

AGENȚIA EUROPEANĂ PENTRU SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ (EU-OSHA)

DOREȘTE SĂ CREEZE O LISTĂ DE REZERVĂ PENTRU CERCETARE MANAGERI DE PROIECT

EU-OSHA este o agenție descentralizată a Uniunii Europene, înființată în 1994 și având sediul la Bilbao (Spania).

Scopul EU-OSHA este de a promova locuri de muncă sigure, sănătoase și productive, oferind instituțiilor europene, statelor membre și celor implicați în securitatea și sănătatea în muncă informații tehnice, științifice și economice care să sprijine atât elaborarea politicilor, cât și prevenirea riscurilor la locul de muncă. Informații suplimentare cu privire la activitățile noastre sunt disponibile la adresa <http://osha.europa.eu>.

Agenția dorește să stabilească o listă de rezervă cu candidații selectați, dintre care unul sau mai mulți **manageri de proiect noi, cu experiență în domenii tematice specifice în materie de SSM și cu o atitudine pozitivă, flexibilă, constructivă și entuziastă**, pot beneficia de un contract de trei ani (care poate fi reînnoit o singură dată pentru o perioadă de cinci ani și apoi din nou pentru o perioadă nedeterminată).

EUOSHA/TA/22/01 – MANAGERI DE PROIECT (AD6)¹

1 CADRUL PRIVIND LOCURILE DE MUNCĂ

Unitatea Prevenire și Cercetare (PRU) este responsabilă de informațiile tehnice, științifice și economice ale agenției privind securitatea și sănătatea în muncă (SSM). Scopul său este de a informa procesul de elaborare a politicilor în UE și în statele sale membre, precum și de a sensibiliza publicul cu privire la SSM și de a contribui la dezvoltarea de instrumente care să fie utilizate la locul de muncă. Unitatea oferă expertiză internă, prin intermediul personalului său, pentru aproximativ 15 de specialiști în domeniu care oferă cunoștințe de ultimă oră cu privire la domeniile prioritare ale EU-OSHA legate de SSM în Europa. Aceștia au o experiență diversă în ceea ce privește aptitudinile și competențele în domeniul SSM, al cercetării sociale și al gestionării proiectelor. Aceștia colaborează îndeaproape cu experți externi, fie în baza unui contract de cercetare, fie din partea unei instituții colaboratoare.

Candidatul (candidații) selectat (selectați) va (vor) lucra nu numai în domeniul „esențiale” ale SSM, cum ar fi bolile și vătămările profesionale, epidemiologia și prevenirea riscurilor profesionale la locul de muncă, ci și în ceea ce privește implicațiile pentru SSM ale principalelor tendințe din domeniul muncii, cum ar fi digitalizarea, noile forme de muncă sau ale diferitelor abordări în materie de reglementare și ale sistemelor naționale. Acestea vor defini și supraveghea proiectele, vor efectua cercetări și analize, vor gestiona contractele și vor contribui la diseminarea și promovarea rezultatelor. Atribuțiile se vor încadra în unul sau mai multe dintre următoarele domenii tematice acoperite de unitate:

- **Anticiparea schimbărilor de pe piața muncii care au un impact asupra SSM**, pentru a anticipa riscurile emergente și a îmbunătăți actualitatea și eficacitatea măsurilor preventive. Metodele de cercetare utilizate includ analize ale literaturii de specialitate, sondaje ale experților pentru a furniza previziuni și elaborarea de scenarii ca parte a analizei prospective;
- **Furnizarea de date și cifre** pentru a oferi o imagine exactă și cuprinzătoare a riscurilor în materie de SSM, a efectelor acestora și a modului în care acestea sunt prevenite și gestionate.

¹Acest document – elaborat inițial în limba engleză – poate fi tradus în alte limbi ale UE. Într-un astfel de caz, versiunea originală în limba engleză va prevala în toate scopurile.

Se efectuează analize cuprinzătoare pe baza datelor sondajelor, a datelor administrative, a interviurilor experților, a studiilor de caz și a analizelor literaturii de specialitate. Printre activitățile de exemplu se numără:

- Cercetarea implicațiilor în materie de SSM ale digitalizării muncii și a locului de muncă (lucrul pe platforme online, automatizarea, gestionarea algoritmică, monitorizarea lucrătorilor etc.);
 - Sondajul ESENER la locul de muncă, care interviuează respondenții din 45,000 de unități din peste 30 de țări cu privire la modul în care gestionează în practică SSM;
 - Cercetare privind riscurile psihosociale legate de muncă, cu scopul de a oferi o imagine cuprinzătoare a provocărilor actuale legate de riscurile psihosociale și de sănătatea mintală la locul de muncă în UE și o imagine de ansamblu a bunelor practici în ceea ce privește politicile și intervențiile la locul de muncă;
 - Ancheta privind expunerea lucrătorilor privind factorii de risc de cancer, desfășurată în prezent în șase țări europene;
 - Dezvoltarea și menținerea, în colaborare cu Comisia Europeană și cu ministerele naționale, a Sistemului de informații al UE privind SSM, care prezintă indicatori privind SSM în contextul strategiilor naționale și europene sub forma unui tablou de bord al „Barometrului UE” și a unui raport privind situația și tendințele SSM în Europa;
 - Cercetare privind îmbunătățirea amplitudinii și a calității conformității cu reglementările în materie de SSM, punând accentul pe influența factorilor „externi” care includ asigurarea respectării normelor, lanțurile de aprovizionare, serviciile de prevenire, normele și așteptările societății și disponibilitatea sprijinului financiar.
- **Dezvoltarea de instrumente pentru gestionarea SSM** pentru ca întreprinderile mici să gestioneze sănătatea și siguranța și, astfel, să îmbunătățească respectarea legislației în materie de SSM. Punerea în aplicare a instrumentului interactiv online de evaluare a riscurilor (OIRA) prin dezvoltarea de instrumente sectoriale specifice;
 - **Sensibilizarea cu privire** la riscurile la locul de muncă și prevenirea acestora. Utilizarea campaniilor pentru a transmite mesajul SSM în rândul publicului țintă, cum ar fi ministerele naționale și inspectoratele de muncă, sindicatele, organizațiile patronale și profesioniștii din domeniul SSM;
 - **Crearea de rețele de cunoștințe** pentru mobilizarea comunității SSM prin noi instrumente. OSHwiki oferă informații cu privire la o gamă largă de aspecte legate de SSM și, în același timp, funcționează ca o platformă pentru colaborare și schimb de cunoștințe;
 - **Sprijinirea Comisiei Europene în** elaborarea de politici bazate pe date concrete și în răspunsul la provocările emergente și urgente în materie de SSM, de exemplu elaborarea de orientări pentru angajatori și lucrători cu privire la modul de abordare a pandemiei de COVID-19.

2 PROFILUL POSTULUI

Managerii de proiect raportează șefului unității de cercetare regională și au următoarele **sarcini** principale:

- Contribuția la cercetarea agenției în domeniul sănătății și securității în muncă;
- Elaborarea de propuneri de proiecte de cercetare și diseminare, inclusiv specificarea resurselor, a calendarelor, a sarcinilor și a rezultatelor preconizate;
- Supravegherea și monitorizarea cercetării efectuate de experți externi și a activităților de diseminare, asigurându-se că acestea se desfășoară în scopul planificării, în limitele bugetului și al îndeplinirii obiectivelor și criteriilor de calitate definite;
- Exploatarea constatrilor și pregătirea diseminării acestora, împreună cu alte informații relevante pentru instituțiile UE, partenerii sociali și statele membre;

- Organizarea de prezentări, organizarea și desfășurarea de seminarii, ateliere și reuniuni;
- Redactarea și editarea rapoartelor și a altor documente pe baza cercetărilor și a altor colectări de date în vederea publicării de către agenție;
- Gestionarea proiectelor, financiară și contractuală a expertizei externe în domeniul cercetării.

Vor fi necesare călătorii de afaceri ocazionale pentru crearea de rețele și reuniuni cu părțile interesate din domeniul SSM.

3 CRITERIILE DE ELIGIBILITATE

Pentru a fi considerați eligibili pentru această procedură de selecție, candidații trebuie să îndeplinească toate cerințele următoare:

Cerințe GENERALE

Candidații vor trebui:

- să fie cetățeni ai unuia dintre statele membre ale Uniunii Europene, ai Islandei, Norvegiei sau Liechtenstein-ului (state semnatare ale Acordului privind SEE);
- și-au îndeplinit toate obligațiile care le revin în temeiul legislației aplicabile privind serviciul militar;
- să prezinte garanțiile morale necesare exercitării atribuțiilor lor²;
- să fie apti fizic pentru exercitarea atribuțiilor.

Educație

Candidații trebuie să aibă un nivel de studii corespunzător unui ciclu complet de studii universitare de cel puțin trei ani, absolvite cu diplomă.

Vor fi luate în considerare numai diplomele și certificatele care au fost acordate în statele membre ale UE sau care fac obiectul unor certificate de echivalență eliberate de autoritățile din statele membre respective.

Cunoașterea limbilor străine

Candidații trebuie să cunoască temeinic una³ dintre limbile oficiale ale UE și la nivel satisfăcător o⁴ altă limbă a UE, în măsura necesară exercitării atribuțiilor lor.

4 CRITERIILE DE SELECȚIE

Următoarele criterii vor fi utilizate pentru a evalua candidații eligibili prin intermediul formularului de candidatură (inclusiv al motivației), al interviului și al probei (testelor) scrise.

4.1. Esențială

Candidații trebuie să aibă următoarele:

Experiență profesională

- Cel puțin trei ani de experiență⁵ în domeniul SSM în conformitate cu atribuțiile din cadrul profilului profesional în cel puțin două dintre următoarele domenii tematice puse în aplicare într-o serie de ocupații, sectoare economice și organizații de diferite dimensiuni:

²Înainte de numire, este necesar să se dovedească faptul că nu există cazier judiciar.

³ Echivalent cu nivelul C1, la toate categoriile, astfel cum sunt definite în [Cadru european de referință pentru limbi](#).

⁴ Echivalentul nivelului B2, la toate categoriile, astfel cum sunt definite în [Cadru european de referință pentru limbi](#).

⁵ Experiența profesională se calculează de la data la care candidatul a obținut calificarea minimă pentru a avea acces la acest post. Se ia în considerare numai activitatea profesională (adică activitatea salariată sau independentă remunerată) justificată corespunzător. Munca cu fracțiune de normă va fi luată în considerare proporțional cu procentul de ore lucrate cu normă întreagă.

- a) Prevenirea accidentelor
- b) Substanțe periculoase
- c) Digitalizarea muncii
- d) Locurile de muncă ecologice și schimbările climatice
- e) Afecțiuni musculoscheletice
- f) Abordările în materie de reglementare în materie de SSM și punerea în aplicare
- g) Grupuri de lucrători specifice SSM (de exemplu, femei, lucrători tineri și lucrători în vârstă, lucrători cu handicap)
- h) Riscuri fizice la locul de muncă
- i) Riscurile psihosociale și sănătatea mintală la locul de muncă
- j) Boli profesionale

Competențe și cunoștințe tehnice

- O vastă cunoaștere a aspectelor SSM;
- O bună cunoaștere a metodelor de cercetare socială (de exemplu, analiza literaturii de specialitate, cercetări cantitative, studii de caz, interviuri aprofundate);
- Competențe foarte bune de gestionare a contractelor și a proiectelor;
- Excelente aptitudini analitice și de redactare;
- Cunoaștere temeinică a limbii engleze⁶;
- Competențe digitale foarte bune (în special, birourile SM și instrumentele de reuniune online).

Competențe non-tehnice

- Aptitudini interpersonale excelente;
- Aptitudini excelente de prezentare orală;
- Capacitatea de a lucra foarte bine în echipă și, de asemenea, în mod independent.

4.2. Avantajoasă

- Experiență în colectarea și analiza datelor la nivel transnațional;
- Competențe foarte bune de analiză statistică și de analiză a datelor;
- Expertiză în dezvoltarea instrumentelor electronice în materie de SSM;
- O bună înțelegere a politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă europene, precum și a cadrului instituțional și a funcționării Uniunii Europene;
- O bună înțelegere a tendințelor de pe piața forței de muncă, a ocupării forței de muncă și a condițiilor de muncă în Uniunea Europeană.

5 PROCEDURA DE SELECȚIE

Pentru această procedură de selecție este numit un comitet de selecție. Compoziția este următoarea: Malgorzata Milczarek, Nadège Perrine și Xabier Irastorza.

Activitatea și deliberările Comitetului de selecție sunt confidențiale. Candidații nu intră în contact direct sau indirect cu ei sau nu au nicio persoană în acest sens în numele lor. Orice încălcare a acestei reguli poate duce la descalficarea din procedura de selecție.

Toate solicitările de informații trebuie adresate numai prin e-mail la adresa recruitment@osha.europa.eu, menționând numărul de referință al concursului (EUOSHA/TA/22/01).

Procedura de selecție se va desfășura în trei etape.

⁶ Echivalent cu nivelul C1, la toate categoriile, astfel cum sunt definite în [Cadrul european de referință pentru limbi](#).

Etapa 1 – Examinarea candidaturilor

1.1. Eligibilitate

Secțiunea HR a EU-OSHA va examina toate candidaturile. Numai candidaturile care îndeplinesc toate criteriile de eligibilitate (a se vedea secțiunea 3 de mai sus) în conformitate cu „declarația pe propria răspundere” a candidatului și cu cerințele formale (a se vedea secțiunea 7 de mai jos) vor trece la etapa următoare.

1.2. Selecția pentru interviu și proba (probele) scrisă (scrise)

Pe baza informațiilor furnizate în formularul de candidatură, comitetul de selecție va evalua candidaturile (inclusiv motivația) în funcție de experiența profesională necesară, de competențele tehnice și de cunoștințe, precum și de criteriile avantajoase enumerate în secțiunea 4. Candidații care prezintă cele mai adecvate candidaturi vor fi invitați la un interviu și la proba (testele) scrisă (scrise). Se preconizează că vor primi invitații în jur de 15 candidați. Cu titlu indicativ, se preconizează că acest lucru va avea loc la jumătatea lunii noiembrie 2022.

Etapa 2 – Interviuri și test (e) scris (e)

Comitetul de selecție va evalua experiența profesională a candidaților, precum și competențele tehnice și non-tehnice necesare pentru post și motivația. Interviul și/sau proba (testele) scrisă (scrise) pot, de asemenea, să evalueze cunoștințele candidatului cu privire la aspecte legate de activitățile EU-OSHA și cunoștințele generale despre Uniunea Europeană.

Interviul și proba (probele) scrisă (scrise), dintre care o parte vor fi anonimizate, se vor desfășura în limba engleză și la distanță.

Candidații care au limba engleză ca limbă maternă sau ca primă limbă pot fi evaluați pentru a dovedi cunoașterea celei de a 2-a^{limbi} oficiale a UE declarată în formularul de candidatură. Cunoașterea altor limbi relevante, astfel cum sunt indicate de candidat în actul de candidatură, poate fi, de asemenea, evaluată.

La încheierea acestei etape, comitetul de selecție va transmite directorului executiv lista candidaților care au atins cel puțin 70 % din punctele alocate competențelor și motivației non-tehnice și cel puțin 70 % din punctele alocate competențelor/cunoștințelor tehnice și experienței profesionale.

Etapa 3 – Întocmirea listei de rezervă

Având în vedere lista prezentată de comitetul de selecție, directorul executiv va întocmi o listă de rezervă cu candidații cei mai potriviți. Lista de rezervă va fi valabilă până la 31/12/2023 și poate fi prelungită. Includerea pe lista de rezervă nu garantează că li se oferă un loc de muncă.

Înainte de o posibilă ofertă de angajare, se poate organiza un interviu cu directorul executiv și/sau se poate efectua o verificare a referințelor.

Atunci când un astfel de post devine vacant sau trebuie să fie acoperit, directorul executiv poate oferi un loc de muncă unui candidat de pe listă al cărui profil corespunde cel mai bine nevoilor EU-OSHA la momentul respectiv.

6 ANGAJAREA ȘI CONDIȚIILE DE ÎNCADRARE ÎN MUNCĂ

Contractul de muncă se încheie în temeiul articolului 2 litera f) din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii⁷ Europene (RAA) pentru un contract pe termen lung de trei ani pentru grupa de funcții de agent temporar AD, gradul 6, care poate fi reînnoit cel mult o dată pentru o perioadă determinată (5 ani). Orice reînnoire ulterioară se va face pe o perioadă nedeterminată. Titularul postului va fi supus unei perioade de probă de 9 luni.

⁷ Textul integral este disponibil [aici](#).

EU-OSHA va fi obligată să respecte oferta de angajare numai în cazul în care candidatul selectat, înainte de semnarea contractului:

- au furnizat originalul sau copii legalizate ale tuturor documentelor solicitate care dovedesc, de exemplu, eligibilitatea acestora;
- au fost supuse examenului medical obligatoriu care stabilește că îndeplinesc standardele de aptitudine fizică necesare pentru îndeplinirea sarcinilor implicate;
- au informat EU-OSHA cu privire la orice conflict de interese real sau potențial și s-a considerat că nu au niciun interes personal de natură să le afecteze independența sau orice alt conflict de interese printr-o formă specifică.

Mediul de lucru

Postul se află la Bilbao, iar membrii personalului au obligația de a locui în Bilbao sau în împrejurimile sale. Titularul postului va lucra într-un mediu multicultural în care dialogul permanent dintre conducere și personal, inclusiv reprezentanții personalului, este considerat vital.

În cadrul EU-OSHA, promovăm formulele flexibile de lucru și depunem eforturi pentru a asigura echilibrul dintre viața profesională și cea privată a personalului nostru. De exemplu, în conformitate cu normele aplicabile în prezent, timpul de lucru se bazează în medie pe o săptămână de lucru de 40 de ore și oferim munca cu fracțiune de normă, programul de lucru flexibil și munca la distanță. Telemunca din Bilbao și împrejurimile sale este posibilă până la 60 % pe săptămână. În plus, este posibilă, de asemenea, munca la distanță timp de până la 10 de zile pe an din afara Bilbao și a împrejurimilor sale.

Remunerare și prestații sociale

Remunerația membrilor personalului constă într-un **salariu de bază** și eventualele indemnizații plătite în euro, ponderate cu coeficientul corector pentru Spania (în prezent 95,2 %).

Într-adevăr, personalul **poate** avea dreptul la diferite **alocații** în funcție de situația sa personală, în special la indemnizația de reședință în afara țării de origine (4 % din salariul de bază brut) sau la indemnizația de expatriere (16 % din salariul de bază brut) și la alocațiile familiale (cum ar fi alocația pentru locuință, alocația pentru creșterea copilului aflat în întreținere, alocația preșcolară și alocația școlară).

Salariul titularului postului este supus impozitului comunitar reținut la sursă și este **scutit de impozitul național**. Pachetul salarial include contribuțiile la sistemele de securitate socială și de pensii ale UE.

Cu titlu indicativ, salariul lunar net al unui agent temporar AD6 treapta 2 (și anume, cu 6 ani de experiență profesională după nivelul de educație necesar) este de aproximativ 5,400 EUR pentru un expatriat, o singură persoană, și de 7,100 EUR pentru un expatriat cu 2 de copii în învățământul preșcolar.

În anumite circumstanțe, în special în cazul în care titularul postului este obligat să își schimbe locul de reședință pentru a ocupa un loc de muncă, agenția poate, de asemenea, rambursa unele cheltuieli suportate, în special cheltuielile de mutare.

Continuitatea ocupării forței de muncă în cadrul agențiilor UE

În cazul în care candidatul (candidații) selectat (selectați) deține (au) un contract de agent temporar în temeiul articolului 2 litera (f) și se califică pentru un transfer în conformitate cu dispozițiile Normelor de punere în aplicare privind „Angajarea și utilizarea personalului temporar”, categoria de grad care poate fi încadrată pentru acest post este AD5-AD7, iar tipul de post este cel de administrator.

7 PROCESUL DE DEPURARE A CERERILOR

Angajamentul de a promova egalitatea de șanse

EU-OSHA este un angajator cu șanse egale și încurajează ferm candidaturile tuturor candidaților care îndeplinesc criteriile de eligibilitate și care sunt interesați de acest post. EU-OSHA se asigură că procedura sa de selecție nu discriminează pe motive de gen, culoare, origine rasială, etnică sau socială, caracteristici genetice, limbă, religie sau convingeri, opinii politice sau de orice altă natură, apartenența

la o minoritate națională, avere, naștere, handicap, naționalitate, vârstă, orientare sexuală sau identitate de gen.

Aplicare

Candidații trebuie să depună formularul de candidatură pentru a fi descărcați [[aici](#)].

Candidații trebuie să completeze toate părțile actului lor de candidatură în principala limbă de lucru a agenției, care este engleza și integral. Candidații trebuie să evalueze și să verifice, înainte de depunerea formularului de candidatură, dacă îndeplinesc toate criteriile de eligibilitate și de selecție stabilite în anunțul de post vacant, în special în ceea ce privește calificările și experiența profesională relevantă.

Formularul de candidatură trebuie trimis la adresa recruitment@osha.europa.eu până vineri, 7/10/2022, ora 13: 00, ora Bilbao.

În câmpul „Subiect” al e-mailului trebuie să se menționeze numărul de referință al postului vacant (EUOSHA/TA/22/01) și numele de familie al candidatului.

După depunerea formularului de candidatură, candidații vor primi un răspuns automat. Aceștia au responsabilitatea de a păstra răspunsul automat ca dovadă a depunerii candidaturii. În cazul în care nu primesc un mesaj automat de răspuns, aceștia trebuie să notifice agenția prin e-mail: recruitment@osha.europa.eu

Agenția își exprimă regretul cu privire la faptul că, din cauza numărului mare de candidaturi primite, numai candidații invitați la interviu vor fi contactați.

Cerințe formale

Candidații trebuie să trimită formularul de candidatură completat în mod corespunzător în limba engleză, înainte de data și ora limită, la adresa de e-mail indicată mai sus.

8 PROTECȚIA DATELOR

Datele cu caracter personal sunt prelucrate exclusiv în scopul procedurii de selecție.

Scopul prelucrării datelor pe care le transmit candidații este de a gestiona fiecare candidatură în vederea unei posibile preselecții și angajări în cadrul agenției.

Legalitatea prelucrării se bazează pe [Regulamentul \(UE\) 2018/1725 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 octombrie 2018 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal de către instituțiile, organele, oficiile și agențiile Uniunii și privind libera circulație a acestor date](#).

9 PROCEDURA DE CONTESTAȚIE

În cazul în care un candidat consideră că a fost lezat de o anumită decizie, acesta poate depune o reclamație în temeiul articolului 90 alineatul (2) din Statutul funcționarilor Uniunii Europene, la următoarea adresă:

Directorul executiv.
Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă
Santiago de Compostela^{12-etajul 5}
48003 Bilbao
Spania

Plângerea se depune în termen de 3 luni de la momentul în care candidatul este informat cu privire la actul care îl afectează.

În cazul în care plângerea este respinsă, candidatul poate introduce o acțiune pe lângă Tribunalul Funcției Publice a Uniunii Europene, în conformitate cu articolul 91 din Tratatul privind funcționarea

Uniunii Europene și cu articolul 270 din Statutul funcționarilor Uniunii Europene și Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene:

Tribunalul Uniunii Europene,
Rue du Fort Niedergrünewald
L-2925 Luxemburg

Recurs către Ombudsmanul European

De asemenea, este posibil să se depună o plângere în temeiul articolului 228 alineatul (1) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene înainte de:

Ombudsmanul European
1 Avenue du Président Robert Schuman – CS 30403
F- 67001 Strasbourg Cedex

Vă atragem atenția asupra faptului că plângerile adresate [Ombudsmanului](#) nu au efect suspensiv asupra termenului prevăzut la articolul 90 alineatul (2) și la articolul 91 din Statutul funcționarilor pentru depunerea unei plângeri sau, respectiv, a unui recurs la Tribunalul Uniunii Europene.

Orice plângere adresată Ombudsmanului trebuie depusă în termen de doi ani de la primirea poziției finale a agenției cu privire la acest aspect.