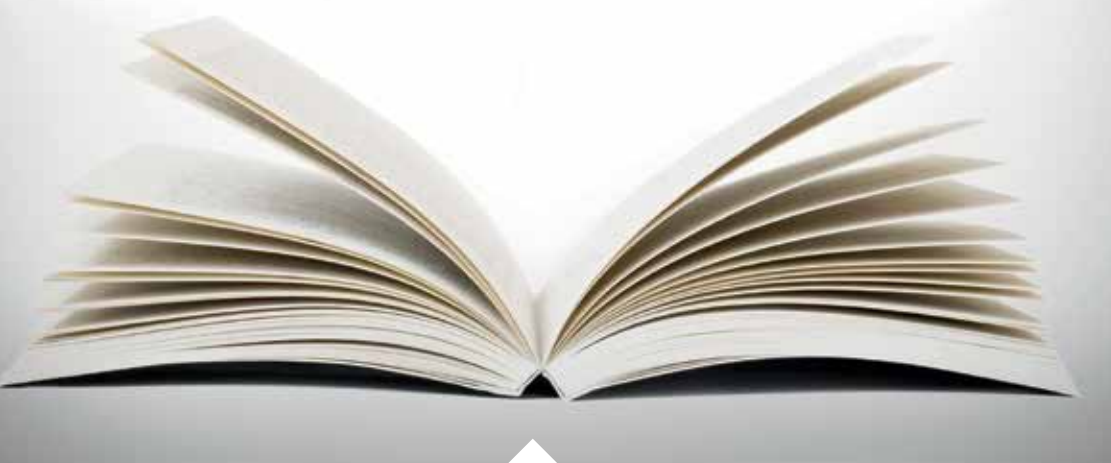


Repere pentru cele mai bune contracte: Spre excelență în Spațiul European al Cercetării

Gerald Musger și Agnieszka Haider



SINTEZĂ

Această broșură însumează principalele rezultate ale proiectului *Relații industriale pentru excelență UE în sectoarele de cercetare*, inițiat de EUROCADRES și derulat împreună cu mai mulți parteneri, inclusiv cu sindicate, angajatori și reprezentanți ai forțelor de muncă din 10 state europene.

Cele 12 elemente pentru un contract sau acord de excelență rezultă din acordurile și din cele mai bune practici existente în prezent în institute și companii din sectoarele de cercetare. EUROCADRES prezintă aceste elemente ca *repere pentru bune practici*:

- Tinerii *absolvenți și specialiști* care aplică pentru un post ca lucrători în cercetare pot folosi reperele ca o listă de control pentru propriul lor contract de muncă, deoarece condițiile corespunzătoare de muncă sunt fundamentale pentru un bun start într-o carieră în cercetare și nu trebuie subestimate.
- *Reprezentanții forțelor de muncă* pot utiliza elementele pentru a crește standardele companiei și pentru a implementa concurența pozitivă cu privire la cele mai bune creiere în dialogul social cu conducerile lor.
- Finanțatorii și managerii din proiectele europene și din institutele europene pot utiliza aceste repere ca model sau drept cadru general pentru contractele de muncă oferite personalului lor de la nivel european, mobil.
- *Sindicatele* pot prelua conținutul în scopul obținerii de acorduri inter-companii sau chiar inter-sectoriale care ar permite cariere mai bune și mai sustenabile cu mobilitate între sectoarele de cercetare universitară, privată și industrială și chiar între cercetare, inovare și dezvoltare.

În afară de aceste prime și foarte concrete posibilități existente pentru toți actorii și persoanele implicate și interesate, EUROCADRES va utiliza broșura ca ghid, în ceea ce privește conținutul atunci când va crea o nouă rețea cu scopuri clar europene:

- Să facă din Europa locul de muncă cel mai atractiv și mai excepțional pentru cercetare și lucrătorii din cercetare înseamnă să realizeze și să implementeze contracte și acorduri pentru excelență în toate sectoarele Spațiului European al Cercetării.
- Să implementeze acorduri de excelență înseamnă să pregătească și să creeze cadrul pentru dialog social european împreună cu partenerii sociali din sectoarele de cercetare atât din partea angajatorilor, cât și din cea a angajaților, precum și cu susținerea Comisiei Europene.

În acest sens, broșura ar trebui privită ca un proiect și ca o propunere deschisă spre dezbateră și pentru modificări ulterioare constructive cu privire la conținut, structură, metodă și proceduri pentru, sperăm, un dialog social de succes care să asigure viitorul în excelență al Spațiului European al Cercetării.



CUVÂNT ÎNAINTE

Să devină „până în anul 2010, să devină cea mai competitivă și cea mai dinamică economie bazată pe cunoaștere din lume” a fost unul din principalele obiective ale Consiliului de la Lisabona, așa cum s-a declarat la începutul acestui secol. În anul 2005, Comisia Europeană și-a prezentat recomandările pentru Carta Europeană pentru Cercetători și Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor, care parte a ofertei sale de creare a Spațiului European al Cercetării. Această propunere a subliniat faptul că „resursele umane suficiente și bine pregătite în domeniul cercetărilor și dezvoltării reprezintă pietrele de hotar pentru progresul cunoașterii științifice, pentru progresul tehnologic, ele ducând la creșterea calității vieții, asigurând bunăstarea cetățenilor europeni și contribuind la competitivitatea europeană”.

Acum, trebuie să ne întrebăm dacă această viziune este departe de realitatea Europei din anul 2012? Răspunsul este: da și nu. Bugetele și subsidiile la nivel european, ideile și inițiativele au ajutat mii de lucrători calificați din sectoarele de cercetare să își îndeplinească visele pentru o carieră excelentă în cercetare; însă, pentru majoritatea, lumea actuală prezintă încă puține oportunități de carieră, relațiile de muncă nesigure, combinat cu volatilitatea piețelor muncii din Europa. Iar pentru alții reprezintă încă doar o iluzie, în special pentru milioanele de tineri oameni de știință care suferă din cauza condițiilor precare de muncă și a contractelor proaste, Impactul acestei stări de fapt este dramatic: pierderii de capacități, irosire de creiere valoroase și cu puține posibilități de viitoare dezvoltare a carierei.

EUROCADRES crede într-un viitor mai bun și recunoaște importanța pe care o au contractele și acordurile bune ca o condiție esențială pentru excelența sustenabilă în sectoarele de cercetare. Prin urmare, am inițiat proiectul *Relații Industriale pentru excelența UE în sectoarele de cercetare (IREER)*. Am pus împreună:

- Sindicatul și reprezentanții acestora din cadrul companiilor, cei care consiliază și negociază contracte mai bune;
- Angajatorii și organizațiile acestora care știu ce înseamnă valoarea și atractivitatea unor contracte bune; și
- Instituții de la nivel național și european care sunt convinse că piețele muncii din cercetare (și bineînțeles că nu numai din cercetare) au nevoie de reglementări împotriva concurenței inegale și incorecte.

EUROCADRES a elaborat recomandări pentru contracte sau acorduri pentru excelență care ar putea face o diferență reală în condițiile de lucru și în atractivitatea sectoarelor de cercetare. Acum, după ce am ajuns la final cu acest proiect, prezentăm cu mândrie tuturor actorilor interesați în securizarea și viitorul Spațiului European al Cercetării rezultatele proiectului. Am sintetizat 12 din cele mai importante elemente necesare pentru un contract sau acord pentru excelență. Vă prezentăm acest raport nu ca răspunsuri finale ci ca activitate în derulare, deschisă dezbaterilor și evoluțiilor viitoare.

Pentru *EUROCADRES* este clar că încă avem o cale lungă de mers pentru a realiza condiții excelente și armonizate de lucru și contractuale în Europa, inclusiv în domeniile de cercetare. Dar, cu aceste recomandări, sperăm să facem un pas important înainte și dăm un semnal pozitiv tuturor celor

interesați. *EUROCADRES* își va continua această activitate. Sindicatul nostru afiliat va continua să organizeze și să recruteze personal din cercetare și să negocieze condiții mai bune de angajare, atât în contractele colective, cât și în și contractele individuale. Într-adevăr, chiar angajatorii vor putea avea mai multe contracte bune pentru a recruta și a păstra cei mai buni cercetători și cei mai buni lucrători.

Scopul principal al *EUROCADRES* este să eliminăm barierele din calea mobilității și să îmbunătățim structura/ uniformitatea contractelor în Europa. Dorim să trimitem mesajul tinerilor absolvenți și oameni de știință potrivit căruia Sindicatul poate face diferența și că mobilitatea europeană poate crește și poate accelera evoluția și progresul carierei în cercetare. *EUROCADRES* nu reprezintă numai personalul de expertiză și profesional din Spațiul European al Cercetării, ci și din alte sectoare. De aceea, sperăm să dam exemple pozitive și modele de urmat astfel încât să putem face progrese și în alte domenii și sectoare, de exemplu pentru excelență în Spațiul european medical și al sănătății publice, excelență în Spațiul european al inginerilor, ca să menționăm doar câteva.

Deoarece *EUROCADRES* prezintă recomandări noastre pentru excelență în relațiile de muncă din sectoarele de cercetare, intenționăm să stabilim un dialog social european al cărui scop final este să facă din Europa cel mai atractiv și mai bun loc de muncă pentru cercetare și pentru lucrătorii din cercetare.

Carlo Parietti

Președinte *EUROCADRES*

CUPRINS:

Cele mai relevante 12 elemente pentru un contract sau acord de excelență	5
Introducere	5
1 Sistematizarea fișei postului	7
2 Salarii, carieră și vechime în muncă	9
3 Alte calificări	9
4 Locul de muncă și activitatea departe de locul de muncă	11
5 Proiecte internaționale și alocații pentru expatriați	12
6 Timpul de lucru	13
7 Concedii și concediul sabatic	14
8 Libertatea de cercetare și considerații etice	15
9 Clauze de confidențialitate	16
10 Activități suplimentare	17
11 Durata și încheierea contractelor	18
12 Dialogul social	19
Lista de linkuri utile	21
Lista partenerilor la proiect	23

CELE MAI RELEVANTE 12 ELEMENTE ALE UNUI CONTRACT SAU ACORD DE EXCELENȚĂ

Introducere

Condițiile de lucru din sectoarele de cercetare și inovare – publice și private, academice și industriale, cercetare fundamentală și cercetare aplicată – sunt foarte diverse în Europa și în statele membre din Uniunea Europeană. Este o mare varietate de contracte individuale și colective la diferite nivele, pe baza evoluțiilor, culturii și legislațiilor din statele membre ale Uniunii Europene. Prin urmare a fost o provocare enormă pentru partenerii sociali ai *EUROCADRES* și, în special, pentru sindicate și reprezentanții acestora din cadrul companiilor din cele zece țări incluse în proiectul „Relații industriale pentru excelența UE în sectoarele de cercetare” (IREER) să se ocupe de acest proiect la nivel european.

Am strâns și am analizat contracte, acorduri și exemple de bune practici de la diferite nivele și din toate cele zece state și din mai multe institute și societăți comerciale. Veți găsi o prezentare generală a acestora în modelul socio-economic de pe site-ul proiectului IREER¹. În acest proiect, am listat cele mai importante 12 elemente pentru un contract specific din sectoarele de cercetare. Acestea urmează să fie considerate drept bune practici și repere pentru îmbunătățirea bazei contractuale și bază pentru activitate/profesie în aceste sectoare. Ne-am concentrat în special pe caracteristicile speciale pentru sectorul cercetării și nu pe standardele generale ale unor contracte de muncă corecte, așa cum sunt ele definite prin legislație și prin acordurile la nivel european și național.

Suntem conștienți că cele mai bune acorduri, contracte și practici la care ne referim sunt, din păcate, nereprezentative, dar ele arată clar distanța dintre ele și numărul mare de „contracte” mediocre, proaste și chiar inacceptabile, angajamente necontractuale vagi, care includ un număr mare de contracte de muncă temporare și pe termen scurt, în special pentru tinerii cercetători, precum și multe condiții precare de muncă, în special angajările false pe cont propriu.

Ideal, contractele de angajare ar trebui să fie pe perioadă nedeterminată și continue. Contractele pe perioadă determinată trebuie să reprezinte excepția și trebuie să includă bune practici și condiții oferite de obicei în cadrul contractelor pe perioadă nedeterminată. Nu trebuie să existe cetățeni de „categoria a doua”. Contractele de angajare pe cont propriu nu ar trebui să fie oferite de către companii sau institute. Activitatea și proiectele de cercetare ar trebui normale să se deruleze în cadrul și conform regulilor angajatorului, în colaborare și prin lucru în echipă cu alți angajați și utilizându-se resursele angajatorului. Prin urmare, nu trebuie să existe tratament diferențial cu privire la tipul contractului, iar o astfel de activitate ar trebui derulată în cadrul unui contract de angajare. Doar acolo unde cercetătorul sau cercetătoarea din proprie inițiativă dorește să rămână independent și angajat pe cont propriu, ar putea exista un astfel de contract dar la un nivel corespunzător și la o valoare comparabilă cu contractele de muncă pentru personalul pe perioadă nedeterminată care desfășoară activități similare.

1 <http://www.EUROCADRES.org/spip.php?rubrique543>

Orice contract ar trebui scris clar și transparent. Standardele de securitate socială (adică obligațiile sociale și beneficii) referitoare la asistența medicală, pensie, șomaj, etc. trebuie să fie de clare în contractele de angajare sau acordurile de colaborare (de obicei sunt fundamentate prin legislația statului membru al UE). Deși aceste standarde generale nu sunt menționate direct în paragrafele următoare suntem extrem de conștienți de problemele serioase care rezultă din mobilitatea transfrontalieră. Sistemele specifice țărilor nu sunt compatibile în profunzime, iar transferabilitatea drepturilor este limitată.²

Referitor la discriminarea pe bază de sex, sectoarele de cercetare se confruntă cu provocări enorme legate de eliminarea sau cel puțin reducerea disparității veniturilor funcție de acesta și de constrângerile privind șansele de a face carieră. În afară de formele evidente de discriminare sexuală, există o problemă structurală referitoare la echilibrul muncă/viață. Se așteaptă încă de la multe femei să pună cariera în prim plan. Ele deseori consideră grija față de familie ca fiind mai importantă decât o carieră profesională proprie. Chiar există tendința, în cazul specialistelor de nivel înalt și al cercetătoarelor, care își iau concedii mai multe și mai lungi de îngrijire a copilului. Aceasta conduce la activitate temporară sau part-time de cele mai multe ori. Mai mult decât tendința din ce în ce mai mare de echilibrare a egalității de șanse în activitate și în societate, subliniem cu putere importanța pe care o are pentru tot personalul concediul de îngrijire a copiilor. Îngrijirea copiilor nu trebuie privită ca un obstacol în câștigarea de experiență și în evoluția profesională. Iar aceasta trebuie recunoscut în cadrul contractelor și acordurilor colective de muncă. Toate categoriile de aptitudini trebuie valorificate, inclusiv cele care de obicei nu sunt luate în considerare: făcând astfel, am putea să prevenim sau cel puțin să atenueăm discriminarea sexuală. Trebuie să învățăm că există un impact pozitiv care derivă de la familiile puternice și din experiența dobândită care se pot aplica util și cu succes la îndatoririle de serviciu.

Această propunere ia explicit în considerare și citează din recomandarea Comisiei de *Cartă a Cercetătorilor și de Cod de conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor*, atenție specială acordându-se recomandări de recrutare și de evaluare a condițiilor de muncă în sectoarele de cercetare.

2 Cf. “Raport final pentru Securitate Socială, Pensii Suplimentare și Noi Modele de Lucru și Mobilitate: Profilele Cercetătorilor”: publicat recent http://ec.europa.eu/research/era/pdf/pensions_report_en.pdf (2010)

1 Sistematizarea fișei postului

Carta Europeană a Cercetătorilor³ afirmă despre recunoașterea calificărilor:

“Angajatorii și/ sau finanțatorii ar trebui să ceară evaluări și estimări corespunzătoare ale calificărilor academice și profesionale, inclusiv calificările informale, pentru toți cercetătorii, în special în contextul mobilității internaționale și profesionale. Ei trebuie să se informeze și să dobândească o înțelegere deplină a reglementărilor, procedurilor și standardelor care conduc recunoașterea unor astfel de calificări și, prin urmare, să investigheze legislația națională existentă, convențiile și reglementările specifice cu privire la recunoașterea acestor calificări pe toate canalele disponibile.”

lar cu privire la vechimea în muncă:

“Nivelele de calificare solicitate ar trebui să fie în conformitate cu necesitățile funcției și să mi fie stabilite ca obstacol în calea accesului la post. Recunoașterea și evaluarea calificărilor ar trebui să se concentreze pe evaluarea realizărilor persoane și nu pe circumstanțe sau pe reputația instituției în care au fost obținute calificativele respective. Deoarece calificările profesionale se pot câștiga într-o fază timpurie a unei lungi cariere, modelul unei evoluții profesionale continue pe tot parcursul vieții ar trebui, de asemenea, recunoscut.”

Funcție de Cadrul European de Calificare (EQF)⁴ și pe definițiile din contractele colective de muncă, prin combinarea elementelor privind calificarea formală și îndatoririle concrete, competențele și responsabilitățile la locul de muncă, cu focus clar asupra compatibilității transfrontaliere și asupra permeabilității privind evoluția carierei personale, am creat opt nivele de criterii pentru sistematizarea fișei postului în raport cu contractele și acordurile de muncă:

- **Definiția nivelului:** În cadrul contractului individual de muncă, nivelul atribuțiilor prevăzute pentru un angajat nou trebuie definit clar; fiind definite astfel, formează parte a procedurilor de negociere și de dialog social la nivel de institut/ companie între angajat și conducerea resurselor umane, cu consultanță și control asigurat de către reprezentanții angajaților.
- **Nivelele 1 – 4:** Calificările, îndatoririle și competențele pentru primele 4 nivele EQF sunt mai mult generice în formă și nu au nevoie de detaliere specifică pentru sectoarele de cercetare și posturile din cadrul acestora. Cu toate acestea, aceste nivele ar trebui să cuprindă posibilitatea ca viitorul angajat să obțină mai multe calificări, aptitudini și competențe necesare în dezvoltarea carierei.
- **Nivelul 5:** Nivelul se referă la îndatoriri dificile și responsabile cu acces limitat la decizie și la management. Baza este formată din aptitudini științifice, comerciale, legale, tehnice și organizaționale pentru care sunt necesare cunoștințe factice și teoretice de specialitate (obținute

de obicei la nivel de facultate sau învățământ universitar de scurtă durată sau alte calificări privind activitatea, inclusiv internship-uri).⁵

- **Nivelul 6:** Acest nivel cuprinde sarcini mai dificile și mai de răspundere, cu acces limitat de decizie și management. Cuprinde competențe de conducere, consultanță și supraveghere (management al evoluției profesionale a indivizilor și grupurilor) și activitatea în rețea. Necesită aptitudini de științifice, comerciale, juridice, tehnice și organizaționale de nivel înalt, capacitate de autocontrol și inovare, pentru care baza este formată prin studii academice complete sau calificare la locul de muncă.⁶
- **Nivelul 7:** Sarcini foarte dificile și de răspundere cu acces larg în cadrul companiei la decizii și la management, inclusiv competențe de conducere/ consultanță, supraveghere (asumarea responsabilității pentru contribuții la cunoștințele profesionale și practice pentru dezvoltarea strategică a indivizilor, echipelor și grupurilor), precum și managementul rețelei. Acest nivel necesită aptitudini avansate științifice, comerciale, legale, tehnice, organizaționale și manageriale, necesare pentru dezvoltarea de noi cunoștințe și proceduri și pentru integrarea cunoștințelor din diverse domenii, pentru care baza este formată din studii academice complete sau calificări la locul de muncă, experiență, precum și alte calificări profesionale⁷.
- **Nivelul 8:** Sarcini foarte dificile și de răspundere cu acces extins în cadrul companiei la decizii și management, la rețea de nivel înalt din afara companiei și cu responsabilități de proiect, competențe de nivel înalt de conducere/ consultanță, supraveghere și management (care demonstrează multă autoritate, inovație, autonomie, integritate școlastică și profesională și angajament susținut pentru dezvoltarea de noi idei sau procese în cadrul activității sau în cadrul studiilor din cercetare). Acest nivel necesită cele mai avansate și de excelență aptitudini științifice, comerciale, legale, tehnice, organizaționale și de management, la nivel de expert, care să cuprindă capacitate de sinteză și de evaluare, necesare pentru soluționarea problemelor critice și pentru extinderea și redefinirea cunoștințelor existente sau a practicilor profesionale, pentru care fundamentul este format din carieră academică integrală sau calificări la locul de muncă adecvate, experiența, calificare profesională continuă, orientare științifică pe termen lung și la nivel internațional la interfața dintre diferite domenii.⁸

Așa cum am menționat în introducerea la acest raport, suntem extrem de conștienți de dificultățile care pot să apară din exercitarea transferului de la schemele, titlurile tradiționale, certificatele standard formale și de culturile naționale și termenii naționali la sistemul bazat pe EQF. Cu toate acestea avantajele unui sistem compatibil la nivel european justifică posibilele probleme care pot apărea în definirea grupului corespunzător pentru oricare persoană. Ele se pot rezolva bine prin dialog social la nivel de companie/ institut

³ Recomandarea Comisiei din 11 martie 2005 cu privire la Carta Europeană pentru Cercetători și la Codul de Conduită privind recrutarea cercetătorilor

⁴ Baza legală, explicații și texte în toate limbile UE: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/c11104_en.htm

⁵ ex. Tehnician în cercetare

⁶ e.g. inginer cercetător, om de știință

⁷ e.g. oameni de știință seniori, manageri

⁸ e.g. manageri de nivel mediu și de top, specialiști

2 Salariile, cariera și vechimea în muncă

Din toate celelalte elemente ale unui contract sau acord, salariile sunt cele mai importante caracteristici și baza economică pentru orice contract. Totuși, în Europa, valoarea reală a salariilor și nivelul câștigurilor, contribuțiile la sistemul de pensii și cel social, infrastructura locală de bază și cadrul legislativ național variază foarte mult pe teritoriul continentului. De aceea, nu facem nicio recomandare referitoare structuri specifice de plată care țin strict de contractele companiei/ organizaționale.

În loc de aceasta, ne concentrăm pe niște criterii generale care trebuie incluse în contracte corecte, orientate la nivel european, transparente și transferabile și care vor contribui către o bună evoluție a carierei individuale.

- Salariile lunare trebuie să **corespundă celor 8 nivele** de la descrierea postului corelate cu Cadrul European de Calificare și ar trebui să ia în considerare nivelele salariale din diverse state
- Salariile de start de la nivele trebuie să fie în **proporție** continuă unul în raport cu celălalt.
- În cadrul fiecărui nivel, ar trebui să fie o **creștere continuă** a salariilor lunare care să corespundă cu două criterii **calificare/ evoluția competențelor și vechimea în muncă**. Dacă ambele criterii sunt îndeplinite, ar trebui accelerată creșterea salarială. Maximumul celui nivel care reprezintă punctul de debut pentru următorul nivel EQF mai mare ar trebui să fie atins progresiv, într-o perioadă rezonabilă de timp.
- **Evaluarea periodică** a îndeplinirii, a responsabilităților asumate și îndeplinirea criteriilor personale de dezvoltare asumate ar trebui să fie parte a dialogului social la nivelul locului de muncă cu impact pozitiv clar asupra evoluției carierei și asupra creșterii veniturilor.
- Potrivit schemelor descrise, salariile lunare normale pot crește dar nu pot înlocui **plata bazată pe performanță**. Criteriile pentru plata bazată pe performanță trebuie să fie transparente și de ea ar trebui să beneficieze toți angajații care au contribuit la obținerea acelor rezultate. Regulile și criteriile pentru plata bazată pe performanță trebuie asumate prin dialog social la nivelul companiei/ instituției cu participarea angajaților interesați și a reprezentanților acestora. Trebuie, de asemenea, luate în calcul și aspectele colective, cum ar fi performanța echipei.

3 Alte calificări:

Carta Europeană pentru Cercetători 2005 subliniază rolul fundamental pe care îl are dezvoltarea profesională continuă:

„Cercetătorii de la toate nivelele de carieră ar trebui să caute să se îmbunătățească în mod continuu prin actualizarea și prin extinderea aptitudinilor și competențelor proprii. Aceasta se poate realiza prin mai multe mijloace care cuprind, dar nu se limitează la, formare profesională formală, ateliere, conferințe și e-educație.”

Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor stipulează despre accesul la formare vocațională și la evoluție continuă:

„Angajatorii și/ sau finanțatorii ar trebui să se asigure că tuturor cercetătorilor din orice etapă a carierei, indiferent de situația lor contractuală, li se oferă posibilitatea de dezvoltare profesională și de îmbunătățire a capacității lor de obținere a unui post prin accesul la măsurile referitoare la dezvoltarea continuă a aptitudinilor și competențelor pe care le au. Astfel de măsuri ar trebui evaluate periodic din punct de vedere al accesibilității, asumate și eficiente în îmbunătățirea competențelor, aptitudinilor și capacității de ocupare a unui loc de muncă.”

Conform Cartei și Codului de Conduită, propunem următoarele pentru acordurile și contractele de muncă:

- Un contract/ acord de excelență ar trebui să includă **dreptul individual, obligația personală și responsabilitatea angajatorului** de a garanta condiții corespunzătoare pentru viitoarele măsuri de calificare.
- Acest drept la cunoaștere și la dezvoltarea aptitudinilor ar trebui să acopere **tot personalul** și nu numai personalul științific.
- Măsurile ar trebui să cuprindă **toate tipurile și căile de calificare ulterioară**, așa cum sunt menționate în Cartă, inclusiv participarea la conferințe de specialitate, precum și timpul și resursele necesare pentru studii individuale, pentru scrierea și publicarea de documente științifice, precum și participarea la cursuri formale vocaționale de calificare, sau participarea la studii pe termen scurt sau la proiecte în care angajatul se concentrează mai mult pe calificare și mai puțin pe inovație sau pe cercetare.
- Principiile pentru drepturile și procedurile ulterioare de evoluție ar trebui reglementate prin dialog social la nivel de ramură astfel încât să se garanteze șanse egale.
- Pentru planificarea corespunzătoare a calificărilor viitoare și pentru a se aloca suficient timp în îndeplinirea lor, ar trebui să se realizeze **consultări periodice** ca parte a negocierilor și a dialogului social de la locul de muncă, în conformitate și în corelare cu focalizarea pe modalități de îmbunătățire a traseului carierei și pe evoluția schemei salariale. Totodată, aceste consultări trebuie să acopere evaluarea programelor anterioare de calificare.
- Cursurile de **sănătate și siguranță la locul de muncă**, precum și **învățarea de limbi străine**, în special a limbii engleze ca cea mai importantă limbă străină utilizată în mediul științific, ar trebui deja să fie accesibile și să fie oferite gratuit și fără a exista vreun obstacol.
- **Clauzele contractuale** referitoare la obligația de rambursare a costurilor pentru calificări în caz de terminare a contractului ar trebui să respecte reguli clare și corecte. Acestea ar trebui să cuprindă, de exemplu, limite privind suma și termene pentru returnarea cheltuielilor, definirea tipului de costuri cuprinse, precum și ce calificări nu se iau în calcul pentru rambursare.
- Pentru a se garanta progresul pe termen lung din punct de vedere al calificărilor, ar trebui să fie periodic negocieri și **dialog social** la nivel de institut/ companie între reprezentanții conducerii și cei ai personalului. Scopul ar trebui să fie obținerea unui acord colectiv cu privire la bugete și la procedurile de alocare corectă a fondurilor.

4 Locul de muncă și activitatea în afara locului de muncă

Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor menționează acest aspect la categoria „Valoarea mobilității”:

„Angajatorii și/ sau finanțatorii trebuie să recunoască valoarea mobilității geografice, intersectoriale, inter- și trans-discipline și a celei virtuale, precum și mobilitatea dintre sectorul public și cel privat ca o modalitate importantă de creștere a dezvoltării cunoașterii științifice și profesionale la orice nivel al carierei cercetătorului. Prin urmare, ei trebuie să creeze astfel de opțiuni în strategia specifică de dezvoltare a carierei și să valorifice deplin și să recunoască orice experiență legată de mobilitate în cadrul sistemului lor propriu de promovare/ evaluare. De asemenea, aceasta necesită implementarea instrumentelor administrative necesare care să permită portabilitatea prevederilor privind granturile, dar și reglementările privind securitatea socială, în conformitate cu prevederile legislației naționale”.

Activitatea în sectoarele de cercetare are nevoie de mobilitate din mai multe puncte de vedere, inclusiv în ceea ce privește flexibilitatea privind însuși locul de muncă. Definierea sa în contractul de muncă are consecințe importante legate de condițiile de muncă. Iată de ce aici ne ocupăm de acest aspect.

Reguli simple și corecte ar putea fi următoarele:

- **Un loc de muncă** ar trebui să fie definit clar și localizat ca fiind locul în care se află toate echipamentele necesare și în care se oferă toate condițiile de lucru care să asigure cele mai bune standarde ocupaționale de sănătate și de siguranță. Trebuie să fie oferit ca responsabilitate a angajatorului față de angajat.
- Mai mult, angajatul poate să fie obligat să lucreze, **pe termen scurt în alte locuri**, în diverse locații ale angajatorului, în locații ale partenerilor mutuali, ale finanțatorilor sau clienților, în locații publice, în aer liber etc. Trebuie incluse reguli clare cu privire la recunoașterea și plata sau pentru timpul de călătorie petrecut în afara locului normal de muncă; cu privire la acoperirea oricăror cheltuieli suplimentare de către angajator, cu privire la asumarea responsabilității pentru orice riscuri suplimentare referitoare la sănătate, transportul datelor și la protecție etc.
- Referitor la **activitatea pe termen lung în afara** locului normal de muncă, în special la lucrul în străinătate, în alte țări sau pe alte continente, ar trebui să fie un act adițional la contract care să reglementeze toate detaliile necesare, care să fie asumat prin dialog social la nivelul companiei/ institutului între conducere, angajatul vizat și reprezentanții personalului.
- **Lucrul la distanță** (în special lucrul acasă) ar trebui permis la solicitarea angajatului și printr-un act adițional, negociat la nivelul companiei/ institutului între conducere, angajatul solicitant și reprezentanții personalului. Acest contract ar trebui să acopere cel puțin reglementările privind timpul de lucru; să prevadă costuri privind echipamentele; riscuri și protecția datelor; aspecte legate de sănătate și de siguranță etc.
- Pentru a face mai atractivă mobilitatea geografică, companiile/ instituturile ar trebui să **ajute personalul** și familiile acestora ca asigurarea domiciliului în apropiere de noul lor loc de muncă.

5 Proiecte internaționale și alocații pentru expatriați

Carta subliniază clar valoarea adăugată a lucrului la proiecte internaționale în proiectele internaționale din secțiune „Variații la ordinea cronologică a CV-urilor:

„Întreruperile în carieră sau variațiile în ordinea cronologică a CV-urilor nu ar trebui să fie penalizate, ci privite ca evoluție a carierei și, prin urmare, ca o potențială contribuție de valoare la evoluția profesională a cercetătorilor către un traseu al carierei multidimensional. Prin urmare, candidaților ar trebui să li se permită să prezinte CV-uri pe bază de dovezi, care să reprezinte gradul de realizări și calificări corespunzătoare postului la care aplică. (...) Orice experiență privind mobilitatea, de exemplu șederea într-o altă țară/ regiune sau în alt spațiu de cercetare (public sau privat) sau schimbarea de la o disciplină sau un sector la altul, fie care a formării profesionale inițiale ca cercetător, sau ca experiență virtuală a mobilității, ar trebui luată în considerare ca o contribuție de valoare la evoluția profesională a cercetătorului.”

În plus față de ceea ce s-a afirmat în capitolul anterior în general referitor la activitatea derulată în afara locului normal de muncă, recomandăm cu prioritate următoarele reglementări care să garanteze o mobilitate voluntară și corectă în cadrul proiectului.⁹ Dacă participarea la proiecte internaționale (cu locuri de muncă diverse sau chiar schimbându-se locurile de muncă) se realizează la **solicitarea angajatorului**, atunci trebuie respectate reglementările menționate referitoare la lucrul în afara locului de muncă pe termen lung sau pe termen scurt, fără a se întrerupe postul curent în companie și fără a se termina contractul normal de angajare.

- Chiar dacă participarea la proiectul internațional este plătită de un terț finanțator care organizează proiectul, aceasta se poate realiza legal ca **aplicație** de împrumut către finanțator care îl va rambursa, de altfel.
- Dacă participarea la un proiect internațional este **din inițiativa personală a angajatului**, atunci trebuie să se ia în considerare posibilitatea de a se întrerupe postul curent și să se permită angajatului să își reia activitatea după finalizarea proiectului extern și într-o perioadă definită de timp. Activitatea derulată în proiectul extern ar trebui recunoscută ca și cum aceasta ar fi fost realizată în cadrul institutului/ companiei.
- Dacă participarea la proiectul internațional este fie la solicitarea angajatorului sau, cel puțin, **în interesul angajatorului**, participarea sau buna performanță ar putea fi răsplătite cu o primă suplimentară, indiferent construcția legală a participării.¹⁰
- Procedurile exacte, termenele limită și sumele ar trebui convenite prin negociere la nivelul companiei/ institutului între conducere, angajații vizati și reprezentanții personalului. În special, aceasta este necesar dacă participarea la proiectele internaționale este parte a unei politici generale de management al resurselor umane.
- Deoarece dezechilibrele dintre venitul normal și beneficiile din proiectele internaționale sau din ofertele post-proiecte pot submina structura salarială dintr-un institut, partenerii de dialog social la nivel de companie/ institut/ ramură ar trebui să găsească o soluție echilibrată din care toate părțile, inclusiv cercetătorul respectiv, să poată beneficia, iar, pe de altă parte nivelul venitului colectiv să poată crește.
- Oportunitățile de angajare într-un proiect internațional ar trebui să respecte standardele europene.¹¹

⁹ Suntem pe deplin conștienți de obstacolele care rezultă din sistemele de pensii nearmonizate din Europa.

¹⁰ Aceasta este în special relevant atunci când contractul cu angajatorul anterior este reluat, iar acum patronul are avantajul experienței internaționale a angajatului

¹¹ Ex. Marie Curie: ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/mariecurie-actions/docs/financial-guidelines-mc_en.pdf

6 Timpul de lucru

Conform Codului de Conduită pentru Recrutare, angajatorii și finanțatorii ar trebui, în general,

„să tindă să ofere condiții de lucru care să permită atât cercetătoarelor, cât și cercetătorilor să poată combina familia și activitatea, copiii și cariera. O atenție specială trebuie acordată, printre altele, timpului de lucru flexibil, lucrului part-time, lucrului la distanță și concediului sabatic, precum și prevederilor financiare și administrative care reglementează astfel de aranjamente”.

Activitatea în sectoarele de cercetare, inovare și dezvoltare necesită flexibilitatea timpului de lucru, în special atunci când lucrul este planificat și realizat în cadrul unor proiecte cu obiecte clare și/ sau nedefinite, cu resurse și cu termene limită. Din acest motiv, este cu atât mai important să avem principii clare și corecte și reglementări privind timpul de lucru:

- **Planificarea** modului în care, individual, timpul de lucru asumat (prin contract) este împărțit între proiecte, echipe și clienți ar trebui să reprezinte o parte esențială a negocierilor și a dialogului social la locul de muncă.
- Această planificare a timpului de lucru trebuie să includă timpul pentru ca angajații să obțină calificări, precum și prevederi pentru atribuții prioritare neașteptat, boală sau solicitări personale. Aceasta va asigura că nu se va dezvolta cultura orelor lungi de lucru și că orele suplimentare pot rămâne exclusiv doar pentru situațiile de urgență.
- **Activitatea part-time** trebuie să fie planificată în același mod în care să se evite excesul de ore și flexibilitatea sufocantă care ar putea distruge rezultatele pozitive ale lucrului part-time (care ar fi fost unul din motivele pentru care angajatul a selectat din proprie inițiativă această opțiune).
- Timpul de lucru în contractele pe **perioadă determinată** trebuie stabilit și planificat la fel ca pentru contractele pe perioadă nedeterminată.
- Se pot stabili **intervale speciale** pentru a se respecta solicitările privind orele de lucru în sectoarele de cercetare care ar trebui convenite prin negociere și dialog social la nivel de ramură, în general, cu partenerii social și la nivel de companie/ institut între conducere, angajați și echipele interesate, personal, și reprezentanții acestora, în special. Contractele este necesar să cuprindă toate tipurile diferite de sarcini, inclusiv responsabilitățile de management.
- Astfel de intervale nu trebuie să fie sub reglementările generale legale privind timpul de lucru la nivel național sau european.

7 Concedii și concediul sabatic

Legislația generală națională care garantează și reglementează concediul anual se referă de obicei și la tot personalul din sectoarele de cercetare. Dar, ar trebui să fie câteva aspecte specifice pentru lucrătorii din cercetare:

- Nu trebuie să existe nicio excepție pentru reducerea duratei concediului anual de odihnă garantat la nivel general.
- Trebuie să existe distincție clară între concediul din motive personale și cel de odihnă sau cum este cazul concediului de studii și pentru calificări profesionale care sunt fie la cerere, fie în interesul angajatorului. Astfel, concediul de studiu nu ar trebui calculat în detrimentul concediului de odihnă.
- Concediul suplimentar poate fi folosit drept compensație pentru orele de lucru suplimentare pentru un proiect.
- Concediul suplimentar poate fi folosit și pentru cercetare individuală și inițiative creative din afara sferei de interes a angajatorului.
- Ar trebui să existe un drept general pentru un concediu mai lung, inclusiv pentru concediile sabatice. Procedurile referitoare la drepturi și reglementări ar trebui convenite prin negociere la nivelul institutului/ companiei.

8 Libertatea de cercetare și considerații etice:

Cercetătorii ar trebui să își concentreze cercetarea pe binele general și să extindă frontierele cunoașterii și științei. Cercetătorii ar trebui să se poată bucura de libertate de gândire și de exprimare și de libertatea de a identifica metode prin care să se rezolve problemele, conform principiilor etice convenite și recunoscute, conform standardelor profesionale și celor mai bune practici.

Cu toate acestea, cercetătorii ar trebui să recunoască limitările pentru această libertate, limitări care ar putea rezulta din circumstanțele speciale de cercetare (inclusiv supervizare, consultanță și management) sau din constrângerile operaționale, de exemplu motive bugetare sau de infrastructură, în special în sectorul industrial, din motive de protecție intelectuală. Totuși, astfel de limitări nu ar trebui să intre în opoziție cu principiile etice și practicile recunoscute, la care cercetătorilor li se solicită să adere.

Cercetătorii ar trebui să adere la practicile etice recunoscute și la principiile etice fundamentale corespunzătoare disciplinei(lor) lor precum și la standardele etice existente în diversele Coduri de Etică naționale, sectoriale sau instituționale¹². Putem spera ca standardele și reperatele europene să influențeze culturile naționale, atitudinile și procedurile și să le ridice corespunzător standardele și nivelul. Prin urmare, într-un contract, clauzele etice trebuie să prezinte clar unde încep responsabilitățile politice și unde încep cele ale angajatorului și pentru ce aspecte sunt drepturile angajatului protejate și limitate. În special, aceste principii etice înseamnă:

- Activitatea de cercetare are responsabilitate politică și socială. Recomandările sale, deciziile și declarațiile pot influența viețile oamenilor. În cursul reflectării critice asupra consecințelor posibile, este cu precădere important să se analizeze tot impactul diferit care poate apărea din cauza afilierii pe criterii de sex, naționalitate, religie și etică, din cauza dizabilității, statutului familial sau orientării sexuale a oamenilor. Orice raport de cercetare ia în considerare situația existentă și constrângerile iminente care pot rezulta dintr-o utilizare greșită a concluziilor sale. Ar trebui implementate măsuri corespunzătoare astfel încât să se evite o utilizare eronată a datelor și efectele nefavorabile care ar rezulta dintr-o astfel de acțiune asupra angajatorilor, participanților la cercetare, partenerilor de cooperare și asupra angajaților.
- Trebuie declarat clar că lucrătorii în cercetare nu trebuie să fie făcuți responsabili pentru utilizarea rezultatelor cercetării de către terți și pentru efectele ulterioare sau consecințele care nu țin de influența exercitată de angajat.
- Cercetarea tinde spre integritate științifică și obiectivitate în ceea ce privește utilizarea sa de către angajatori. Cercetătorul trebuie să mențină standardul cel mai înalt posibil în cercetare și să realizeze cele mai bune practici. Dacă analizele specializate sunt făcute de către cercetători, zonele lor de activitate, gradul de cunoaștere, de expertiză, metodele și experiența lor trebuie specificate clar și corespunzător în contractul sau acordul de angajare.
- Rezultatele cercetării ar trebui publicate și prezentate fără a se omite rezultatele importante. Orice detalii sau dubii cu privire la limitele de aplicabilitate a teoriilor, metodei și modelului de cercetare care sunt importante în evaluarea rezultatelor cercetării trebuie comunicate cu claritate.
- Angajatul ar trebui să aibă dreptul să comunice deschis cu privire la consecințele neașteptate sau adverse ale cercetării, inclusiv dreptul de a se opri sau de a se retrage dintr-un proiect și să raporteze eventualele pericole autorităților competente (semnalul de alarmă).

12 Un exemplu este anexa la contractul colectiv de muncă din Austria: www.gpa-djp.at/dobrodosli

- Cercetarea trebuie să numească toate sursele de finanțare relevante pentru activitate atunci când aceasta urmează să fie inclusă în zona publică. Este recunoscut faptul că unele publicații pot să fie în conflict cu interesele angajatorilor, inclusiv cu cele ale guvernului. În cazurile în care obligația la secretizare sau la protecția angajatorului conduc la limitarea drepturilor de publicare, publicarea va continua doar cu acordul grupurilor sau persoanelor afectate.
- Ori de câte ori dreptul la protecția informațiilor confidențiale poate fi încălcat, publicarea nu se va realiza.
- Cercetătorii trebuie să se asigure că descoperirile lor nu sunt distorsionate de interese specifice ale sponsorilor. Publicul va fi informat dacă darea în vileag este de interes public. 13

9 Clauze de confidențialitate:

Drepturile de proprietate intelectuală

„Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să se asigure că cercetătorii de la toate nivelele carierei se bucură de beneficiile exploataării (dacă există) rezultatelor activității lor de Cercetare-Dezvoltare, prin protecție legală și, în special, prin protecție corespunzătoare a Drepturilor de Proprietate Intelectuală, inclusiv drepturile de copyright”. (Carta Europeană pentru Cercetători)

- **Contractele** rezultate din negocieri și din dialog social la nivel de institut/ companie ar trebui să **specifice** ce drepturi revin cercetătorilor și/ sau, acolo unde este cazul, ce drepturi revin angajatorilor sau altor părți, inclusiv organizațiilor comerciale sau industriale externe. Aceasta ar trebui prevăzută, acolo unde se poate, în cadrul contractelor specifice de colaborare sau a altor tipuri de contracte.
- **Activitatea în echipă** trebuie precizată clar, incluzând toate persoanele (academicieni și ne-academicieni) care au contribuit la cercetare.
- Dacă există **contradicție** evidentă între dreptul institutului/ companiei de protejare și exploatare a rezultatelor cercetării pe de o parte și interesul intelectual al angajatului de a utiliza aceste rezultate pentru cariera lui/ ei profesională personală, ar trebui găsit un echilibru prin limitarea protecției cu privire la durata și prin limitarea publicării care să cuprindă detalii de conținut. Astfel de constrângeri/ restricții trebuie precizate clar în contractele semnate la nivel de institut/ companie între conducere, reprezentanții personalului și angajatul respectiv.

Coautori

- Coautorii ar trebui priviți în mod pozitiv de către instituții atunci când evaluează personalul, ca dovadă a unei abordări constructive în desfășurarea cercetării. Prin urmare, angajatorii și/ sau finanțatorii ar trebui să elaboreze strategii, practici și proceduri pentru gestionarea lor. Aceasta va oferi cercetătorilor, inclusiv celor aflați la început de carieră condițiile cadru necesare astfel încât să se poată bucura de dreptul de a fi recunoscuți, listați și/ sau citați, în contextul contribuțiilor lor, drept coautori ai documentelor, patentelor etc. sau le va permite să își publice rezultatele proprii din cercetare independent de supraveghetorul(ii) lor.

13 Detalii bazate pe Contractul colectiv pentru angajații din cercetarea non-universitară din Austria: www.gpa-djp.at/dobrodosli

10 Activități suplimentare:

Principii

- În **principiu**, orice activitate profesională sau de consiliere suplimentară are nevoie de aprobare clară și deci în scris din partea angajatorului din motive care privesc capacitatea, loialitatea și evitarea competiției negative. Angajatorul ar trebui să se refere direct la activitățile de predare sau de formare profesională (în cazul în care predarea nu este menționată direct ca una din îndatoririle contractuale, de exemplu: pentru personalul universitar).
- În afară de acest principiu, ar trebui permise activități profesionale suplimentare (1) pentru part-time-ul contractual (de ex. mai puțin de 30 ore/săptămână) până la valoarea unui contract pe toată perioada de lucru; (2) atât timp cât activitatea suplimentară nu este în concurență sau chiar mai bine dacă acordă plusvaloare activității pentru care este angajat lucrătorul; și/ sau (3) atât timp cât prin acordarea permisiunii sau prin aprobarea oricărei activități suplimentare, există o prioritate clară pentru obiectivele cheie ale postului în raport cu activități suplimentare care prezintă solicitări conflictuale.

Predarea:

- Predarea reprezintă un mijloc fundamental pentru structurarea și diseminarea cunoștințelor și, prin urmare, ar trebui considerată ca o opțiune viabilă pentru traseul carierei cercetătorilor. Cu toate acestea, responsabilitățile de predare nu trebuie să fie excesive și nu trebuie să împiedice cercetătorii, în special pe cei aflați la început de carieră, să își realizeze activitățile de cercetare. Angajatorii și/ sau finanțatorii ar trebui să se asigure că îndatoririle de predare sunt remunerate corespunzător și că ele sunt luate în considerare în sistemele de evaluare/ premii și că timpul dedicat formării profesionale de către membrii seniori din personal pentru cercetătorii aflați într-un stadiu incipient ar trebui și el calculat ca parte a predării asumate. Ar trebui oferită formare profesională corespunzătoare pentru activitățile de predare și de mentorat ca parte a evoluției profesionale a cercetătorilor.
- Contractele convenite prin dialog social la nivel de institut/ companie ar trebui să cuprindă principiile de mai sus, în special prin definirea procentajului exact din timpul de lucru care să fie dedicat predării, listării tipurilor de activități care realizează un astfel de procent, precum și sintetizării condițiilor corespunzătoare de lucru și stabilirea mediului de formare profesională.
- Referitor la plata pentru predare, această practică ar trebui reglementată clar. Fie este parte din timpul de lucru plătit, poate cu un bonus suplimentar, iar atunci toate cheltuielile de predare se returnează angajatorului. Fie, dacă angajatorul oferă numai timpul necesar, atunci orice taxe ar merge direct la cercetătorul care, în acest caz, are un contract de muncă suplimentar cu instituția de predare.

11 Durata și încheierea contractelor

Carta Europeană pentru Cercetători afirmă următoarele în secțiunea sa despre „Stabilitate și permanență a angajării”¹⁴:

„Angajatorii și/ sau finanțatorii ar trebui să se asigure că performanța cercetătorilor nu este subminată de instabilitatea contractelor de angajare și, prin urmare, ar trebui să se angajeze cât de mult posibil să îmbunătățească stabilitatea condițiilor de angajare pentru cercetători, prin implementarea și respectarea principiilor și condițiilor expuse în Directiva UE privind Activitatea pe perioadă determinată”.

Documentul citează explicit Directiva UE care

„are ca scop să prevină ca angajații pe perioadă determinată să fie tratați mai puțin favorabil decât angajații permanenți din posturi similare, să prevină abuzurile care rezultă din utilizarea de contracte succesive pe perioadă determinată, să îmbunătățească accesul la formare pentru angajații pe perioadă determinată și să se asigure că angajații pe perioadă determinată sunt informați cu privire la posturile permanente disponibile”¹⁵

Luând în calcul cele de mai sus, facem următoarele propuneri pentru contractele și acordurile de muncă:

- Contractele de angajare pe perioadă nedeterminată reprezintă calea cea mai bună de a se obține condiții de lucru corecte și stabile. Prin urmare, astfel de **contracte pe perioadă determinată ar trebui să reprezinte regula** și nu excepția în oricare institut sau companie, chiar și în cazul în care se intenționează mobilitatea.
- Din motive de claritate și transparență, contractele ar trebui să fie **în scris**.
- În cazul în care un angajator oferă un **contract pe perioadă determinată**, această formă de contract ar trebui să îndeplinească cel puțin următoarele **condiții**. (1) Descrierea postului definită la capitolul 1, salariile conform aranjamentelor de plată, timpul de lucru și toate celelalte elemente ale contractului trebuie să fie la fel și pentru angajații permanenți și pentru cei pe perioadă determinată. (2) În cazul unui al doilea contract pe perioadă determinată, contractul anterior trebuie să fie recunoscut ca și cum ar fi făcut parte dintr-un contract pe perioadă nedeterminată, în special cu privire la nivelul și durata experienței (vechimea în muncă). (3) În cazul angajării pentru a treia oară, noul contract trebuie automat considerat ca fiind pe perioadă nedeterminată, cu cele două contracte semnate anterior recunoscute integral.
- Aceste condiții trebuie să fie acceptate chiar și atunci când angajatul optează, din proprie inițiativă, pentru un loc de muncă pe perioadă determinată.
- Nu este permisă nicio discriminare a angajaților pe perioadă determinată comparativ cu angajații pe perioadă nedeterminată și chiar ar trebui interzisă.
- O primă obligatorie la finalul contractului pe perioadă determinată, suplimentar la sistemul social de asigurare împotriva șomajului și un plan personal de dezvoltare ar trebui să limiteze riscurile și să permită evoluția carierei în cercetare chiar și în cazul contractelor pe perioadă determinată. Aceasta trebuie văzută ca o responsabilitate socială corporatistă a angajatorului.
- Activitatea derulată în **subcontractul de auto-angajare** trebuie să fie recunoscută în același mod ca cea dintr-un contract „normal” de muncă atunci când timpul mediu de lucru estimat se remunerează conform principiului plată egală pentru valoare egală.

¹⁴ Principii generale și cerințe aplicabile angajatorilor și finanțatorilor

¹⁵ Directiva Consiliului 1999/70/EC privind „Acordul-cadru pentru munca pe perioadă determinată” semnat de către ETUC, UNICE și CEEP, adoptată în 28 iunie 1999

12 Dialogul social

Carta Europeană pentru Cercetători subliniază unele principii generale ale dialogului social:¹⁶

„Sistemele de evaluare/premiere

Angajatorii și/ sau finanțatorii ar trebui să introducă pentru toți cercetătorii, inclusiv pentru cercetătorii seniori, sisteme de evaluare/ premiere pentru evaluarea periodică a performanței lor profesionale, iar aceasta să se realizeze transparent de către un comitet de evaluare independent (iar, în cazul cercetătorilor seniori, preferabil să fie comitet internațional).

Astfel de proceduri de evaluare și premiere ar trebui să ia suficient în considerare toată creativitatea lor în cercetare și rezultatele cercetării, de ex. publicații, patente, managementul cercetării, predare/ lector, supraveghere, mentorat, colaborare națională și internațională, îndatoriri administrative, activități publice și mobilitate, iar acestea ar trebui să fie considerate în contextul evoluției carierei.

Reclamații/apeluri

Angajatorii și/ sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să stabilească, în conformitate cu reglementările și regulamentele naționale, proceduri corespunzătoare, posibil sub forma unei persoane imparțiale (de tipul avocatului poporului) care să se ocupe de reclamațiile/ apelurile cercetătorilor, inclusiv de cele care se referă la conflicte dintre supraveghetori și cercetătorii debutanți. Astfel de proceduri ar trebui să ofere întregului personal din cercetare asistență confidențială și informală în rezolvarea conflictelor de muncă, a disputelor și certurilor, în scopul promovării tratamentului egal și echitabil în cadrul instituției și să îmbunătățească per ansamblu calitatea mediului de lucru.

Participarea la organismele de luare a deciziei

Angajatorii și/ sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să recunoască drept total legitimă și chiar de dorit reprezentarea cercetătorilor în cadrul organismelor de luare a deciziilor, de informare relevantă pentru aceștia sau de consultare din cadrul instituțiilor în care cercetătorii activează, astfel încât să protejeze și să promoveze interesele lor individuale și colective ca specialiști și să contribuie activ la activitatea instituției.”

În afară de aceste principii care ar trebui garantate în general, dialogul social este fundamental la locul de muncă, în institut/ companie, la nivel de ramură și la nivel național, precum și în cadrul dialogului social european referitor la Spațiul European al Cercetării.

Prin urmare, dialogul social ar trebui să cuprindă următoarele principii:

- La locul de muncă ar trebui să se realizeze **consultare periodică** între **angajat** și directorul lui/ ei pentru a se conveni asupra următoarelor: fișa postului; progresia salarială atunci când este cazul; evoluția carierei; obiectivele și proiectele fundamentale; obiectivele de atins; calificări ulterioare; obligații de predare și de tutorat; activități suplimentare și alte aspecte și probleme prezentate de angajat. Angajatul ar trebui să aibă dreptul (dar nu obligația) de a se consulta cu reprezentantul personalului.

- La locul de muncă ar trebui să existe **consultare periodică a echipei** cu toți membrii echipei, conducătorul echipei sau proiectului, reprezentantul personalului și conducerea institutului/ companiei, astfel încât să se convină prin dialog social cu privire la planificare, timp de lucru, capacitate și alte aspecte privind activitatea în echipă.
- La nivelul institutului/ companiei ar trebui să fie stabilit **dialog social periodic între reprezentanții personalului și conducere** în scopul informării reciproce, dezbaterii și obținerii de acorduri în orice problemă cu impact asupra întregului personal sau asupra unei părți din acesta, inclusiv: (1) politici și proceduri de aplicat, consultare și decizie în procesul de recrutare, carieră, posturi, modificări sau încheieri de contracte etc; (2) reguli generale privind timpul de lucru și lucrul flexibil, concediul anual sau alte tipuri de concedii și chestiuni administrative etc.; (3) reguli și proceduri generale pentru calificări ulterioare, participare la reuniuni, patente și publicații etc.; (4) reguli generale privind lucrul la distanță (inclusiv călătoriile de afaceri, întâlnirile și proiectele internaționale, lucrul la domiciliu etc.).
- La nivel de institut/ companie, ar trebui să fie clar și transparent sistemul de delegare prin care **participarea la dialogul social la nivel de ramură și la nivel național** este garantată și chiar realizată.
- La fiecare nivel de dialog social ar trebui să existe un consiliu și o procedură definită de **soluționare a problemelor** – atât cu privire la interpretarea acordurilor, cât și la situații neașteptate și la conflicte. Procedura poate cuprinde implicarea nivelului imediat următor de dialog social drept organism de arbitraj.

¹⁶ Principii și cerințe generale aplicabile angajatorilor și finanțatorilor

LISTA LINKURILOR UTILE

- <http://www.eurocadres.org/spip.php?rubrique543>

IREER – Relații Industriale pentru Excelența UE în Sectoarele de Cercetare. Toate documentele și evenimentele legate de proiectul IREER.

- http://ec.europa.eu/research/era/index_en.htm

ERA este un spațiu unificat deschis către lumea, bazat pe piața unică în care cercetătorii, informațiile științifice și tehnologiile circulă liber.

- http://ec.europa.eu/research/era/consultation/era_communication_en.htm

Politica de comunicare pentru anul 2012 a Comisiei Europene referitor la Spațiul European al Cercetării (ERA) ar trebui să conducă la o îmbunătățire semnificativă a cercetării europene care să promoveze dezvoltarea și crearea de locuri de muncă. Măsurile din Comunicare vor trebui implementate de către statele membre UE, Comisie și Organizațiile din Cercetare pentru a se asigura finalizarea ERA până în anul 2014, așa cum a solicitat Consiliul European.

- <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/brochure>

Broșură: „Carta Europeană pentru Cercetători și Codul de Conduită pentru Recrutarea Lor”. Atât Carta, cât și Codul prezintă rolurile, responsabilitățile și drepturile cercetătorilor, precum și cele ale angajatorilor și finanțatorilor acestora. Ele garantează cariere atractive în cercetare și îmbunătățesc condițiile de angajare și de lucru pentru cercetătorii din toată Europa.

- <http://www.oecd.org/sti/innovationinsciencetechnologyandindustry/frascati/manualproposedstandardpracticeforsurveysonresearchandexperimentaldevelopment6thedition.htm>

Broșură: „Manualul Frascati: Practici standard propuse pentru studii privind cercetarea și dezvoltarea experimentală, ediția a 6-a”. Metodologie recunoscută la nivel internațional pentru colectarea și utilizarea de statistici privind cercetarea și dezvoltarea, manualul Frascati este un instrument esențial pentru statisticieni la nivel mondial. Include definiții ale conceptelor de bază, indicații privind colectarea de date și clasificări pentru statistici combinate.

- http://www.deloitte.com/view/fr_FR/fr/votre-secteur/secteur-public/f5fc051e3c78c210VgnVCM1000001a56f00aRCRD.htm#

Broșură: „Aptitudini și competențe necesare pentru obiectivele din domeniul cercetării 2020”. Studiul APEC - Deloitte Consulting identifică profilul ideal al cercetătorului cu experiență, comun pentru sectorul public și cel privat din opt state: Franța, Germania, Finlanda, Olanda, Regatul Unit, Elveția, Japonia și Statele Unite ale Americii.

- http://ec.europa.eu/research/infrastructures/index_en.cfm?pg=esfri

ESFRI este un instrument strategic pentru dezvoltarea integrării științifice a Europei și consolidarea influenței acesteia la nivel internațional. Accesul concurențial și deschis la infrastructuri de cercetare la nivel înalt susține și stabilește repere pentru calitatea activităților oamenilor de știință europeni și atrage cei mai buni cercetători de pe glob.

- http://www.eurocadres.org/IMG/pdf/pensions_report_en.pdf

Raport: „Securitatea socială, pensiile suplimentare și modele noi de muncă și mobilitate: profilele cercetătorilor”.

- <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4Researcher>

„Strategia de resurse umane pentru cercetători” susține instituțiile de cercetare și organizațiile de finanțare în implementarea Cartei și Codului în politicile și practicile lor.

- http://www.eurocadres.org/IMG/pdf/ERF_proposal_for_a_new_mobility_scheme_for_European_Research_Infrastructures.pdf

Infrastructurii de schimb de personal în cercetare (RISE): o schemă nouă pentru mobilitatea personalului în cadrul infrastructurilor europene de cercetare. Propunere comună a EIROforum/ERF pentru o nouă schemă de mobilitate pentru infrastructurile europene de cercetare.

- http://www.eurocadres.org/IMG/pdf/Establishing_New_Research_Infrastructure_in_Europe.pdf

„Crearea noii infrastructuri europene de cercetare din Europa – experiența EIROforum”. Acest document se ocupă de provocările cu care se confruntă crearea unor noi infrastructuri de cercetare în Europa.

- http://ec.europa.eu/research/infrastructures/index_en.cfm?pg=eric

Consortiul Infrastructurii Europene de Cercetare (ERIC). Cadru legal comunitar pentru un Consorțiu al Infrastructurii Europene de Cercetare (ERIC) a intrat în vigoare la 28 august 2009. Această formă juridică specifică are scopul de a facilita înființarea și operarea în comun a infrastructurilor de cercetare de interes european.

- http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/ExpertGrouponResearchProfession.pdf

Raport: „Excelență, egalitate și spirit antreprenorial în construirea carierelor sustenabile în cercetare în cadrul Spațiului European al Cercetării” este raportul unui grup independent de experți (EG) convocat de către Comisia Europeană. Obiectivul global al EG este să susțină evaluarea de impact a Cadrelor pentru Spațiul European al Cercetării prin concentrarea asupra zonelor care au impact într-o piață unică, deschisă și concurențială pentru cercetători.

LISTA PARTENERILOR LA PROIECT

REPREZENTANȚII SINDICATELOR:



Trade Union of Employees in the Private Sector Print – Journalism – Paper (Austria)
www.gpa-djp.at



Confederation of Unions of Professionals (Ungaria)
www.eszt.hu

TRADE UNION OF SCIENCE AND RESEARCH WORKERS

Trade Union of Science and Research Workers (Republica Ceha)
www.ospvv.cz



French Democratic Confederation of Labour P&MS (Franta)
www.cadrescfdt.fr



National Union of Professional and Managerial Staff (Belgia)
<http://lbc-nvk.acv-online.be/>



Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare și Proiectare (România)
www.fslcpr.ro



Independent Union of Research and Higher Education Employees (Croatia)
www.nsz.hr



United Service Union (Germania)
www.verdi.de



Italian General Labour Confederation Rome and Lazio (Italia)
www.lazio.cgil.it



Independent Self-governing Trade Union "Solidarity" (Polonia)
www.solidarnosc.org

REPREZENTANȚII CONSILIILOR MUNCII



Austrian Institute of Technology (Austria)
www.ait.ac.at



European Synchrotron Radiation Facility (Franta)
www.esrf.com



Helmholtz Center for Heavy Ion Research GmbH (Germania)
www.gsi.de



Social Science Research Center Berlin (Germania)
www.wzb.eu



Joanneum Research (Austria)
www.joanneum.at

ORGANIZAȚII PATRONALE



Agenția Națională pentru Noi Tehnologii, Energie și Dezvoltare Economică Sustenabilă (Italia)
www.enea.it



Forschung Austria (Austria)
www.forschungautria.ac.at