

## Expunere de motive

În prezent, rețeaua de cercetare- dezvoltare-inovare aflată în subordinea ASAS se confruntă cu o lipsă acută de personal care grevează asupra bunei desfășurări a activității de cercetare - dezvoltare.

În ultimii ani, o problemă majoră, care devine din ce în ce mai presantă, este scăderea fără precedent a numărului de salariați în toate sectoarele de activitate ale unităților de cercetare - dezvoltare, în principal din cauza salariilor foarte mici. Sistemul de salarizare din rețeaua de cercetare agricolă cu toate formele sale fiind total neatractiv pentru cercetători și tineri.

Este de notorietate că, în conformitate cu prevederile Legii nr. 45/2009, cercetarea-dezvoltarea-inovarea în domeniul agricol constituie prioritate națională, organizată și coordonată potrivit reglementărilor legale în vigoare. Unitățile aflate în subordinea ASAS sunt instituții publice care administrează bunuri din domeniul public și privat al statului, supunându-se legislației aferente instituțiilor publice, inclusiv în ceea ce privește salarizarea.

Pe lângă administrarea patrimoniului public și privat al statului, personalul din aceste unități este chemat să răspundă la problemele de importanță majoră cu care se confruntă agricultura României și chiar economia națională, la crearea de soiuri și hibrizi, elaborarea de tehnologii specifice noi, în concordanță cu cerințele de performanță economică, calitate și de contracarare a schimbărilor climatice evidente.

Cu toate acestea, începând din anul 2010, odată cu apariția primei legi unitare a salarizării, am suportat măsurile de austeritate dispuse de Guvernul României prin OUG nr. 34/2009, astfel: interzicerea cumulului de funcții în cadrul aceleiași unități, interzicerea acordării de prime de orice fel, a acordării sporului de doctor și desființării unor serii de sporuri, a blocării nivelului salarial pentru funcțiile calificate, fie ele superioare ori medii, interzicerea angajărilor de personal, interzicerea plății de ore suplimentare, chiar blocarea promovării în grade științifice – element deosebit de

negativ pentru întregul sistem de cercetare agricolă. Astfel, s-a ajuns ca personalul propriu cu studii superioare să se apropie, ca nivel salarial, îngrijorător de mult de salariul minim pe economie, iar prin majorarea salariului minim, întreg personalul auxiliar cu studii superioare (consilieri juridici, economiști, inspectori de specialitate achiziții, ingineri etc.) sa ajungă, ca nivel salarial, la salariul minim. Aceeași perspectivă îngrijorătoare este și pentru personalul de cercetare, calificarea pe grade științifice nefiind reflectată corespunzător în nivelul de salarizare, care ar trebui sa reprezinte o baza de dezvoltare profesionala si activitate durabila in cercetare.

Sistemul de salarizare scăzut a blocat evoluția pozitivă a cercetării agricole, a blocat dezvoltarea resursei umane, profesionalizarea si înalta specializare pe domenii a unor noi cercetători, a blocat sistemul de atragere a tinerilor cercetători proveniți din elita absolvenților universităților de profi. S-a zdruncinat încrederea tinerilor ca abordând profesional și sistemul de cercetare agricolă, se pot realiza profesional și material.

Din aceste motive, din 2010 până în prezent, rețeaua de cercetare- dezvoltare-inovare a pierdut personal calificat valoros, fie prin pensionare, fie prin plecarea cu precădere către mediul privat, ASAS neavând posibilități legale de a negocia un nivel salarial superior sau de a stimula personalul propriu în sensul de a crea oportunități pentru dezvoltare profesională și stabilitate financiară a celor care ar fi dorit sa lucreze in sistem. Astfel, de la cca 2600 cercetători, la nivelul anilor 2000, astăzi mai sunt cca 450, în întreaga rețea de cercetare- dezvoltare-inovare a ASAS. Numărul cercetătorilor din unitățile de cercetare- dezvoltare-inovare ale ASAS-ului este extrem de scăzut fata de nevoile sistemului pentru a putea răspunde problemelor din sectorul agroalimentar și de mediu românesc.

Mai mult, pe lângă pierderea personalului în perioada 2010-2014, și ulterior 2017-prezent, din cauza blocării angajării de personal, conducerea unitatilor de cercetare-dezvoltare-inovare a fost obligată să încarce cu sarcini suplimentare

personalul rămas, pentru a face față cerințelor impuse prin legislația în vigoare, respectiv realizarea obiectului de activitate. Astfel, conform normelor în vigoare, pe langa personalul de conducere al compartimentului economic, respectiv Directorul economic (care trebuie certificat SEC), este obligatorie existența la nivelul unității a unui inspector de specialitate în domeniul achizițiilor publice, respectiv a unui auditor public intern, consilier juridic, referent de specialitate pentru arhiva unității, paznici cu atestare în acest sens, fără a mai discuta de personalul de cercetare valoros care să poată realiza și implementa proiecte de cercetare care să fie câștigătoare la competițiile naționale și internaționale în vederea completării veniturilor pentru asigurarea fondurilor necesare funcționării instituției și realizării obiectului de activitate. De asemenea, lipsa de performanță în sectorul de dezvoltare, atât în ferma vegetală cât și în ferma zootehnică, este generată de lipsa personalului calificat și de salariile necorespunzătoare pentru condițiile grele de muncă specifice sectorului zootehnic și vegetal.

Menționăm faptul că în perioadele în care legislația a permis, **conducerea unităților de cercetare-dezvoltare-inovare** a organizat concursuri în vederea ocupării posturilor vacante, posturi care, fie nu s-au ocupat, ca urmare a neprezentării de candidați, fie au fost ocupate cu norme parțiale de personal ce venea prin cumul din rețeaua privată în vederea completării unor venituri obținute ca urmare a unor norme întregi deținute la alte instituții, fie au fost angajate persoane, ce au dobândit experiență/calificare în rețeaua ASAS și ulterior, ca urmare a salariilor mici, au ales să se reorienteze către alte unități care au avut posibilitatea și capacitatea financiară de a le oferi un salariu mai atractiv sau sisteme de bonusare.

Având în vedere aspectele mai sus menționate, rețeaua de cercetare-dezvoltare-inovare se confruntă în acest moment cu probleme grave de personal, respectiv personal îmbătrânit (pensionat și ținut în activitate dintr-o mare necesitate), iar în unele compartimente, de lipsă acută de personal coroborată cu

încărcarea excesivă a personalului existent cu atribuții suplimentare, ceea ce face ca activitatea unității să se desfășoare și din acest punct de vedere dificil și cu sincope, în ceea ce privește punerea în aplicare cu întârziere a prevederilor legale aplicabile ori întârzieri în activitatea curentă a unității.

Față de aceste aspecte, considerăm că este imperios necesară modificarea legislației specifice prin crearea de teme legal pentru o salarizare decentă, atractivă, competitivă, în vederea stimulării personalului valoros existent și atragerii de personal nou, înalt calificat care să facă față cerințelor de excelență impuse de legislația națională pentru instituțiile publice din domeniul cercetării-dezvoltării-inovării din agricultura pentru a putea oferi soluții viabile în realizarea obiectivelor agriculturii românești în perioada care vine.

Este de remarcat faptul că eforturi în vederea stimulării personalului din domeniul propriu de activitate au fost făcute de fiecare minister în parte, respectiv administrație publică, sănătate, educație etc., cercetarea agricolă nefiind susținută în acest demers până în prezent, deși semnale de alarmă au mai fost trase de MADR, de către unitățile din rețeaua ASAS, cât și de către Academia de Științe Agricole și Silvicultură, inclusiv prin propunerea unei grile de salarizare proprii în care să se țină seama nu numai de elemente de specificitate (se desfășoară în contact direct cu natura și riscurile date de aceasta), dar și de nevoia de personal înalt calificat.

**Menționăm, de asemenea, faptul că deși Academia de Științe Agricole și Silvicultură, în conformitate cu Legea nr. 45/2009, modificată și completată, este autoritate centrală de interes național, nivelul de salarizare prevăzut de legislația în vigoare nu este deloc comparabil cu cel al altor autorități centrale de interes național, și nici în concordanță cu responsabilitățile și complexitatea sarcinilor de serviciu prevăzute pentru personalul angajat.**

**S-a ivit necesitatea elaborării unui act normativ care sa repare greșelile din domeniul sistemului de salarizare a personalului din unitățile de cercetare-dezvoltare-inovare din agricultura aflate in subordinea ASAS.**

**In prezent, dintr-un total de 4333 posturi ocupate, sunt in plata 2791 posturi, minimul necesar pentru funcționare la cota minimala a rețelei de cercetare din cadrul ASAS.**

Față de cele prezentate am inițiat propunerea legislativă pe care o supunem spre dezbatere și adoptare Parlamentului României în procedură de urgență.

**Inițiatori,**

**Deputat PSD – Alexandru STĂNESCU**

**Deputat PSD – Dan CIOCAN**

**Deputat PSD – Ioan DÎRZU**

**Deputat PSD – Neculai IFTIMIE**

**Deputat PSD – Marius IANCU**

**Deputat ALDE– Ică Florică CALOTĂ**

**Deputat PMP – Petru MOVILĂ**