tales competencias.-

El enfoque por competencias laborales conceptualiza a la certificación como una síntesis del proceso de formación del individuo pero no un punto final; en definitiva, un proceso continuo validado a lo largo de la vida laboral.-

Un certificado de competencia laboral refiere a un desempeño concreto en el cual el trabajador ha demostrado ser competente por medio de una evaluación.-

La base sobre la cual se expide el certificado es una norma de competencia laboral, o sea, una norma construida a partir de las competencias necesarias para desempeñar efectivamente una situación concreta de trabajo.-

Así, el sistema tradicional de evaluación se basaba en partes de un programa predeterminado, asociado a un curso; la evaluación por competencias, en cambio, se centra en el resultado del desempeño laboral esperado y no se asocia de ningún modo a un programa de estudio diseñado por una institución de formación profesional.-

III. Estado actual de la discusión en el mercosur

11.

En el ámbito del MERCOSUR, en la imposibilidad de operar en un sistema homogéneo de certificación se ha aprobado una serie de criterios generales a aplicar en los países integrantes del proceso.-

En concreto, en la reunión de Buenos Aires de mayo de 2000 se acordó el siguiente elenco de criterios:

- a) el enfoque de competencias y no el enfoque de análisis ocupacional centrado en los puestos de trabajo;
- b) la certificación de competencias puede adoptar la forma de un sistema o una red, de acuerdo a las características de cada país;
- c) la formación tripartita de representación y acción de los actores sociales en la construcción del sistema, debiéndose buscar formas de participación de los actores sociales en los diversos niveles del sistema o red, de manera que garanticen la confiabilidad y transparencia de los procesos y los productos;
- d) el reconocimiento de las competencias laborales de los trabajadores independientemente de su forma de adquisición;
- e) una estrategia de abordaje focalizada por sectores de actividad;
- f) la no conveniencia de extrapolar modelos de sistemas de certificación sin que medien procesos de análisis y adecuación a las características de los países miembros;
- g) el sistema o red de certificación debe articularse con el sistema educativo para permitir – entre otras cosas – el aumento de los niveles de escolaridad y la formación continua de los trabajadores.-

12.

No obstante, como veremos de inmediato, el debate sobre formación profesional no se agota con la certificación ocupacional, sino que tiene reflejos en otros que se encuentran en plena elaboración.-

IV. Otros aspectos de relevancia en el debate sobre formación profesional en el Mercosur

13.

Las últimas reuniones del sub grupo 10 de Relaciones laborales, empleo y seguridad social vienen perfilando una serie de iniciativas que dan a la formación profesional como tema un protagonismo sorpresivo.-

En concreto, haremos referencias a estas iniciativas y propuestas con cierto detalle para poder así obtener un panorama preciso del estado actual de la cuestión en el MERCOSUR.-

14.

En primer lugar, debe destacarse que a partir de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR la formación profesional es un *derecho* de los trabajadores con reconocimiento en un instrumento regional.-

En efecto, el artículo 16 además de establecer el derecho, fija una serie de compromisos de los Estados Parte.-

15.

Para implementar en parte estos compromisos, la delegación gubernamental uruguaya propuso en la reunión del sub grupo de Relaciones laborales, empleo y seguridad social de mayo de 2000 comenzar a trabajar en un documento que recoja los principios y acciones básicas de la formación profesional en los países del MERCOSUR.-

En la reunión del mes de octubre de 2000, realizada en Río de Janeiro, fue presentado un proyecto por parte de la delegación uruguaya.-

El mismo se articula en tres puntos.-

En el primero se recogen los antecedentes de la experiencia internacional en la materia, citándose instrumentos tales como la Recomendación de OIT sobre formación profesional Nro. 117, la Decisión del Consejo 63/266/CEE, el Convenio Nor. 142 sobre desarrollo de recursos humanos, de 1975, la Recomendación Nro. 5/97 del Foro Consultivo Económico – Social del MERCOSUR y la propia Declaración Sociolaboral del MERCOSUR.-

En segundo lugar, se presentan a consideración una serie de principios inspirados en dichos antecedentes y fundamentalmente tomados del artículo de María Carmen Ferreira 'la formación profesional y el MERCOSUR: ¿ que hacer?', publicado en el volumen "La formación profesional en la integración regional" (Cinterfor/OIT, 2000). Se trata de los siguientes principios:

- a) ratificación del reconocimiento de la formación profesional como derecho;
- b) formación como instrumento de las políticas activas de empleo;
- c) participación;
- d) necesidad de su articulación con el sistema educativo;
- e) formación polivalente, flexible y abierta;
- f) descentralización; y
- g) formación profesional igualitaria y focalizada

Por último, dice el documento, "de acuerdo a la experiencia de la Unión Europea se diseñan algunas acciones que vienen a ser una consecuencia lógica de estos principios. Efectivamente, tras consagrar la formación profesional en un Tratado Constitutivo, el Consejo emite una Decisión con principios generales sobre el tema, pero la estrategia de acción para el empleo en Europa se completa, a partir del Consejo de Luxemburgo, y el de Lisboa, precisamente con el establecimiento de acciones concretas que comienzan a ponerse en práctica con auspiciosos resultados".-

Sobre la base de esta fundamentación, se proponen en el documento una serie de acciones tales como

- a) mantener un intercambio sistemático y comparable de información;
- b) establecer un relacionamiento directo con el Observatorio del mercado de trabajo del MERCOSUR;
- c) implementar un trabajo conjunto con la Comisión Técnica Regional de la Reunión de Ministros de Educación del MERCOSUR;
- d) efectuar un seguimiento específico de colectivos vulnerables;
- e) apostar a la sociedad del conocimiento.-

16.

Otro aspecto de importancia en la discusión actual en el sub grupo de "Relaciones laborales..." lo constituye el esfuerzo por emprender un estudio comparativo de las experiencias nacionales en materia de formación profesional. Para ello se ha elaborado una matriz de datos que trazan un mapa de la totalidad de los temas implicados, de tal modo que permita la comparación en forma facilitada.-

Con todo, lejos de estar resuelto este tema, se asiste en la actualidad a un debate en torno a la metodología a utilizar dada la coexistencia de propuestas al respecto, provenientes de las delegaciones de Brasil y Uruguay.-

V. Cuestiones finales

17.

En definitiva, luego de este recorrido sobre la certificación en el MERCOSUR, corresponde dejar planteados algunos aspectos pendientes de resolución y aún de una propuesta clara de parte de las organizaciones sindicales participantes del proceso.-

a) En primer lugar, corresponde retomar el debate sobre la certificación, luego del avance sustantivo que constituyó el acuerdo en torno a los criterios generales a implementar en el sistema o red de que se trate.-

Es dable por tanto interrogarse si deben introducirse nuevos criterios, o al menos desarrollar los existentes.-

En todo caso, es menester intensificar el intercambio de información sobre las experiencias nacionales.-

b) la declaratoria de principios y acciones en materia de formación profesional también requiere propuestas del lado sindical que enriquezcan la perspectiva desde la cual se discute.-

En principio debe valorarse positivamente que una propuesta como la que se comenta proporciona continuidad y desarrollo al elenco de derechos consagrados en la Declaración Sociolaboral, contribuyendo a ampliar el espacio social.-

No obstante, una cuestión a resolver es cómo se inserta esta propuesta de principios y acciones en la propia DSL, no solamente desde el punto de vista jurídico (donde puede entenderse como una especie de reglamentación) sino también desde la institucionalidad del MERCOSUR.-

Una iniciativa de este tipo debe tener en claro que los trabajos que en adelante desarrolle el sub grupo 10 operarán con independencia de la Comisión Sociolaboral, puesto que se trata de dos ámbitos bien diferenciados: uno, vinculado al contralor y fomento de la normativa nacional y su adecuación a la parte programática de la Declaración Sociolaboral; otro, en el caso del SGT, mas vinculado a la armonización y el crecimiento del "espacio comunitario" o "supranacional" del MERCOSUR.-

Por su parte, el propio texto de la propuesta de principios y acciones en materia de formación profesional debe enriquecerse con otros aún no contenidos, como por ejemplo, la gratuidad e integralidad de la enseñanza, así como la explicitación de la definición de conceptos tan ambiguos como "polivalencia".-

c) Por último, el elenco de propuestas que figuran en el documento a que viene de hacerse referencia debería incluir la propia certificación, sobre la cual existe un desarrollo ya anotado y que no debe quedar en paralelo con estas otras propuestas.-



VI. Anexos

ANEXO I

Declaración Sociolaboral del Mercosur

Formación profesional y desarrollo de recursos humanos

Art. 16º.- Todos los trabajadores tienen derecho a orientación, la formación y la capacitación profesional.

Los Estados Partes se comprometen a instituir, con las entidades involucradas que voluntariamente así lo deseen, servicios y programas de formación u orientación profesional continua y permanente, de manera de permitir a los trabajadores obtener las calificaciones exigidas para el desempeño de una actividad productiva, perfeccionar y reciclar los conocimientos y habilidades, considerando fundamentalmente las modificaciones resultantes del progreso técnico.

Los Estados Partes se obligan además a adoptar medidas destinadas a promover la articulación entre los programas y servicios de orientación y formación profesional, por un lado, y los servicios públicos de empleo y de protección de los desempleados, por otro, con el objetivo de mejorar las condiciones de inserción laboral de los trabajadores.

Los Estados Partes se comprometen a garantizar la efectiva información sobre los mercados de trabajo y su difusión tanto a nivel nacional como regional.

ANEXO II

Extracto de la resolución de la 88ª Conferencia Internacional del Trabajo sobre Desarrollo de Recursos Humanos.

17. El desarrollo de un marco nacional de calificaciones sirve a los intereses de las empresas y de los trabajadores porque facilita la educación permanente, ayuda a las empresas y a las agencias de empleo a armonizar la demanda con la oferta y orienta a las personas en la elección de una formación y una carrera. Este marco debería comprender varios componentes, a saber: normas de competencia apropiadas, profesionales, transferibles, de carácter amplio y vinculadas a la industria, adoptadas por los interlocutores sociales y que reflejen las calificaciones que precisan la economía y las instituciones públicas, así como calificaciones de orden académico y profesional y un sistema fiable, justo y transparente de evaluación de las calificaciones y competencias adquiridas, independientemente de cómo y dónde se han adquirido por ejemplo, dentro del marco de la educación y la formación formal e informal, la experiencia profesional y la formación en el empleo.

Se ha de reconocer el derecho de cada trabajador a la evaluación, reconocimiento y certificación de la experiencia y competencias adquiridas en el trabajo, la sociedad o por medio de una capacitación formal e informal. Deberían ofrecerse a las personas programas que les permitan compensar sus lagunas en materia de calificaciones mediante un mejor acceso a la formación y la educación como parte del reconocimiento de programas de formación previa. La evaluación debería determinar las lagunas en la formación, ser transparente y señalar pautas al educando y al proveedor de la formación. El marco debería comprender también un sistema fiable de certificación de calificaciones transferibles y reconocidas en los diversos sectores, industrias, empresas y establecimientos de enseñanza, ya sean públicos o privados.

Los métodos de evaluación deberían ser justos, vinculados a normas y libres de discriminación. Se debería prevenir activamente toda posibilidad de discriminación encubierta. Por ejemplo, el auge del sector de los servicios en el que la proporción de mujeres es más alta en general suele requerir mayores calificaciones en la esfera de la comunicación y de la solución de problemas que no siempre reciben un reconocimiento explícito. De la misma manera, la evaluación de las calificaciones y técnicas adquiridas en una lengua distinta de la materna suele distorsionar los resultados. Con frecuencia la nueva organización del trabajo conduce a menudo a cambios en las calificaciones que necesita la empresa. Por ejemplo, se considera que estructuras gerenciales más llanas transfieren ciertas

responsabilidades de la dirección a la fuerza de trabajo. Ello conlleva un reconocimiento explícito de las nuevas competencias de los trabajadores, que debería tenerse en cuenta en los sistemas de remuneración.

El sistema nacional de calificaciones debería ser tripartito; los trabajadores y toda persona con el deseo de aprender deberían tener acceso al mismo; tendría que abarcar los proveedores públicos y privados de formación y actualizarse sobre una base continuada. Debería ofrecer puntos múltiples de entrada y salida en el sistema de educación y de formación durante la vida profesional del trabajador. La OIT tendría que constituir una base de datos sobre las mejores prácticas en la elaboración de un marco nacional de calificaciones, realizar un estudio sobre la comparabilidad de los diferentes marcos nacionales de calificaciones y llevar a cabo investigaciones en el campo del reconocimiento de la formación previa.

18. Los sindicatos y las asociaciones de empleadores también deberían contribuir a la formación haciéndose cargo de sus propias instituciones de formación y ofreciendo servicios de educación a sus miembros. Particularmente en los ámbitos del sector y de la empresa, la negociación colectiva puede ofrecer buenas condiciones para organizar e impartir la formación. Esta negociación colectiva podría comprender cuestiones como:

- las calificaciones que precisan la empresa y la economía;
- la formación que precisan los trabajadores;
- la evaluación de las calificaciones básicas y otras adquiridas en el lugar de trabajo o en el desempeño de actividades asociativas o individuales;
- el establecimiento de pautas de carrera para los trabajadores;
- el establecimiento de planes de desarrollo y de formación personal para los trabajadores;
- la estructura necesaria para conseguir beneficios óptimos de la formación;
- los regímenes de reconocimiento y gratificación, incluida una estructura de remuneraciones.



MERCOSUL/GMC/SGI-10/Comissão II/Ata nº 2/2000

XII Reunião Ordinária do Mercosul
SGT 10 – Comissão II – Emprego, Migrações, Qualificação e Formação Profissional.

Foi celebrada na cidade do Rio de Janeiro, Brasil, no dia 19 do mês de outubro de 2000, a XII Reunião Ordinária do Mercosul – SGT 10 – Comissão II, com a presença das delegações da Argentina, Brasil e Uruguai, e observadoras do Chile, CINTERFOR e OIT e um representante do CTR-ET-RMF do Brasil.

Temas tratados de acordo com a agenda.

I - Formação Profissional e Certificação de Competências:

- a) Compromissos pendentes da última reunião, em Buenos Aires, em maio/2000, com referência a
- 1- *Solicitação ao CINTERFOR/OIT de informe técnico sobre o estado da Formação Profissional nos países do MERCOSUL, Chile e Bolívia e um informe específico sobre a Formação Profissional e a Negociação Coletiva (incluindo, se possível, a formação contínua nas empresas).*

A coordenação uruguaia informou que cumpriu com a solicitação ao CINTERFOR dos informes mencionados. Informou ainda que recebeu um dos documentos (Negociação coletiva e FP) que foi distribuído às coordenações nacionais. A Comissão recebeu o documento preparado pelo CINTERFOR a pedido do SGI-10, o agradece ao mesmo a apresentação realizada.

O representante do CINTERFOR informou que:

- Sobre o documento "estado da formação profissional nos países da região" o CINTERFOR considerou que era preciso melhorar o documento e que o apresentariam nos próximos 20 dias para sua distribuição. Apesar disso, procedeu a uma breve descrição das características do mesmo.
- Sobre o documento de Formação Profissional e Negociação Coletiva fez uma apresentação sintética sobre o mesmo, (anexo III).
- Sobre a formação contínua nas empresas comentou sobre a importância do tema mas, também, sobre a dificuldade de colher informações específicas sobre o assunto.



4. Articulação com o CTR-LI-IME

O Brasil cumpriu com o compromisso de convidar um representante dessa Comissão para a reunião da Comissão II. O representante fez uma exposição sobre o andamento dos trabalhos para a elaboração dos perfis ocupacionais no MERCOSUL e sobre outros encaminhamentos dados a questão da Formação Profissional nesse âmbito.

Que se expresse claramente os conceitos que dão suporte ao conjunto de iniciativas que compõem o que está sendo chamado de Formação Profissional, em cada um dos países, para permitir a futura identificação da articulação entre a educação regular e o mundo do trabalho. Um instrumento útil para esta tarefa é a elaboração de glossário, de acordo com a proposta apresentada pelo Uruguai, consensuada na Comissão II (MERCOSUL/GMC/SGT-10/COMISSÃO II, Anexo IV da ATA 1/2000).

II - Migrações Laborais

Análise da Proposta de Questionário para Elaboração do Perfil Sócio-Econômico do Trabalhador Fronteiriço no âmbito do MERCOSUL.

Dando seguimento às decisões adotadas na última reunião, em Buenos Aires (maio/2000), a Comissão "Ad Hoc" procedeu à análise da proposta de Questionário para Elaboração do Perfil Sócio-Econômico do Trabalhador Fronteiriço no âmbito do MERCOSUL, instrumento resultante da consolidação, pelo Setor Governamental Brasileiro, dos questionários enviados pelo Uruguai e pela Argentina. A representação argentina propôs, e foi aceita, que o documento resultante da presente reunião, será encaminhado a cada um dos Países-Membros, para análise, revisão final e parecer conclusivo, ficando decidido que, após a análise supra, os documentos finais de cada Estado-Membro serão encaminhados impreterivelmente até o dia 16 de novembro de 2000, à Presidência Pro-Tempore, para consolidação final. Ficou aprovada a necessidade de validação definitiva do documento em apreço, em reunião própria. A propósito, as representações presentes concluíram pela necessidade de solicitar ao SGT-10, através da Comissão II, o que foi aprovado, a convocação de uma nova reunião da Comissão "Ad Hoc", previamente à próxima reunião daquele Subgrupo, em 1º de dezembro de 2000, na cidade de Montevideo, tendo como agenda:

a) definição final do Questionário para Elaboração do Perfil Sócio-Econômico do Trabalhador Fronteiriço no âmbito do MERCOSUL;



- b) posicionamento dos Estados-Membros sobre a possibilidade de realização da pesquisa proposta no questionário;
- c) proposta de pesquisa com o caráter de Projeto-Piloto para validação do questionário;
- d) definição de prazo para execução do Projeto-Piloto, pelos Estados-Membros;
- e) indicação das áreas a serem objeto de implantação do Projeto-Piloto.

A Ata da segunda reunião/2000 da Comissão Ad Hoc de Migrações Trabalhistas foi aprovada e figura no Anexo VI.

A Comissão Ad Hoc registra agradecimentos à CNC pelo apoio recebido, em especial a Dra. Dayse Teixeira Cardoso e Ângela Corte Real.

III - Observatório do Mercado de Trabalho

Foi relatada a Ata da III Reunião do Conselho Gestor do Observatório, que figura como Anexo VII, e, em seguida, abriu-se espaço para os comentários e observações da Comissão Temática II.

O representante do setor empregador brasileiro no Conselho Gestor registrou a necessidade de se antecipar a data de envio dos comentários das seções nacionais, quanto à proposta de alimentação distribuída da base de dados do Observatório, elaborada pela seção brasileira e apresentada ao Conselho na reunião de Buenos Aires (maio/2000), para 15 de março de 2001, a fim de que a seção brasileira possa manifestar-se a respeito e elaborar, caso necessário, uma nova proposta, para discussão na próxima reunião do Conselho Gestor.

Solicita, ainda, que o Conselho Gestor estabeleça a tarefa de produzir um informe regional, a partir dos dados harmonizados produzidos pelo Grupo de Estatísticas do projeto de cooperação entre Mercosul e Comunidade Europeia. Outrossim, solicita que o Conselho Gestor promova reflexões sobre a possibilidade de sugerir, ao referido grupo, a harmonização de indicadores que sejam de interesse do Observatório.

Foi aprovada a Ata da III Reunião do Conselho Gestor do Observatório do Mercado de Trabalho do Mercosul.



Os anexos que fazem parte da presente Ata são os seguintes:

Anexo I – Lista de Participantes

Anexo II – Agenda

Anexo III – Documento "La Negociación Colectiva Sobre Formación Profesional en los Países del MERCOSUR, Bolivia y Chile"

– Anexo IV – Propuesta de Principios y acciones en materia de Formación Profesional en el MERCOSUR.

Anexo V – Relatório e Conclusões do Seminário de Experiências Nacionais sobre Ações em Matéria de Formação Profissional

Anexo VI – MERCOSUL/GMC/SGI-10/COMISSÃO II, COMISSÃO "AD HOC" DE MIGRAÇÕES TRABALHISTAS/ATA 02/2000

Anexo VII – MERCOSUL/GMC/SGI-10/COMISSÃO II, OBSERVATÓRIO DO MERCADO DE TRABALHO/ATA 02/2000

Pela Delegação da Argentina

Pela Delegação do Brasil

Pela Delegação do Paraguai

Pela Delegação do Uruguai