



*Work arrangements
for young
researchers:
European and
national regulations*

Snejana SULIMA

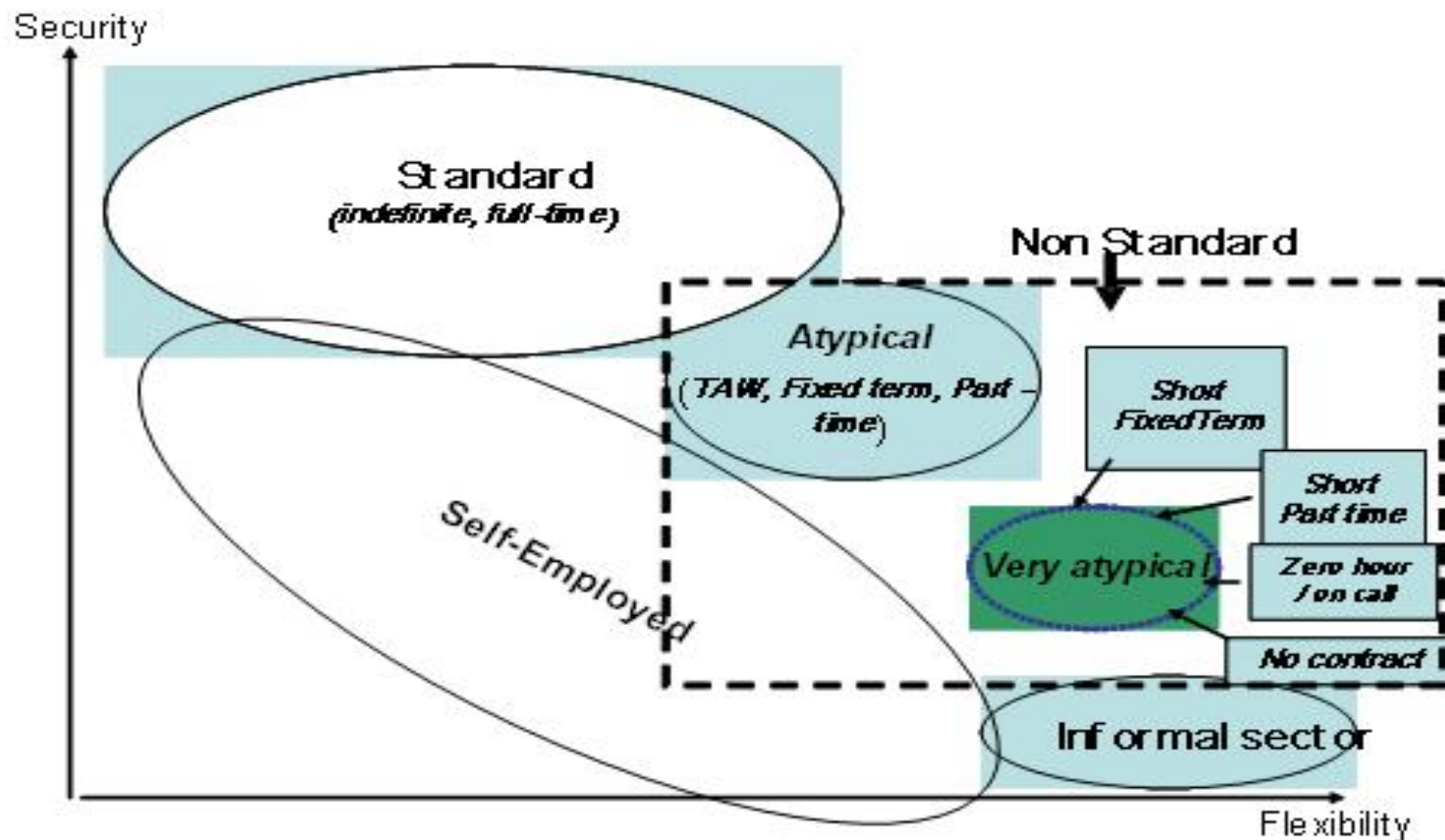
Concept

- *Work arrangements* - condiții de muncă care permit angajaților un program/orar variat în opoziție cu programul standard al zilei de lucru de 8 ore.
- Scop – menținerea și crearea unor locuri de muncă noi, în contextul evoluțiilor sociale și economice recente, cu scopul de a reduce rata șomajului și riscurile economice și sociale pentru populație într-o proporție cât mai mare.

Modalități

- **Flexitime** – permite angajaților să-și stabilească ora de începere și sfârșit a zilei de lucru în limitele permise de angajator.
- **Job-sharing** – permite împărțirea responsabilităților pentru o poziție full-time între două persoane, în scopul de a le menține cariera permițând în același timp alocarea unui timp mai mare responsabilităților familiale.
- **Compressed workweek arrangements** – permite concentrarea orelor de muncă mărin programul standard de 8 ore la 10 ore pe zi pentru a câștiga o zi liberă.
- **Tele/Telecommuting employees** – munca se desfășoară din spațiul domiciliului, în orele de lucru prevăzute, prin intermediul unui calculator conectat la internet. Angajata (-tul) se deplasează la serviciu o zi sau două pe săptămână ceea ce îi permite să participe la reuniuni și să mențină legăturile cu colegii.

Potrivit Raportului Observatorului european pentru condițiile de muncă (EWCO),
autori: Andrea Broughton, Isabella Biletta and Mats Kullander, din
05.03.2010



Prevederi legale pentru tineri cercetători/-toare

Intersecția a trei domenii:

- Legislația privind munca
- Legislația privind cercetarea și cercetătorii
- Legislația privind poziția femeii pe piața muncii

Dreptul muncii în UE

- La nivel comunitar reglementează:
 - condițiile de muncă, inclusiv timpul de lucru, munca cu fracțiune de normă, contractele pe perioadă determinată, detașarea lucrătorilor etc.;
 - informarea și consultarea lucrătorilor, inclusiv în caz de concedieri colective sau de transferuri de întreprinderi.
- **CE** adoptă legislația care definește **cerințele minime aplicabile la nivelul Uniunii Europene** referitoare la condițiile de muncă și de încadrare în muncă, precum și la informarea și consultarea lucrătorilor.
- **Statele** membre **transpun** dreptul comunitar **în legislația națională și asigură aplicarea sa**, garantând un nivel uniform în ceea ce privește protecția drepturilor și obligațiilor de care beneficiază cetățenii europeni în toate țările Uniunii.
- **Autoritățile naționale**, inclusiv **organele de jurisdicție**, sunt responsabile cu **punerea în aplicare a măsurilor naționale** de transpunere.
- **Comisia Europeană controlează** transpunerea dreptului comunitar și veghează la aplicarea sa, efectuând o monitorizare sistematică.
- **Curtea de Justiție a Uniunii Europene** soluționează litigiile și, de asemenea, este abilitată să ofere o **interpretare a dreptului comunitar** în cazul în care instanțele naționale înaintează o astfel de cerere.

Drepturile la locul de muncă

- Potrivit legislației UE lucrătorii trebuie să beneficieze de drepturi minime în următoarele domenii:
 - **sănătatea și securitatea în muncă:** drepturi și obligații generale, mediul și echipamentele de lucru, riscurile specifice și lucrătorii vulnerabili
 - **egalitatea de șanse între femei și bărbați:** drepturi privind egalitatea de tratament la locul de muncă, sarcina, concediul de maternitate, concediul pentru creșterea copilului
 - **protecția împotriva discriminării** pe criterii de sex, rasă, religie, vârstă, dizabilități și orientare sexuală
 - **dreptul muncii:** contracte cu timp parțial, contracte pe perioadă determinată, drepturi privind timpul de lucru, protecția tinerilor la locul de muncă, informarea și consultarea lucrătorilor.

Liniile directoare pentru politicile ocupării forței de muncă

Tratatul de funcționare a UE (TFUE)

- Prevede în **art. 3** al. (3), că **Uniunea** tinde spre **ocuparea deplină a forței de muncă**, combate **excluziunea socială și discriminările** și promovează justiția și protecția socială și prevede asigurarea de către inițiativele Uniunii a **coordonării politicilor sociale ale statelor membre**.
- **Art. 8** din TFUE prevede că, în toate acțiunile sale, Uniunea urmărește să **elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei**.
- **Art. 9** din TFUE prevede că, în definirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale, Uniunea ține seama de cerințele privind **promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă**, garantarea unei protecții sociale corespunzătoare, combaterea excluziunii sociale, precum și un nivel ridicat de educație și formare.
- **Liniile directoare pentru politicile de ocupare a forței de muncă** sunt asociate orientărilor principale a politicilor economice (vezi *Recomandarea 2010/410/UE* a Consiliului din 13 iulie 2010) care împreună formează **liniile directoare integrate în Strategia Europa 2020** (vezi Comunicarea Comisiei din 3 martie 2010 „**Europa 2020: O strategie pentru o creștere inteligentă, durabilă și inclusivă**” (COM(2010)2020).

Decizia Consiliului din 21 octombrie 2010 privind **orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă** (2010/707/UE)

- Prevede necesitatea **participării sporite a femeilor pe piața forței de muncă ca o condiție prealabilă pentru stimularea creșterii economice și pentru abordarea provocărilor demografice**. O perspectivă vizibilă a **egalității de gen**, integrată în toate domeniile relevante de politică, este prin urmare crucială pentru punerea în aplicare în statele membre a tuturor aspectelor prevăzute în orientări. Ar trebui create condițiile pentru a sprijini furnizarea de **servicii de îngrijire a copiilor** adecvate, accesibile și de înaltă calitate pentru copiii de vârstă preșcolară. Ar trebui să se aplice **principiul egalității de remunerare între bărbați și femei**, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.
- Anexa Deciziei cuprinde Orientarea (8) privind Dezvoltarea unei forțe de muncă calificate care să răspundă nevoilor pieței muncii și promovarea învățării de-a lungul vieții, care menționează necesitatea pentru state de a-și îndrepta eforturile, printre altele, spre **sporirea șanselor de ocupare a unui loc de muncă incluzând cercetătorii și femeile din domeniul științific, matematic și tehnologic**.
- (vezi și Decizia 2011/308/UE, din 19 .05.2011)

Cartea verde a Comisiei Europene privind modernizarea dreptului muncii

Din 22 noiembrie 2006, intitulată „Modernizarea dreptului muncii pentru a face față provocărilor secolului 21”.

- Buna gestionare a inovațiilor și a schimbărilor pe piața muncii implică luarea în considerare, printre altele, a două aspecte principale:
 - **Flexibilitatea**
 - **Securitatea în muncă**
- Comisia este catalizatorul, susținând acțiunile statelor membre, cele care sunt titulare ale protecției condițiilor de muncă ce depind de legislația națională.

Acte ale UE de bază în domeniul organizării timpului de lucru

- Directiva **2003/88/CE** a Parlamentului European și a Consiliului din **4 noiembrie 2003** privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.
- Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor - Revizuirea directivei privind timpul de lucru (prima fază a consultării partenerilor sociali la nivelul Uniunii Europene în temeiul articolului 154 din TFUE) [**COM(2010) 106** final – Nepublicată în Jurnalul Oficial] are drept scop **stimularea revizuirii directivei** în sensul evoluțiilor condițiilor de muncă în UE.
- În Comunicarea Comisiei către consiliu, Parlamentul European, Comitetul economic și social și Comitetul regiunilor, din 27.06.2007, **Comisia recomandă** printre principiile pe care ar trebui să se sprijine politica comună **o flexibilitate în favoarea egalității de șanse promovând accesul egal la locuri de muncă de calitate pentru bărbați și femei și oferind posibilitatea de a reconcilia viața profesională și cea familială**, precum și asigurând șanse egale pentru migranți, lucrători tineri, cei cu dizabilități și în vârstă.

Reglementarea cercetării

- În contextul dezvoltării cercetării UE a adoptat mai multe programe și inițiative, cel mai recent fiind **Al șaptelea program-cadru (2007-2013)**.
- Acte relevante:
 - Decizia nr. [1982/2006/CE](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 18 decembrie 2006 privind al șaptelea program-cadru al Comunității Europene pentru activități de cercetare, de dezvoltare tehnologică și demonstrative (2007-2013).
 - Decizia nr. [969/2006/CE](#) a Consiliului din 18 decembrie 2006 privind al șaptelea program-cadru al Comunității Europene a Energiei Atomice (Euratom) pentru activități de cercetare și formare în domeniul nuclear (2007-2011).

Programul se concentrează pe patru programe specifice principale:

- Programul Cooperare are ca obiectiv stimularea cooperării și consolidarea legăturilor între industrie și cercetare într-un cadru transnațional.
- Programul Idei este menit să consolideze cercetarea de frontieră în Europa, și anume noi cunoștințe care pot schimba în mod fundamental viziunea asupra lumii și modul nostru de viață.
- Programul Oameni mobilizează importante resurse financiare **pentru a îmbunătăți perspectivele de carieră ale cercetărilor în Europa și pentru a atrage mai mulți tineri cercetători de calitate.**
- Programul Capacități este menit să ofere cercetătorilor instrumente performante pentru a consolida calitatea și competitivitatea cercetării europene.

Programul specific „Oameni”

- **Obiectiv:** îmbunătățirea situației cercetătorilor pe piața europeană a muncii, atât din punct de vedere calitativ, cât și cantitativ.
- Documente relevante:
 - Decizia Consiliului [2006/973/CE](#) din 19 decembrie 2006 privind programul specific „Oameni” de punere în aplicare a celui de Al șaptelea program-cadru al Comunității Europene pentru activități de cercetare, de dezvoltare tehnologică și demonstrative (2007-2013).
 - Comunicarea Comisiei către Consiliu, către Parlamentul European, către Comitetul Economic și Social European și către Comitetul Regiunilor din 29 aprilie 2009 privind progresele înregistrate în cadrul celui de-al șaptelea Program-cadru pentru cercetare [[COM\(2009\) 209](#) – Nepublicată în Jurnalul Oficial]
- Vizează, în esență, să îmbunătățească perspectivele profesionale ale cercetătorilor în Europa, atât din punct de vedere calitativ, cât și cantitativ, **adaptând piața europeană a muncii pentru a răspunde mai bine nevoilor de formare, mobilitate și dezvoltare a carierei cercetărilor** și, astfel, de a-i stimula să își construiască viitorul în Europa.

Inițiative necesare în programul „Oameni”

- stimularea vocației pentru profesia de cercetător;
- încurajarea cercetătorilor europeni să rămână în Europa;
- atragerea în Europa a cercetătorilor din țări terțe;
- îmbunătățirea schimbului de cunoștințe între țări, sectoare, organizații și discipline;
- Stimularea **participării femeilor** în domeniul cercetării și al dezvoltării tehnologice.

Nediscriminare

- Situații echivalente – tratament diferit
- Situații sensibil diferite – tratament egal, nediferențiat
- **Egalitatea de șanse** trebuie asociată cu **șanse egale în competiție** și nu cu discriminarea pozitivă.
- Potrivit EWL (*European Women's Lobby* (EWL) – cea mai mare coalțiție de asociații de femei din UE, care vizează promovarea drepturilor femeilor și egalității între femei și bărbați):
 - Obiectivul european privind cotele de angajare a femeilor este de 75%, realitate – 62,1%
 - Regimurile de lucru reflectă în continuare **rolurile tradiționale** atribuite femeilor și bărbaților.
 - Femeile sunt de 4 ori mai susceptibile decât bărbații să lucreze **timp parțial**.
 - Media **diferenței de remunerare** orară între bărbați și femei în UE se situează la 16,4%.
 - **Procentul de angajare a femeilor** scade cu 12,1 puncte atunci **când ele au copii mai mici de 12 ani** și cresc cu 8,7 puncte pentru bărbați în aceeași situație.
 - Sistemele de **protecție socială** rămân concepute pe un model de carieră care nu este realist pentru majoritatea femeilor.

Politici europene

- În cadrul politicilor sale sociale UE promovează egalitatea între femei și bărbați – **unul dintre principiile fundamentale ale dreptului comunitar**. Egalitatea între bărbați și femei trebuie luată în considerare **sistematic, în ansamblul politicilor și acțiunilor comunitare**.
- Obiective:
 - Asigurarea **egalității de șanse și tratamentul egal** între bărbați și femei.
 - Lupta împotriva oricărei forme de **discriminare bazate pe sex**.

Eliminarea diferenței de remunerare între bărbați și femei

- Este unul dintre **elementele centrale ale politicii europene în materie de egalitate între sexe.**
- Se regăsește în majoritatea instrumentelor implementate la nivel european:
 - **Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați (2006-2010);**
 - **Strategia europeană pentru creștere și locuri de muncă;**
 - **Pactul european pentru egalitatea între femei și bărbați;**
 - **Rapoartele anuale publicate de către Comisie începând din 2004.**
- În 2010, Comisia a transmis PE, Consiliului, Comitetului economic și social european și Comitetului regiunilor o Comunicare care cuprinde **Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015.**

Diminuarea diferenței de remunerare

- Mai multe state membre ale UE lansează **inițiative legislative, instituționale și politice** pentru a **lupta împotriva discriminării fondată pe sex**; diferența de remunerare între femei și bărbați pe piața muncii nu s-a diminuat decât în jumătate dintre statele UE.

Potrivit rapoartelor diferența de remunerare între bărbați și femei s-a diminuat în 15 state membre între 2008-2010, în limite modeste totuși. Cele mai relevante diminuări s-ai înregistrat în:

- Lituania (-7%)
- Slovenia (-4,1%)
- Malta (-2,5%)
- Regatul Unit (-1,9%).

În același timp, această diferență a crescut în 7 dintre statele UE, cele mai semnificative înregistrându-se în:

- Letonia (+4,2%)
- Portugalia (+ 3,6%)
- România (+3,5%)
- Bulgaria (+2,1%)

Legislație română relevantă pentru formele de încadrare în muncă pentru tineri cercetători

- **Codul muncii din România** din 18/05/2011, publicat in Monitorul Oficial, Partea I nr. 345 din 18/05/2011, în vigoare din 18/05/2011;
- **Legea nr. 319/2003** din 8 iulie 2003 **privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare**;
- **Legea educației naționale nr. 1/2011** din 5 ianuarie 2011, în vigoare din 9 februarie 2011.

Codul muncii

- Prevede **posibilitatea desfășurării muncii la domiciliu** (Capitolul IX, art. 108-110).
- În ceea ce privește **durata timpului de muncă** se prevede **repartizarea uniformă în cadrul săptămânii** (8 ore/zi, 5 zile + 2 de repaus). Totuși, în funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o **repartizare inegală a timpului de muncă**, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână (**art. 113**).
- Potrivit **art. 118**. - (1) Angajatorul poate stabili **programe individualizate de muncă**, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză. (2) Programele individualizate de muncă presupun un **mod de organizare flexibil a timpului de muncă**. (3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o **perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic**.
- Interzice **concedierea** femeii salariate (art. 60, al. 1 c), d), e)); :
 - pe durata în care este **gravidă**, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere
 - Pe durata **concediului de maternitate**
 - Pe durata **concediului de creștere a copilului în vârstă de până la 2 ani**, sau în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani.

Strategia națională de cercetare, dezvoltare și inovare (CDI) 2007-2013

- În contextul celui de Al șaptelea program-cadru (2007-2013) al UE, Guvernul României a adoptat Strategia națională de cercetare, dezvoltare și inovare (CDI) 2007-2013.
- Printre aspectele cuprinse în strategie se regăsește și **obiectivul dezvoltării resurselor sistemului**. Guvernul își propune astfel:
 - Triplarea numărului de cercetători până în anul 2013, concomitent cu descreșterea mediei de vârstă a cercetătorilor sub 40 de ani;
 - Asigurarea unui număr mediu anual de 2000 de burse doctorale;
 - Creșterea ponderii doctorilor și doctoranzilor până la peste 50% din totalitatea cercetătorilor;
 - Creșterea atractivității carierei în cercetare prin asigurarea accesului și posibilitatea dezvoltării carierei pentru cei performanți;
 - Atragerea de cercetători cu experiență, tineri cercetători postdoctoranzi și doctoranzi indiferent de naționalitate, România devenind o destinație de interes pentru excelența științifică;
 - Creșterea accesului la infrastructuri de cercetare performante prin participarea la mari infrastructuri internaționale de cercetare, precum și prin dezvoltarea facilităților de cercetare de interes național și stimularea creării de laboratoare performante cu utilizatori multipli.

Raportul final privind Evaluarea Intermediară a Strategiei Naționale a Planului Național CDI 2007-2013

din **23 ianuarie 2012**, relevă o bună participare a femeilor în activități de cercetare.

- În general, statele baltice și țările estice indică un procent foarte mare de femei prezente în cercetare. În vârful ierarhiei proporției de femei implicate în activități de cercetare se află Letonia (52%), urmată de Lituania (50%), Bulgaria (47%), **România** și Croația (45%), Estonia (44%) și Portugalia (43%) (cf. Figura 57, p. 145).
- Femeile sunt **subreprezentate** în toate țările când vine vorba de proporția de **profesori titulari**, ceea ce pare să indice prezența unei bariere invizibile. Totuși, **România se bucură de cel mai înalt nivel de permeabilitate cu privire la femeile care devin profesori titulari: 26% în 2002, 32% în 2007, în comparație cu media Uniunii Europene: 16% în 2002 și 19% în 2007. În același timp, România prezintă cele mai mici procente de femei rector, față de Danemarca, Slovacia, Austria și Țările de Jos (7% cel mai mult).**
- **Segregarea verticală printre cercetători**, înțeleasă ca distribuție diferită a cercetătorilor bărbați și femei în ierarhia profesiilor, este cea mai scăzută în Spania, Cipru, Belgia, Grecia, Luxemburg și Țările de Jos și **cea mai ridicată** în Italia, **România** și Bulgaria.

În sinteza direcțiilor de acțiune Strategia prevede:

- Creșterea rapidă a numărului de cercetători prin **atragera tinerilor în proiecte de cercetare** cu caracter formativ și prin atragerea de cercetători din străinătate.
- Îmbunătățirea integrării personalului de cercetare în comunitatea științifică internațională prin asigurarea mobilității internaționale, organizarea de și participarea la conferințe științifice internaționale, îmbunătățirea vizibilității internaționale a publicațiilor românești și asigurarea unui acces larg la resurse de informare.
- Susținerea proiectelor de cercetare cu relevanță științifică internațională, în special a celor care presupun cooperarea internațională.
- Asigurarea accesului la infrastructura de cercetare printr-o combinație între investiții asociate universităților și institutelor publice de cercetare, creșterea vizibilității infrastructurii existente și mobilitatea internațională a cercetătorilor.