

SALARIZAREA PERSONALULUI DIN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SUPERIOR

Documentare și sinteză: Laura Robu, consilier parlamentar
Cristina Grecu, consilier parlamentar
Violeta Anghelescu, expert parlamentar

Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă sunt cu caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

* Lucrarea poate fi accesată direct pe Intranet la pagina Direcției studii și documentare legislativă.

C U P R I N S

CONSIDERAȚII GENERALE	4
SITUAȚIA ÎN ANUMITE STATE	9
AUSTRIA	9
BELGIA	11
DANEMARCA	12
FRANȚA	13
FINLANDA	15
GERMANIA	17
ITALIA	19
OLANDA	20
CANADA	21
POLONIA	24
SPANIA	29
SUEDIA	35
NORVEGIA	39
SUA	40
JAPONIA	42

I. Considerații generale

Raportul Eurydice “Modernizarea învățământului superior în Europa: Personalul academic – 2017”¹ analizează realitățile actuale cu care se confruntă personalul academic, în contextul unui învățământ superior european aflat în schimbare și arată că în majoritatea sistemelor europene de învățământ superior există reglementări centrale care definesc salariile și/sau scala salarială a personalului. Aceasta este situația în aproape toate sistemele în care cel puțin unele cadre universitare sunt funcționari publici. Într-adevăr, reglementările privind serviciul public prevăd, în general, salarii și scale de salarizare aplicabile diferitelor categorii de personal academic. În sistemele care se încadrează în această categorie, salariile personalului academic din afara serviciului public sunt reglementate în măsuri diferite iar, în unele cazuri, nu sunt reglementate deloc. De exemplu, în Austria, în sectorul universitar, remunerația cadrelor universitare care sunt funcționari publici este definită de codul serviciului public, în timp ce salariile altor cadre universitare din universități au la bază un acord colectiv. În cazul universităților de științe aplicate, salariile nu sunt reglementate prin nicio lege sau acord colectiv. O situație similară poate fi observată în Belgia (Comunitățile germană și flamandă) și în Luxemburg, unde salariile cadrelor universitare care sunt funcționari publici sunt pe deplin reglementate, în timp ce remunerarea altor cadre universitare este stabilită de instituțiile de învățământ superior. Printre țările care în care nu există statutul de funcționar public în mediul academic, sunt unele situații în care salariile a cel puțin unora dintre cadre universitare sunt supuse reglementărilor centrale (Irlanda, Cipru, Letonia, Polonia, România, Slovacia, Bosnia-Herțegovina, Muntenegru și Serbia). De exemplu, în Slovacia, cadrele universitare din instituțiile publice de învățământ superior sunt considerate “angajați de interes public” - statut diferit față de cel de funcționar public - iar salariile acestora sunt definite printr-un cadru legal specific acestei categorii.

În aproximativ o treime din sistemele europene de învățământ superior (Bulgaria, Republica Cehă, Danemarca, Estonia, Lituania, Malta, Olanda, Finlanda, Suedia, Regatul Unit și Islanda), salariile personalului academic nu sunt definite prin reglementări centrale. Deși acest lucru presupune, în general, un grad ridicat de autonomie instituțională în materie de remunerare a personalului academic, convențiile colective sau alte documente similare pot constitui totuși, într-o anumită măsură cadrul de reglementare în acest domeniu (Danemarca, Malta, Olanda, Finlanda, Marea Britanie și Islanda). De exemplu, în Olanda, fiecare sub-sector de învățământ superior (respectiv universități și universități de științe aplicate) are propriul acord colectiv, care este negociat între sindicate și organizațiile patronale. O situație comparabilă poate fi observată în Malta și în Finlanda, unde remunerația personalului academic este menționată în convențiile colective specifice fiecărui sub-sector de învățământ superior. Un alt tip de reglementare este în vigoare în Regatul Unit, unde acordul cadru național definește cinci niveluri academice principale, care reprezintă un punct de referință (facultativ) pentru stabilirea salariilor și structurilor de ierarhizare în cadrul instituțiilor de învățământ superior.

În schimb, sunt și sisteme în care nu există reglementări centrale cu privire la remunerarea personalului academic. De exemplu, în Republica Cehă, salariile personalului academic respectă reglementările interne stabilite de fiecare instituție învățământ superior. În Suedia, negocierile salariale se pot realiza în totalitate la nivel

¹ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/40f84414-683f-11e7-b2f2-01aa75ed71a1/language-en>

individual, între angajat și angajator sau între angajator și sindicatul local al profesorilor, în cazul în care este în vigoare un acord colectiv local.

O întrebare care poate fi pusă în legătură cu salariile personalului este dacă acestea sunt (sau pot fi) diferențiate în funcție de performanța personalului. După cum este de așteptat, salariile corelate cu performanța sunt posibile în toate sistemele de învățământ superior în care nu există reglementări centrale privind remunerarea personalului academic. Cu toate acestea, în majoritatea țărilor care intră în această categorie, salariile corelate cu performanța sunt supuse încă anumitor reglementări și/sau limitări. De exemplu, în Finlanda, în conformitate cu convențiile colective care vizează fiecare sub-sector de învățământ superior (universități și universități de științe aplicate), doar o parte din salariu se bazează pe performanță, iar această parte, în general, nu depășește 25% din total. Plata în funcție de performanță este posibilă în majoritatea sistemelor de învățământ superior unde salariile personalului academic sunt supuse reglementărilor centrale. Evident, în aceste sisteme, cadrele de reglementare includ adesea reguli destul de stricte și precise privind acordarea diverselor prime și valoarea acestora. Totuși, imaginea generală este că salariile corelate cu performanță sunt posibile - cel puțin într-o anumită măsură - în aproape toate sistemele europene de învățământ superior.

De asemenea, este demn de remarcat faptul că salariile corelate cu performanța par să câștige teren în mediul academic din Europa. Într-adevăr, mai multe țări au adoptat recent reforme care extind posibilitățile de remunerare diferențiată a personalului academic. De exemplu, în Suedia, din anul 2016, salariile personalului academic se stabilesc în principal prin așa-numita "discuție salarială" dintre angajat și superiorul său, în timp ce, în sistemul precedent, salariile personalului academic erau de obicei negociate între angajatori (respectiv, administrațiile din învățământul superior) și reprezentanții locali ai sindicatelor. De asemenea, Norvegia raportează schimbări în acest domeniu, și anume o reformă care sporește autonomia instituțională în ceea ce privește salariile profesorilor. În timp ce, până la mijlocul anului 2016, remunerația profesorilor trebuia stabilită într-un interval de salarizare definit la nivel central, în prezent, doar salariul minim al profesorilor este definit la nivel central, neexistând un salariu maxim predefinit. Reformele recente care promovează salariile corelate cu performanța sunt, de asemenea, raportate în cadrul sistemelor foarte reglementate, deși domeniul lor de aplicare este, în general, mai limitat comparativ cu țările de mai sus. De exemplu, în Turcia, începând cu anul 2015, personalul academic poate primi un bonus, a cărui valoare maximă este definită, care vizează recompensarea activității publicistice. În anul 2010, Italia a adoptat un cadru normativ care creează fonduri public-private pentru universități, destinate recompensării performanțelor academice.

Autoritățile centrale nu au întotdeauna date despre salariile efective ale personalului academic. Acest lucru se datorează faptului că salariile nu sunt întotdeauna stabilite de autoritățile centrale și, în plus, ele pot fi diferențiate, în funcție de performanța personalului. Prin urmare, este interesant să examinăm salarizarea personalului academic dintr-o altă perspectivă: studiile care includ salariile raportate de însuși personalul academic.

EUROAC a realizat un studiu pentru care personalul academic a fost interviuat cu privire la venitul brut anual și s-au luat în considerare numai salariile celor care sunt angajați cu normă întreagă iar salariile anuale raportate au fost ajustate la nivelul prețurilor din țările respective. Datele EUROAC, care sunt disponibile pentru zece țări europene, indică diferențe substanțiale în ceea ce privește venitul mediu brut anual al personalului academic. Analizându-se personalul care ocupă poziții superioare în universități, datele arată că profesorii universitari cu normă întreagă din Elveția beneficiază de cele mai mari salarii medii anuale (aproximativ 90 000 de euro), urmați de

profesorii universitari din Germania, Portugalia, Olanda și Austria (între aproximativ 66 000 și 67 000 de euro). În alte patru țări pentru care sunt disponibile date - și anume Italia, Finlanda, Regatul Unit și Norvegia - venitul brut mediu anual al profesorilor universitari variază de la aproape 40 000 la puțin peste 55 000 de euro. Cel mai mic salariu mediu brut anual în cazul profesorilor universitari se înregistrează în Polonia (aproximativ 30 000 de euro). De asemenea, datele EUROAC arată că personalul academic care ocupă poziții superioare în alte instituții de învățământ superior câștigă, în medie, oarecum mai puțin în comparație cu colegii lor din universități. Din nou, cel mai mare salariu mediu este plătit în Elveția (puțin peste 80 000 de euro), urmată de Germania (aproape 60 000 de euro), Portugalia (aproximativ 57 000 de euro), Finlanda (aproximativ 48 000 de euro) și Norvegia (aproximativ 37 000 de euro). Cel mai mic salariu mediu anual al profesorilor din alte instituții de învățământ superior se înregistrează în Polonia (aproximativ 17 000 de euro), țara care înregistrează și cea mai mare diferență între salariile personalului academic care ocupă poziții superioare în universități și cel din alte instituții de învățământ superior.

Salariile personalului academic cresc substanțial odată cu avansarea în carieră. Profesorii universitari din toate sistemele raportează venituri considerabil mai mari decât personalul debutant (în medie, profesorii câștigă aproximativ două ori mai mult decât colegii aflați la debut). Analizând salariile personalului debutant din universități, cel mai mare salariu mediu cu normă întreagă se înregistrează în Olanda (aproximativ 44 000 de euro), urmată de Regatul Unit (aproximativ 43 000 de euro), Elveția și Germania (ambele în jur de 40 000 de euro). În Italia, Austria, Portugalia, Finlanda și Norvegia, salariul mediu anual al personalului academic debutant se situează între 25 000 și 35 000 de euro. Cel mai mic salariu mediu al personalului academic debutant se înregistrează în Polonia (aproximativ 17 000 de euro). În cele din urmă, datele EUROAC indică faptul că personalul academic are adesea un venit suplimentar față de salariul principal. Acesta poate varia de la mici onorarii pentru prezentări și publicații, la remunerația pentru o a doua poziție profesorală. În medie, în țările pentru care există date, suma veniturilor suplimentare ale profesorilor universitari reprezintă 10% din salariul lor brut.

Dezvoltarea profesională continuă (DPC) a personalului academic reprezintă un domeniu puțin reglementat. Cu toate acestea, unul dintre aspectele DPC – concediul sabatic - reprezintă o excepție de la acest model general. În majoritatea țărilor europene există reglementări centrale care definesc politica privind concediul sabatic în mediul academic. Cel mai frecvent, reglementările se referă la concediul plătit, însă, în unele sisteme, prevăd și concediul fără plată. "Concediul sabatic" se referă la un concediu care oferă personalului academic oportunitatea de a dedica o perioadă de timp anumitor activități (altele decât cele obișnuite). În general, cei care beneficiază de un astfel de concediu se concentrează pe cercetare, dar se pot axa și pe alte activități, cum ar fi dezvoltarea profesională sau predarea la o altă instituție. Reglementările centrale se referă la legislație sau la alte reglementări emise de autoritățile centrale (de nivel superior). Nu sunt incluse acordurile colective. Sunt analizate numai reglementările centrale referitoare la învățământul superior. Nu este inclusă legislația generală a muncii privind concediul plătit sau fără plată aplicabilă angajaților din diferite sectoare. Nu este inclus concediul sabatic acordat personalului academic în mod explicit pentru elaborarea tezei de doctorat.

Atunci când se analizează durata și frecvența concediului sabatic, reglementările existente pot fi incluse în două grupuri principale. În primul grup, care include majoritatea cadrelor de reglementare, personalul academic este eligibil să efectueze până la un an la fiecare cinci până la șapte ani. În majoritatea celorlalte sisteme, frecvența este comparabilă, dar durata maximă este de numai jumătate de an (fie șase luni, fie un semestru, în funcție de modul în care sunt formulate reglementările). Dincolo de aceste

dimensiuni principale, reglementările privind concediul plătit includ o serie de detalii specifice sistemului. De exemplu, în Luxemburg, personalul poate efectua concediul la fiecare șapte ani, fie plătit integral pe o durată de șase luni, fie un an plătit cu 50%. În Franța, Cipru și Portugalia, personalul academic este eligibil să efectueze fie un an de concediu la fiecare șase ani sau jumătate de an la fiecare trei ani. În Spania, unde concediul sabatic plătit se poate efectua la fiecare cinci ani, personalul academic poate beneficia de salariu integral în primele trei luni și de 80% din salariu, pe parcursul a nouă luni suplimentare (este posibil și concediu sabatic cu durata mai mare de un an, dar fără plată). În mai multe sisteme de învățământ superior care au reglementări privind concediul sabatic plătit, scopul principal al acestor concedii poate fi cercetarea și dezvoltarea profesională, alta decât cercetarea (ex. Republica Cehă, Grecia, Spania, Croația, Lituania, Austria, România, Slovenia și Serbia). În alte sisteme, reglementările sunt mai restrictive, limitând concediul sabatic plătit fie pentru cercetare (de exemplu, Germania, Letonia, Luxemburg, Polonia și Turcia), fie pentru dezvoltarea profesională, alta decât cercetarea (de exemplu Estonia și Portugalia). În schimb, există sisteme care permit personalului academic să efectueze concediul sabatic nu doar pentru cercetare sau dezvoltare profesională, alta decât cercetarea, ci și pentru alte activități (de exemplu, Franța, Italia și Cipru). Concediul sabatic fără plată este reglementat mai rar decât concediul plătit. În plus, reglementările privind concediul fără plată sunt adesea mai puțin prescriptive, acesta fiind destinat mai frecvent altor activități decât cercetarea sau dezvoltarea profesională în sens strict. Adesea, această opțiune permite personalului academic să petreacă o anumită perioadă de timp la o altă instituție de învățământ superior (acasă sau în străinătate), păstrând în același timp poziția pe care o ocupă la instituția de origine. De exemplu, în Letonia, reglementările se referă în mod explicit la această opțiune, oferind cadrul legal pentru ca personalul academic (profesori universitari, conferențieri și asistenți universitari) să petreacă o perioadă de până la doi ani ca lectori invitați într-o altă instituție. Un alt aspect important al reglementărilor privind concediul sabatic în mediul academic este faptul că acesta este adesea limitat numai la anumite categorii de personal academic. Mai exact, în mai multe sisteme de învățământ superior, acest drept aparține doar personalului care ocupă poziții superioare și/sau intermediare, nefiind vizat și personalul debutant. De exemplu, în Germania, concediul de cercetare plătit este destinat numai profesorilor universitari. În Bulgaria, posibilitatea de a efectua concediu sabatic plătit sau fără plată o au doar profesorii universitari și conferențierii, respectiv cele două poziții superioare ale carierei academice. În Luxemburg, Legea Universității din Luxemburg definește concediul de cercetare plătit numai pentru profesori universitari și pentru managementul superior, adică rectorul, prorectorii, decanii și directorii centrelor interdisciplinare de cercetare. Serbia menționează acordarea concediului sabatic ca fiind posibilă numai în cazul personalului care are cel puțin cinci ani de experiență academică și se află în categoria docent (o categorie intermediară) sau într-o categorie superioară. Mai multe alte țări (Belgia - Comunitățile franceză și flamandă, Grecia, Franța, Croația, Italia, Cipru, Lituania, Polonia, Portugalia, Slovenia, Bosnia și Herțegovina și Turcia) raportează și limitarea concediului sabatic la anumite categorii de personal, de obicei categoriile cheie din ierarhia academică. În schimb, există țări care raportează că întreg personalul academic are dreptul să efectueze concediul sabatic (de exemplu, Republica Cehă, Estonia, Letonia și România). Cu toate acestea, conceptul de "întregul personal academic" trebuie interpretat cu prudență, deoarece poate exclude totuși unele cadre universitare. În special, concediul sabatic poate fi acordat, în general, doar personalului "obișnuit", astfel încât personalul care are, de exemplu, contracte plătite cu ora, este exclus din domeniul de aplicare al reglementărilor. Spania prezintă un profil destul de specific, raportând că reglementările centrale prevăd doar durata și frecvența concediului sabatic, rămânând la

latitudinea instituțiilor de învățământ superior definirea categoriile de personal eligibile. În cele din urmă, atunci când reglementările centrale privind învățământul superior nu menționează posibilitatea efectuării concediului sabatic, aceasta nu înseamnă că nu există o astfel de posibilitate în mediul academic. Într-adevăr, legislația generală a muncii poate să prevadă dreptul la concediu cu sau fără plată al angajaților care lucrează în diferite sectoare, inclusiv în învățământul superior. În plus, în țările care nu dispun de reglementări centrale privind concediile cu sau fără plată, domeniul poate fi totuși reglementat prin normele interne ale fiecărei instituții de învățământ superior.

Asigurarea calității în învățământul superior a devenit un pilon central în crearea Spațiului European al Învățământului Superior (EHEA). Standardele europene evidențiază responsabilitatea principală a instituțiilor de învățământ superior în ceea ce privește calitatea și asigurarea acesteia, subliniază independența agenților de asigurare a calității, promovează responsabilitatea și îmbunătățirea ca fiind cele două scopuri principale ale asigurării calității în învățământul superior și încurajează integrarea tuturor părților interesate în procesul de asigurare a calității. Evaluarea calității învățământului superior se poate axa pe diferite tematici, de la guvernare, infrastructură și finanțare până la proiectarea curriculumului, conținutul programelor, competențele de învățare ale studenților și competențele de predare ale profesorilor.

În sistemele europene de învățământ superior, evaluarea personalului academic reprezintă un element obligatoriu al managementului instituțional și, în general, face parte integrantă din asigurarea internă a calității. Din perspectivă instituțională, scopul principal al evaluării individuale a personalului este de a susține și de a îmbunătăți performanța personalului academic în domeniile principale de responsabilitate ale acestuia, respectiv predarea și cercetarea. Procedurile de evaluare a personalului constau, de obicei, în evaluarea performanței personalului în funcție de criterii convenite, identificarea curențelor în obținerea performanței și, dacă este cazul, în găsirea unor modalități de îmbunătățire a performanțelor personalului. În plus, rezultatele evaluării pot avea impact direct asupra perspectivelor de carieră ale personalului academic, cum ar fi avansarea în carieră, măririle salariale sau prelungirea contractului. De asemenea, sistemele bine concepute de evaluare a performanțelor pot fi utilizate ca instrument pentru recunoașterea și recompensarea excelenței în domeniul predării și al cercetării.

Rezultatele pozitive ale evaluării pot fi corelate cu diferite mecanisme de recompensare, cum ar fi beneficii financiare, avansare în carieră, revizuirea conținutului de muncă sau prelungirea contractului. Pe de altă parte, performanța nesatisfăcătoare poate conduce la apariția unor bariere în carieră sau, în unele cazuri, la încetarea contractului de muncă. Documentele elaborate la nivel central propun diferite forme de beneficii financiare ca parte a sistemelor de recompensare în Comunitatea flamandă din Belgia, Grecia, Spania, Franța, Austria, Portugalia și Slovenia. De obicei, beneficiile financiare iau forma creșterilor salariale, alocațiilor financiare sau a primelor. În plus, salariile corelate cu performanța tind să câștige teren în sistemele europene de învățământ superior. În Franța și Slovenia, rezultatele evaluării performanței sunt strâns legate de promovare și, în consecință, de avansarea spre treptele superioare de salarizare. În Spania, pe lângă beneficiile financiare și avansarea în carieră, documentele elaborate la nivel central menționează ca recompense posibile pentru performanțe remarcabile reducerea orelor de predare și acordarea unui concediu de studiu pentru un proiect inovator. În Portugalia, aprecierea pozitivă a performanțelor reprezintă și una dintre condițiile obligatorii pentru obținerea unui contract pe durată nedeterminată pentru profesorii "auxiliari", precum și pentru reînnoirea contractului, în cazul personalului angajat pe perioadă determinată. În Bulgaria, Estonia, Irlanda, Islanda și Muntenegru, documentele elaborate la nivel central oferă orientări generale privind modul de corelare a evaluării performanței cu avansarea în carieră. Belgia, Grecia și Franța raportează

reglementări care oferă instituțiilor de învățământ superior posibilitatea legală de a gestiona performanțele nesatisfăcătoare ale personalului, în timp ce în legislația din Croația și Cipru se menționează inclusiv pierderea postului ca fiind una dintre posibilele consecințe ale performanțelor nesatisfăcătoare.

II. Situația în anumite state membre ale Uniunii Europene

AUSTRIA

De la intrarea în vigoare a Legii universităților din 2002 (UG), în ianuarie 2004, universitățile au suveranitate deplină în materie de politică de personal.

Ca angajatori, universitățile au responsabilitatea planificării, selecției și dezvoltării personalului, cu respectarea următoarelor principii de bază:

Legea universităților din 2002 (UG): aceasta definește domeniile incluzând diferitele grupuri de personal active în universități, precum și aspecte generale legate de legislația în materie de resurse umane (de exemplu, relații de muncă, încetarea contractului de muncă, pensionări etc.).

Acordul colectiv (Kollektivvertrag sau KV): acesta a fost încheiat în anul 2009 între federația universitară națională „Universități Austria” și Uniunea Serviciului Public (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst). Acesta reglementează toate drepturile și obligațiile legate de o relație de muncă în mediul universitar, inclusiv reglementări privind remunerarea, plățile speciale, prestațiile sociale, măsurile de dezvoltare personală și programul de lucru.

Acord de performanță (Leistungsvereinbarung sau LV): acesta este un contract în conformitate cu dreptul public între fiecare universitate și guvernul federal, încheiat pe o perioadă de trei ani. Acordul stabilește obligațiile reciproce ale celor două părți contractuale (adică serviciile pe care universitatea le oferă guvernului federal și serviciile pe care le oferă guvernul federal pentru universitate), inclusiv în ceea ce privește dezvoltarea personală și structura personalului (exemplu: LV al Universității din Viena).

Fiecare universitate primește un buget global de la guvernul federal și poate obține, de asemenea, fonduri terțe. Instituția de învățământ superior respectivă decide cu privire la modul în care aceste fonduri sunt utilizate pentru resursele umane.

Fiecare universitate desfășoară activități specifice în domeniile planificării structurii de personal și dezvoltării resurselor umane, pentru a recruta un număr suficient din următoarea generație de oameni de știință și artiști. Aici KV permite universităților să înființeze două tipuri de posturi: „poziții de fluctuație” pentru aprofundarea pregătirii profesionale și academice a personalului temporar și, de asemenea, „poziții de carieră” pentru calificarea academică a persoanelor, care urmăresc apoi să dețină un contract permanent ca profesor asociat.

Scopul universităților este de a avea o relație echilibrată între aceste poziții, ceea ce asigură o formare continuă a tinerilor cercetători cu un număr suficient de poziții de fluctuație, dar, de asemenea, permite perspective de carieră pe termen lung ca parte a pozițiilor de carieră.

Contractul colectiv (KV) pentru angajații universităților reglementează structura salariului personalului științific și artistic.

Toți angajații sunt încadrați la un anumită grupă de muncă, în funcție de tipul de activități convenite în contractul de muncă. Această clasificare este realizată de conducerea universității pe baza calificărilor disponibile. Pentru fiecare grupă de muncă, este definit un salariu lunar brut și nu se permite plata unui salariu inferior celui definit. Salariul real al unui angajat științific sau artistic este negociat între rectorat și angajat.

Următoarele grupuri de angajare (EG) sunt descrise în contractul colectiv:

EG A 1: profesori universitari numiți pe baza unei proceduri de numire;

EG A 2: angajați științifici / artistici cu care a fost încheiat un acord de calificare;

EG B: Asistenți universitari, oameni de știință în vârstă, artiști seniori, conferențieri, personalul unui proiect, care, după finalizarea unui program de masterat sau de diplomă, sunt luați în considerare pentru ocuparea unui post universitar, lectori.

EG C: Angajații studenți și personalul proiectului care nu sunt clasificați în categoria B 1.

Următoarele salarii lunare brute (începând cu anul 2017) sunt specificate pentru EG-urile menționate anterior :

Salariul brut lunar în EG A 1 este de 4.891,10 EUR. Această sumă crește până la un maxim de 6.817,90 EUR dacă există cel puțin o evaluare pozitivă a activității și după un anumit număr de ani de serviciu.

Salariul lunar brut în EG A 2 este de 3.686,70 EUR, iar pentru angajații cu doctorat pe domeniu de 4.288,80 EUR. Aceste sume cresc

a) la 4.650,20 EUR după îndeplinirea acordului de calificare și

b) la un maxim de 6.577,00 EUR dacă există cel puțin o evaluare pozitivă a activității și după un anumit număr de ani de serviciu ca profesor asociat.

Grupul B de angajare cuprinde cele două paranteze salariale B 1 și B 2. Salariul lunar brut în pachetul de salarii B 1 (toate cele enumerate în EG B, cu excepția lectorilor) este de 2.731,00 EUR. Această sumă crește până la maximum 4.228,80 EUR după un anumit număr de ani de serviciu sau dacă salariatul are un doctorat. Salariul lunar brut în pachetul de salarii B 2 (lectorii) pe oră semestrială de predare academică este de 7,7% din sumele respective din pachetul de salarii B 1.

Salariul lunar brut din grupa C de angajare corespunde cu jumătate din salariul brut al unui anumit grup de muncă privind „personalul general al universității”.²

Carierile academice se pot desfășura la institute private de cercetare, cum ar fi Academia Austriacă de Științe (ÖAW) și Institutul pentru Studii Avansate (IHS), care nu sunt legate de universități, dar pot coopera cu acestea. Salariile sunt comparabile cu cele plătite la universitățile publice.

² https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/conditions-service-academic-staff-working-higher-education-1_en

Universitățile austriece nu oferă contracte de muncă pe perioadă nedeterminată, iar contractele sunt adesea temporare până la nivelul de profesor complet. Acesta din urmă trebuie să fie supus unei evaluări după 3 până la 6 ani în funcție.

Contractele la universitățile private nu sunt standard și evaluarea este necesară pentru avansarea în carieră.³

Contractele profesorilor de la universitățile de științe aplicate, colegiile universitare de învățământ pentru profesori și universități sunt supuse Legii pensiilor generale (Allgemeines Pensionsgesetz). Vârsta legală de pensionare în Austria este de 65 de ani pentru bărbați și 60 de femei. Persoanele care optează pentru pensie anticipată trebuie să accepte reduceri de plată. Din motive de nediscriminare, vârsta de pensionare pentru femei va fi tratat crescută la 65 de ani până în 2033.

O persoană care lucrează în domeniul Predare / Educație în Austria câștigă, în medie, 4.000 EUR pe lună. Salariile variază de la 1.930 EUR (cel mai mic nivel) la 7.330 EUR (salariul maxim real este mai mare).

Acesta este salariul mediu lunar, inclusiv alocație pentru locuință, transport și alte prestații. Salariile variază drastic între diferite grade de predare / educare.⁴

Partenerii sociali au convenit asupra unui salariu minim brut lunar de 1.500 EUR pentru toate sectoarele, care va fi implementat la nivel național până în 2020.⁵

BELGIA

Salariile academice pentru universitățile flamande (olandeze) sau valone (comunitatea franceză) sunt stabilite de guvernele lor. Fiecare poziție are propria scară salarială, iar poziția în scară este determinată de calificările și vechimea persoanei (timpul de la finalizarea doctoratului). Rata de impozitare în Belgia este cuprinsă între 45% și 52%.

Doctoratul este cel mai înalt grad academic din Belgia și presupune munca ca profesor sau cercetător. În linii mari, drumul către un doctorat belgian constă în patru ani de cercetare avansată care culminează cu redactarea unei disertații care este apoi susținută oral. Unele programe cer doctoranzilor să dobândească și experiență didactică. Studenții doctoranzi sunt adesea angajați ca asistenți de catedră și asistenți de cercetare. Salariile de doctorand sunt determinate de vechime și dacă doctorandul are copii în întreținere. Subvențiile de doctorat variază de la 2.373 EUR la 2.516 EUR pe lună pentru cei fără copii. Studenții doctoranzi primesc puțin mai mult în fiecare lună, în funcție de dacă au unul, doi sau trei copii. Subvențiile doctorale sunt scutite de impozite.

Doctor-assistant – Cercetător principal asociat. După ce și-au obținut doctoratul, mulți cercetători continuă să lucreze ca asistent sau să continue cu studii postdoctorale. Un *postdoc* este o continuare a formării cercetătorului care îi permite să se specializeze în continuare într-un anumit domeniu și să învețe noi abilități și tehnici. Cercetarea

³

<https://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/AcademicCareersbyCountry/Austria>

⁴ <http://www.salaryexplorer.com/salary-survey.php?loc=14&loctype=1&job=50&jobtype=1>

⁵ <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/austria>

postdoctorală este de obicei tematică sau specifică proiectului. Un postdoctorat belgian durează trei ani. Este de obicei clasat ca post de asistent *Academisch Personeel* (Academic Assistant Staff sau AAP) și folosește o scară salarială diferită decât mai multe posturi academice superioare. Calificările unui postdoc își determină locul pe scara salarială care variază de la 4.134 EUR la 6.446 EUR pe lună (brut).

Docent. Această poziție este echivalentă cu gradul de profesor asistent sau lector și este prima poziție academică permanentă. Contractul inițial este adesea pe o perioadă de trei ani și poate deveni permanent după o evaluare pozitivă. Dacă funcția devine permanentă, nu este neobișnuit ca un universitar să rămână într-o poziție docentă până la pensionare. În consecință, universitățile încep să introducă poziții de docent pe titularizări. Un candidat mai experimentat, cu potențial de a deveni un *hoofddocent*, poate deveni un docent titular. După patru ani, performanța lor este evaluată și pot fi promovați la *hoofddocent*. Un asistent este prima poziție de nivel Zelfstandig Academisch Personeel (Independent Academic Staff sau ZAP). Există două trepte de salarizare pentru docent, ZAPFT1 și ZAPFT1A. Prima începe de la 4.255 EUR pe lună și crește la 6.272 EUR pe lună (brut) cu 24 de ani de experiență. Al doilea este de la 4.303 € pe lună la 6.748,45 EUR pe lună (brut) cu 24 de ani de experiență.

Un *hoofddocent* este echivalent în rang cu un profesor asociat sau conferențiar. În mod tradițional, pentru a deveni un *hoofddocent*, un *asistent* trebuie să solicite un post vacant. Cu toate acestea, acum este posibil să fie promovat în această poziție pe baza performanței. Aceasta este o poziție permanentă și nu este neobișnuit să rămâi pe ea până la pensionare. *Hoofddocent* este, de asemenea, o poziție ZAP cu două trepte de salarizare. ZAPFT2 pornește de la 4.872 € pe lună și crește la 7.654 EUR pe lună (brut) cu 24 de ani de experiență. ZAPFT2A pornește de la 4.940 € pe lună la 8.307 € pe lună (brut) cu 24 de ani de experiență.

Un *hoogleraar* este echivalent cu un profesor. Ei au realizări substanțiale de cercetare pe care le-au stabilit ca lideri internaționali sau naționali în domeniul lor. Poziția este legată de un departament, mai degrabă decât de o facultate. Spre deosebire de sistemul de stat american, nu există o promovare automată la *hoogleraar*. Un *hoogleraar* este o altă poziție ZAP. Un profesor recent numit fără vechime primește 5.705 EUR, dar poate câștiga până la 8.708 EUR pe lună (brut) cu 18 ani vechime.

Gewoon hoogleraar este echivalent cu un profesor universitar și se află în vârful ierarhiei profesionale. Aceștia fac parte dintr-o facultate și au un rol similar cu cel al unui catedre de departament, prin faptul că supraveghează toți ceilalți profesori din departamentul sau grupul lor. *Gewoon hoogleraar* este cea mai mare poziție ZAP. Scala salariilor lor începe de la 6.390 EUR pe lună (brut) și ajunge la 9.762 EUR (brut) cu 15 ani vechime.

Salariile din sistemul academic la comunitatea de limbă franceză din Belgia sunt puțin diferite:

Doctorand. Doctorul este cel mai înalt grad academic și trebuie să dețină funcții academice. Este un grad de cercetare care culminează cu redactarea unei teze, care este apoi susținută oral în fața unui juriu. Este nevoie de trei ani pentru a obține un doctorat. Un salariu tipic de doctorand la UC Louvain este de aproximativ 2.000 EUR pe lună.

Post-doc este o continuare a formării cercetătorului care îi permite să se specializeze în continuare într-un anumit domeniu și să învețe noi abilități și tehnici. Cercetarea postdoc este de obicei specifică proiectului. Studiile post doctorale din Belgia vorbitoare de limbă franceză durează maximum trei ani. Un salariu tipic postdoc lunar la UC Louvain este de aproximativ 2.500 EUR.

Chargé de cours este poziția normală la nivel de intrare la o universitate valonă. Este echivalent cu un lector și este de obicei o poziție permanentă. Academicienii cu mai

puțină experiență pot fi numiți ca stagiul temporar pentru o perioadă de probă de trei sau patru ani. Dacă cercetarea și predarea lor sunt evaluate pozitiv, poziția lor va deveni permanentă. Un *Chargé de cours* la UC Louvain fără vechime câștigă 4.725 EUR, în timp ce cei cu cea mai mare vechime câștigă 7.407 EUR pe lună.

Un *Chargé de cours* cu cel puțin opt ani de experiență poate aplica pentru un post de profesor. Un profesor este echivalent cu un conferențiar. Profesorii belgieni au un număr mare de lucrări publicate, abilități de predare dovedite și au avut succes în calitate de supervisor de doctorat. De obicei, s-au stabilit ca lideri internaționali sau naționali în domeniul lor. Un profesor recent numit la UC Louvain fără vechime câștigă 5.527 EUR, în timp ce cei cu cea mai mare vechime câștigă 8.423 EUR pe lună.

Un profesor poate fi promovat la gradul de *professeur ordinaire*, cea mai înaltă poziție academică din Belgia vorbitoare de franceză. Pe lângă cercetare și predare, acești profesori sunt așteptați să-și asume un rol de conducere academică în departament sau facultate. Este posibil să se ajungă la gradul de *professeur ordinaire* numai prin promovare. Un profesor la UC Louvain fără vechime câștigă 6.188 de euro, în timp ce cei cu cea mai mare vechime câștigă 9.439 de euro pe lună⁶⁶.

DANEMARCA

În Danemarca, salariile academice sunt determinate prin contracte negociate între sindicatele academice și guvern. Acordul colectiv pentru academicienii din stat stabilește nivelul salariului de bază al fiecărei poziții pentru cinci grade de vechime. Angajații primesc două suplimente peste acest salariu de bază: Un supliment bazat pe poziție (care este stipulat prin contract colectiv) și un supliment bazat pe calificare (care este stabilit de fiecare universitate). Salariile profesorilor nu se bazează pe vechime și folosesc o scară salarială separată. Totuși primesc suplimente bazate pe poziție și calificare.

Impozitele sunt în jur de 40-50% în Danemarca.

Doctoranzii din Danemarca sunt considerați angajați nu studenți și majoritatea doctoranzilor sunt finanțați integral. Înainte de a începe un doctorat în Danemarca, trebuie să aveți primul master, deși există unele programe care durează un an și care combină un master și un doctorat. Studenții doctoranzi danezi nu fac cursuri; încep să lucreze la proiectul care le va deveni imediat teza. Adesea este de așteptat ca doctoranzii să predea un curs în timpul pregătirii lor. La Copenhaga Business School, salariul unui doctorand variază între 28.838 și 34.865 DKK pe lună (brut), în timp ce la Universitatea Aalborg variază de la 26.653 la 31.847. Salariul mediu lunar pentru un doctorand la Universitatea din Copenhaga este de 32.567 DKK (brut).

După ce și-au luat doctoratul, cercetătorii continuă un postdoc care, în Danemarca, poate dura până la patru ani la aceeași universitate. Un postdoc este o continuare a formării cercetătorului care le permite să se specializeze în continuare într-un anumit domeniu și să învețe noi abilități și tehnici. De asemenea, poate solicita ca aceștia să își asume anumite responsabilități de predare. La Copenhaga Business School, salariul pentru un postdoc variază între 35.264 și 47.695 DKK pe lună (brut), în timp ce la Universitatea Aalborg variază între 29.520 și 34.847. Salariul mediu lunar pentru un postdoc la Universitatea din Copenhaga este de 40.849 DKK (brut).

Un *adjunkt* este echivalent cu un profesor asistent. Poziția poate fi fie pe o durată fixă de maximum patru ani, fie un post de titular. Principalele responsabilități ale unui *adjunkt* sunt cercetarea și predarea bazată pe cercetare. La acest nivel, ei sunt, de

⁶⁶ <https://academicpositions.com/career-advice/phd-postdoc-and-professor-salaries-in-belgium>

asemenea, supravegheați de un profesor de rang superior și li se oferă posibilitatea de a-și îmbunătăți abilitățile pedagogice. În cazul în care adjunctul este pe un post de titular performanța îi este evaluată după șase ani și, dacă reușește, este promovat la un *lektor* (conferențiar). La Copenhaga Business School, salariul pentru un profesor asistent este cuprins între 35.264 și 47.695 DKK pe lună (brut), în timp ce la Universitatea Aalborg variază între 29.520 și 34.847. Salariul mediu lunar pentru un profesor asistent la Universitatea din Copenhaga este de 42.961 DKK (brut).

Echivalent cu un conferențiar, un *lektor* este o poziție permanentă. Ca și alții de același rang profesoral, ei sunt responsabili pentru cercetare și activitatea de predare bazată pe cercetare, precum și supravegherea și îndrumarea profesorilor asistenți. Deși aceasta este considerată o poziție de titular, aceasta nu oferă o promovare suplimentară unui profesor ca în America de Nord. Procesul de angajare a profesorilor este întotdeauna prin concurs. La Copenhaga Business School, salariul pentru un profesor asociat variază între 43.049 și 56.592 DKK pe lună (brut), în timp ce la Universitatea Aalborg variază între 37.622 și 44.289. Salariul mediu lunar pentru un profesor asociat la Universitatea din Copenhaga este de 51.768 DKK (brut).

Profesor med særlige opgaver - acest titlu înseamnă profesor cu responsabilități specifice. Aceste poziții oferă tinerilor cercetători talentați oportunitatea de a dezvolta un nou domeniu de cercetare la nivel internațional. Se concentrează pe predare, cercetare și inovare. Este o poziție pe termen fix de trei până la cinci ani, cu o opțiune de extindere la un total de opt ani. La sfârșitul numirii, responsabilitățile speciale se termină, iar profesorul devine un lektor. La Copenhaga Business School, salariul pentru un profesor cu responsabilități specifice este de 56.594 DKK pe lună (brut), în timp ce la Universitatea Aalborg este cuprins între 45.564 și 49.405. Salariul mediu lunar pentru un profesor cu responsabilități specifice la Universitatea din Copenhaga este de 64.551 DKK.

De obicei, profesorii au un record al producției științifice originale la nivel internațional. Aceștia sunt responsabili de desfășurarea activității de cercetare și predare bazată pe cercetare și au experiență în gestionarea cercetării sau inovare. Aceasta este o poziție permanentă. La Copenhaga Business School, salariul pentru un profesor este de 56.594 la 77.087 DKK pe lună (brut), în timp ce la Universitatea Aalborg variază de la 47.707 la 57.975. Salariul mediu lunar pentru un profesor la Universitatea din Copenhaga este de 71.798 DKK (brut)⁷.

FRANȚA

Franța are o tradiție academică puternică și este ferm angajată să investească în cercetare și educație. Întrucât universitățile franceze sunt publice și de stat, profesorii care dețin funcții permanente sunt funcționari publici. Aceasta înseamnă că salariile lor sunt stabilite de guvern.

Doctoratul este cel mai înalt grad academic și este necesar pentru a deține funcții academice. Doctoratul francez este în primul rând un grad de cercetare, ceea ce înseamnă că studenții nu urmează cursuri obligatorii. Este nevoie de trei până la șase ani pentru a obține un doctorat francez. Guvernul a stabilit salarii minime de doctorat de 1684,93 EUR brut pe lună pentru doctoranzii care efectuează doar cercetări și 2024,70 EUR brut pe lună pentru cei care au și responsabilități de predare - Student doctorand cu contract doctoral și sarcini didactice

⁷ <https://academicpositions.com/career-advice/phd-postdoc-and-professor-salaries-in-denmark>

Salariul postdoctoral. Un *postdoc* este un contract pe un an de cinci ani care permite unui cercetător să se specializeze în continuare într-un anumit domeniu după ce și-a luat doctoratul. Spre deosebire de mai mulți angajați superiori, angajații postdoc nu sunt funcționari publici și nu există legislație națională privind salariile acestora. Cu toate acestea, multe persoane în această poziție lucrează la instituții publice de cercetare, care au salarii extrem de reglementate, care sunt calculate în funcție de grad și vechime. De exemplu, salariile postdoc la *Centre national de recherche scientifique* (CRNS) variază între 2.000 și 3.700 de euro pe lună (brut). *Institut national de recherche en informatique et en automatique* (INRIA) plătește unui postdoc un salariu de 2.653 EUR pe lună.

Salariul *Maître de Conférences* (MCF) - Asistent titular și Profesor asistent titular. Aceasta este prima poziție permanentă, echivalentă cu un profesor asociat. MCF sunt funcționari publici, astfel încât salariile lor sunt stabilite de legislația națională și nu variază între instituții sau discipline. Există două rânduri de MCF care determină nivelul de compensare: *classe normale* și *hors classe*. În cadrul acestor clase există diferite niveluri care corespund vechimii. Scala salariului pentru un MCF merge de la 2.169,63 EUR la 3.865,97 € lunar (brut) pentru *classe normale* și de la 3.123,58 EUR la 4.976,56 EUR (brut) pe lună pentru *hors classe*.

Salariul de *Professeur des universités* (PU) Această poziție permanentă este echivalentă cu un profesor complet. Un Profesor Universitar este, de asemenea, funcționar public, astfel încât salariile lor sunt determinate de legislația națională. Acestea nu variază între instituții și discipline. Există trei niveluri de profesor universitar care determină nivelul de compensare: 2e classe, 1re classe și classe exceptionnelle. În aceste trei categorii sunt diferite niveluri care corespund vechimii. Scara salariului pentru clasa 2e începe de la 3.102,15 EUR și merge la 4.531,39 EUR pe lună (brut), în timp ce scara pentru 1re clase este de la 3.865,97 EUR la 5.473,28 EUR (brut) pe lună. Scara salariului pentru cel mai înalt rang, classe exceptionnelle, este de la 5.473,29 EUR la 6.220,96 EUR pe lună (brut)⁸.

FINLANDA

Sistemul finlandez de învățământ superior este format din două sectoare paralele: politehnica și universitățile. Universitățile sunt caracterizate de cercetarea științifică și învățământul superior bazat pe aceasta. Politehnica este orientată spre practică și vizează formarea profesioniștilor. În subordinea Ministerului Educației și Culturii există 14 universități și 24 politehnici; două dintre ele sunt universități de fundație, iar restul sunt corporații publice.

Conform Legii universităților, adoptată de Parlament în iunie 2008, universitățile finlandeze sunt corporații independente de drept public sau fundații de drept privat (Legea fundațiilor).

Universitățile sunt guvernate de Legea universităților, dar au autonomie deplină în proiectarea propriilor programe, în administrația internă și în admiterea studenților. Nu există taxe de școlarizare și toți studenții sunt eligibili pentru subvenții de studiu din partea statului. Cu toate acestea, guvernul a făcut o propunere de introducere a taxelor de școlarizare pentru studenții non-UE / SEE.

⁸ <https://academicpositions.com/career-advice/professor-salaries-in-france>

Finanțarea universitară totală cuprinde creditele alocate universităților din bugetul de stat și finanțări suplimentare (servicii plătite, donații, sponsorizări). Finanțarea de bază este împărțită între universități pe baza unei formule, care cuprinde finanțarea strategică, precum și finanțarea educației și cercetării. Cercetarea de bază în universități este finanțată și evaluată în primul rând de Academia Finlandei, care este o instituție aflată sub egida Ministerului Educației și Culturii. Această finanțare concurentă a cercetării este o sursă importantă de finanțare suplimentară și joacă un rol deosebit de important în îmbunătățirea calității și impactului cercetării.

Curriculumul carierei

1. Licențiat / doctorat. Candidat
2. Postdoc / asistent senior
3. Profesor cu normă întreagă
4. Profesor asistent (Yliassistentti)
5. Lector (Lehtori)
6. Profesor (Professori)

Vârsta medie pentru terminarea unui doctorat este de 38 de ani.

Principala barieră pentru avansarea în carieră în Finlanda este aceea că există numeroși titulari de doctorat și doar câteva locuri de muncă disponibile pentru nivelul universitar. Academia Finlandei (consiliul de cercetare) oferă finanțare post-doctorală la fel ca unele universități, dar încă multor absolvenți de doctorat le este greu să găsească de lucru în lumea academică.

În sistemul finlandez, avansarea în carieră este adesea realizată prin procese informale și mai degrabă invizibile, în care responsabilii de departamente joacă un rol crucial.

În practică, profesorii din departamente decid pozițiile din departament, conducătorii de proiect posturile de proiect și profesorii foarte consacrați stipendiile. Acest lucru este valabil mai ales la începutul unei cariere științifice. În această etapă există și o problemă cu lipsa pozițiilor de juniori. Cea mai mare parte a finanțării pentru cadrele universitare de vârstă superioară provine din surse externe și este destinată proiectelor de cercetare care se bazează pe contracte de cercetare pe termen scurt, posturi care, adesea, sunt oferite de profesori propriilor elevi. Aceste posturi temporare de cercetare nu sunt scoase la concurs.

Proporția femeilor din mediul academic finlandez este relativ ridicată în comparație cu alte țări europene. Atât în rândul asistenților, cât și al lectorilor, proporția femeilor este de aproximativ 55%, în cazul asistenților seniori este de 45%, iar în cel al profesorilor de 25%.

Salariile personalului universităților finlandeze (YPJ), se stabilesc în funcție de cerințele postului și de nivelul de performanță personală a fiecărui angajat.

Proporția din salariu determinată de performanța personală este cuprinsă între 4 și 46,3% din salariul pentru clasa de încadrare.

Un asistent / profesor asociat are un salariu brut cuprins între 3.340 și 5.634 de euro pe lună, în timp ce un profesor poate câștiga între 4.656 și 8.682 de euro pe lună

(salariul mediu lunar al unui profesor a fost de 6.730 EUR în 2015). Impozitele din Finlanda sunt de 25-32%.⁹

Appendix 5 Salary scales

Position-related salary elements and personal salary element percentages, 01/08/2020

Teaching and Research Staff		Other Staff	
Requirement level	Position-related salary	Requirement level	Position-related salary
1	1 869,13 €	2	1 660,69 €
2	2 055,66 €	3	1 804,52 €
3	2 258,04 €	4	1 898,26 €
4	2 563,09 €	5	2 002,05 €
5	2 967,84 €	6	2 116,01 €
6	3 460,91 €	7	2 281,18 €
7	3 989,91 €	8	2 574,43 €
8	4 824,18 €	9	2 967,98 €
9	5 433,70 €	10	3 423,98 €
10	6 149,88 €	11	3 904,85 €
11	7 108,72 €	12	4 422,62 €
		13	5 000,67 €
		14	5 694,69 €
		15	6 365,87 €

10

În Finlanda nu există un salariu minim universal. În majoritatea ramurilor, contractul colectiv determină plata și alte condiții minime de angajare. De asemenea, este posibil să se negocieze și beneficiile, cum ar fi alocația pentru hrană și locuință, pe lângă salariu. Salariile acordurilor colective sunt, în general, determinate în funcție de abilitățile profesionale ale angajaților, experiența și situația geografică a locului de muncă. Deși în Finlanda nu există un salariu minim legal universal, majoritatea angajaților sunt protejați de contractele colective care specifică ratele de salarizare minime pentru diverse sectoare. Aceste rate de salarizare minime obligatorii din punct de vedere legal trebuie aplicate în mod egal lucrătorilor finlandezi și străini.¹¹

GERMANIA

În Germania, profesorii sunt remunerați în conformitate cu ceea ce este cunoscut ca W-Besoldung, o scară de salariu pentru savanți.

Germania este o federație în care statele individuale (landuri) au jurisdicție asupra salariilor de bază ale funcționarilor publici. Drept urmare, salariile variază în funcție de statul în care se află universitatea și dacă cercetătorul este angajat de guvernul federal.

De regulă, profesorii sunt plătiți conform scărilor de salariu W3 sau W2, profesorii juniori conform scării W1. Remunerația profesorilor universitari (care au, în mod normal, statutul de funcționar public cu un mandat pe perioadă nedeterminată) diferă în funcție de gradul lor și de statul în care își au reședința.¹²

⁹ <https://academicpositions.com/career-advice/professor-salaries-from-around-the-world>

¹⁰ <https://www.sivista.fi/esittely/in-english/general-collective-agreement-for-universities/>

¹¹ <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/finland>

¹² <https://www.research-in-germany.org/en/jobs-and-careers/info-for-senior-researchers/career-paths/professorship/professor-university.html>

Ca parte a procesului de creștere a autonomiei instituțiilor de învățământ superior, responsabilitatea de a numi profesori ca funcționari publici cu un mandat limitat sau nelimitat a fost transferată în mai multe landuri de la ministerele responsabile cu educația către instituțiile de învățământ superior.

Personalul de arte științifice și creative (wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter) este, de asemenea, numit pentru o perioadă limitată sau nelimitată ca funcționari publici sau salariați.

Pentru a deveni asistent științific sau profesor junior, este necesară o diplomă de doctorat, ambele funcții putând fi exercitate pentru o perioadă de maximum șase ani.¹³

Prin Legea contractelor pe termen determinat al personalului academic (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG) din aprilie 2007, instituțiilor de învățământ superior li s-a oferit posibilitatea de a recruta personal de arte științifice și creative, cu excepția profesorilor și a profesorilor emeriți, pe o bază temporară, pe durata unui proiect, care este finanțat în principal de Drittmittel (fonduri externe). Această lege a fost modificată în anul 2015, pentru a preveni contractele de muncă incorecte, pe termen scurt.

Dispozițiile privind salariile lectorilor din instituțiile de învățământ superior sunt stabilite în baza Legii salariului funcționarilor publici ai federației (Beamtenbesoldungsgesetz¹⁴), a reglementărilor privind bonusurile (Leistungsbezügeverordnungen) din landuri și a regulilor corespunzătoare ale instituțiilor individuale de învățământ superior.

Profesorii primesc un salariu de bază și o plată suplimentară bazată pe performanță. Cele două grupe de salarii W 2 și W 3 sunt valabile pentru profesorii de la toate instituțiile de învățământ superior din țara respectivă. Postul Juniorprofessor (profesor junior) a fost introdus împreună cu grupul de salarii W 1, în anul 2002. În toate cele trei grupuri de salarii există salarii de bază fixe (trebuie avut în vedere faptul că așa-numita plată specială anuală a fost integrată în salariul de bază în unele landuri). Potrivit Asociației Germane a Profesorilor și Profesorilor Universitari (Deutscher Hochschulverband - DHV) în septembrie 2019, salariile de bază ale profesorilor sunt următoarele:

Salariul grupei W 1 profesor junior: de la 4.331,53 Euro la 5.066,13 Euro;

Salariul grupei W 2 profesori de la 5.126,96 Euro la 6.379,39 Euro;

Salariul grupei W 3: profesori 6.062,09 Euro la 7.241,81 Euro.

Salariul de bază al profesorilor din grupurile salariale W2 până la W3 nu trebuie confundat cu salariul inițial. Salariul constă în salariul de bază și o plată suplimentară care trebuie negociată individual cu instituția de învățământ superior și care poate fi acordată în conformitate cu negocierile privind numirea și continuitatea în funcție în cadrul instituției respective în cazul în care profesorului i s-a oferit un post de către o altă instituție de învățământ superior (Bleibeverhandlungen).

¹³

<https://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/AcademicCareersbyCountry/Germany>

¹⁴ <https://www.gesetze-im-internet.de/bbesg/BJNR011740975.html>

Plata suplimentară poate fi acordată și pentru performanțe speciale în cercetare, predare, artă, educație continuă și promovarea cadrelor didactice în activitate, precum și în funcție de participarea la administrarea instituției (salariu variabil).

Alocarea posturilor profesorilor pe grupurile de salarii W 2 și W 3 este reglementată de legislația fiecărui land. Dacă s-au remarcat în învățământul superior, de la data primei prelungiri a numirii lor în calitate de profesori de juniori funcționari publici, primesc o indemnizație lunară (care nu este luată în considerare la calculul pensiei) de cel puțin 260 de euro.¹⁵

Besoldungstabelle W-Besoldung mit Stand: Juli 2020
(Monatsgrundgehälter brutto in Euro)

Besoldung	W 1	W 2	W 3
Bund ¹⁾	4.898,68	6.085,88	6.801,88
Baden-Württemberg	5.228,25	6.583,53	7.473,55
Bayern ²⁾	4.844,63	6.013,53	7.118,08
Berlin	4.607,77 *	6.091,76	6.985,72
Brandenburg **	4.725,07	5.377,18	6.498,69
Bremen **	4.647,68	5.291,02	6.397,38
Hamburg **	4.683,86	5.328,48	6.437,08
Hessen ³⁾	4.494,23	5.642,27	6.256,08
Mecklenburg-Vorpommern	4.584,29	5.942,22	6.926,61
Niedersachsen	4.697,72	6.095,99	6.631,59
Nordrhein-Westfalen	4.726,83	6.220,62	6.871,22
Rheinland-Pfalz	4.903,19	5.970,62	6.775,06
Saarland	4.613,18	5.912,70	6.888,82
Sachsen ⁴⁾	4.832,95 ***	5.924,60	6.674,59
Sachsen-Anhalt	4.710,02	6.197,22	6.879,51
Schleswig-Holstein	4.642,92	6.087,44	6.893,05
Thüringen	4.733,10	6.076,57	6.495,05

16

Conform datelor publicate de Institutul de Statistică¹⁷, salariul minim în Germania este de 9,35 EUR/ oră, aproximativ 1650 EUR pe lună.

ITALIA

Dottorato di ricerca. Studenții doctoranzi italieni trebuie să aibă un master (sau *laurea magistrale* în italiană) înainte de a începe studiile de doctorat. Este nevoie de trei-patru ani pentru a obține un doctorat italian. Primul an este dedicat pentru lucrările de curs, în timp ce anii următori sunt dedicați cercetării pentru disertație. În ultimele luni, studentul scrie și își susține disertația.

Pozițiile *postdoc* câștigă popularitate în Italia. După ce și-au obținut doctoratul, cercetătorii urmează un postdoc. Subvențiile postdoc în Italia sunt de obicei timp de doi ani. Un postdoc este o continuare a formării cercetătorilor care le permite să se

¹⁵ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/conditions-service-academic-staff-working-higher-education-27_en

¹⁶ https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/besoldungstabellen/grundgehaelter_w.pdf - Tabelul cu valorile salariilor brute lunare la nivelul fiecărui land pentru luna iulie 2020.

¹⁷ https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Earnings/Minimum-Wages/_node.html

19

specializeze în continuare într-un anumit domeniu și să învețe noi abilități și tehnici. De asemenea, poate solicita ca aceștia să își asume anumite responsabilități de predare.

Ricercatore a Tempo Determinato (RTD) – Cercetător științific, Aceasta a fost poziția tradițională la nivel de intrare în academia italiană înainte ca studiile postdoctorale să devină mai comune. O poziție ricercatore este echivalentă nominal cu o poziție de profesor asistent din punct de vedere al rangului, dar nu îi impune cercetătorului să înceapă propriul grup sau să supravegheze studenții absolvenți. Un cercetător se concentrează pe producerea de cercetări independente de înaltă calitate și are o încărcătură ușoară de predare. Există două tipuri de poziții ricercatore: tip A și tip B. Ambele tipuri au aceleași responsabilități, dar au contracte foarte diferite. Pozițiile de tip A Ricercatore universitario a tempo determinato sunt posturi de cercetător științific temporar. Solicitanții nu trebuie să aibă experiență postdoc. Sunt angajați cu un contract de trei ani, care poate fi prelungit cu încă doi ani după o evaluare. În Italia este obișnuit să deții mai întâi o poziție de tip ricercatore și apoi să aplici pentru o poziție de tip B - Assegnista di ricerca (Cercetător pe bază de contract). Pozițiile Ricercatore de tip B sunt posturi titulare. Solicitanții pentru posturile de tip B trebuie să aibă cel puțin trei ani de experiență postdoc. Un contract de tip B este pe o perioadă de trei ani, fără posibilitatea de prelungire. În acești trei ani, cercetătorul trebuie să lucreze pentru a-și câștiga abilitazione scientifica nazionale („calificare științifică națională”), care este necesară pentru a avansa către poziții mai înalte. La sfârșitul contractului, activitatea de cercetare a ricercatore este evaluată și poate fi promovat la *professore associato*.

Professore associato - Conferențiar. Pentru a trece la o funcție de profesor, un candidat trebuie să fie considerat *idoneita* sau „potrivit” pentru angajarea în domeniul său. Acest lucru se realizează printr-o competiție națională în care se evaluează dosarul de publicații al candidatului. Un comitet național face o listă cu candidații idonei care pot solicita pentru funcții de profesor pentru următorii patru ani. Pozițiile profesorului asociat pot fi titulare sau pe un mandat. Pe lângă cercetarea și publicarea, un *professore associato* are dubla sarcină didactică a unui *ricercatore*.

Un *professore ordinario* este cel mai înalt rang de profesor din Italia. Similar procesului de candidatură pentru profesore asociato, candidații trebuie să obțină o calificare de abilitare, trecând un concurs național. Ei pot aplica apoi pentru posturile vacante la universitățile italiene. Primii trei ani ai funcției sunt de probă, timp în care profesorul este numit *professore straordinario*. După perioada de probă, profesorul este titularizat.

Professore a contratto este o poziție de profesor pe bază de contract pentru a acoperi nevoile didactice. De obicei sunt angajați pentru a preda un anumit curs¹⁸.

OLANDA

Salariile în universitățile olandeze sunt stabilite la nivel național și sunt listate în Contractul colectiv de muncă al universităților olandeze (CAO-NU). Locul unui angajat din sistemul academic pe scara salariului este determinat de poziția, calificările și experiența acestuia.

Salariile din Olanda sunt completate cu o indemnizație de vacanță de 8% (plătită în mai sau iunie) și o indemnizație de sfârșit de an de 8,3% (plătită în decembrie). Impozitul pe venit este ridicat - 36,5%, sau 52% - totuși, oricare dintre angajații în mediul

¹⁸ <https://academicpositions.com/career-advice/italian-academic-job-titles>

academic străini sunt adesea eligibili pentru sistemul de 30%, ceea ce le permite să primească primii 30% din salariu fără taxe.

Promovendus. Un doctorand în Olanda este numit promovendus. Un doctorat olandez de obicei durează patru ani pentru a fi completat. Deoarece candidații doctoranzi sunt considerați mai degrabă angajați decât studenți și dețin în mod obișnuit funcția de *Assistant-in-Opleiding* (AiO) sau *Onderzoeker-in-Opleiding* (OiO). Un doctorand câștigă între 2.266 și 2.897 EUR pe lună (brut).

După ce și-au luat doctoratul, mulți cercetători merg frecvent la studii postdoctorale la o altă universitate sau într-o altă țară. Un *postdoc* este o continuare a formării cercetătorului care îi permite să se specializeze în continuare într-un anumit domeniu și să învețe noi abilități și tehnici. Un postdoc olandez durează doi ani. Gama de salarii pentru un postdoc este cuprinsă între 3.545 și 4.852 EUR pe lună (brut).

Universitair docent. Această poziție este echivalentă cu gradul de lector și este prima poziție academică permanentă. Contractul inițial este adesea pe patru ani, moment în care se evaluează academic și poziția poate deveni permanentă. Dacă poziția devine permanentă, nu este neobișnuită păstrarea acestei poziții până la pensionare. Recent, s-au introdus titularizări pentru *universitair docent* deoarece multe locuri de muncă academice olandeze sunt temporare și siguranța locurilor de muncă este percepută a fi foarte scăzută. Scala de salarii pentru un universitair docent variază între 3.545 și 5.513 EUR pe lună (brut), în funcție de calificări și nivel de experiență.

Un *universitair hoofddocent* este echivalent în rang cu un lector senior. În mod tradițional, pentru a deveni un universitair hoofddocent, un docent universitair a trebuit să solicite o poziție vacantă. Cu toate acestea, acum este posibil să fie promovat în această poziție pe baza performanței. Aceasta este o poziție permanentă și nu este neobișnuit să rămână un universitair hoofddocent până la pensionare. Salariul unui universitair hoofddocent variază de la 4.911 EUR la 6.567 EUR pe lună (brut), în funcție de calificări și nivel de experiență.

Hoogleraar. Un *hoogleraar* este echivalent cu un profesor complet și se află în vârful ierarhiei profesionale olandeze. Ei au realizări substanțiale în cercetare pe care le-au stabilit ca lider internațional sau național în domeniul lor. Poziția este similară cu cea a unei catedre de departament, prin faptul că un *hoogleraar* supraveghează toți ceilalți profesori din departamentul sau grupul lor. De asemenea, sunt singurii care pot supraveghea disertațiile de doctorat. Spre deosebire de sistemul american de angajare, nu există o promovare automată pentru *hoogleraar*. Pentru a deveni unul, un universitair hoofddocent trebuie să solicite o poziție vacantă. Salariul pentru un *hoogleraar* variază de la 5.441 EUR la 9.563 EUR pe lună (brut), în funcție de calificări și nivel de experiență¹⁹.

CANADA

Canada este o federație extrem de descentralizată alcătuită din zece guverne provinciale și trei teritoriale. În conformitate cu Constituția Canadei, educația la toate nivelurile este responsabilitatea exclusivă a provinciilor. De la sfârșitul celui de-al Doilea Război Mondial și recunoașterea importanței universităților și colegiilor, totuși, guvernul federal s-a implicat din ce în ce mai mult în finanțarea și politica pentru învățământul superior. Guvernul federal oferă studenților o asistență financiară semnificativă și oferă plăți de transfer anual către provincii și teritorii pentru a ajuta la finanțarea instituțiilor de

¹⁹ <https://academicpositions.com/career-advice/phd-postdoc-and-professor-salaries-in-the-netherlands>

învățământ superior. Guvernul federal are, de asemenea, responsabilitatea constituțională pentru finanțarea cercetării bazate pe universități.

Deși există un grad ridicat de variabilitate între provincii, în general există două sisteme principale de învățământ superior în Canada: sistemul colegiu / institut și sistemul universitar. Există aproximativ 200 de colegii finanțate public și institute din Canada care oferă programe de diplomă și certificare tehnică de doi și trei ani, precum și programe de transfer preuniversitar și universitar de doi ani. Aceste colegii și institute publice sunt direct licențiate, reglementate și finanțate de guvernele provinciale și teritoriale. Majoritatea au consilii de guvernatori numiți de guvernele provinciale sau teritoriale.

Toate universitățile din Canada, cu excepția câtorva instituții private confesionale și de specialitate foarte mici, sunt finanțate public și au autoritatea de a acorda titluri de statutele provincilor.

Universitățile publice sunt pe deplin autonome de guvern și își stabilesc singure standardele de admitere și de licențiere. Universitățile oferă programe de licență și grad profesional care au o durată de trei până la patru ani. În mod normal, masteratele necesită un an sau doi ani de studii și diplomele de doctorat încă doi sau trei ani la minimum.

În Canada, acordurile colective dintre sindicatele facultăților și angajatori sunt destul de ample. De obicei, conțin articole extinse despre libertatea academică și proprietatea intelectuală, precum și proceduri pentru numiri, promoții, funcții și concediere. Acordurile specifică, de asemenea, procedurile de plângere și arbitraj care trebuie urmate în cazul litigiilor care apar între uniune și angajator.

Salariile și beneficiile pentru personalul universitar sunt negociate local între asociațiile sau sindicatele facultății și administrația universității. Prin urmare, există o oarecare variație a compensațiilor între instituțiile individuale. De asemenea, există unele diferențe în ceea ce privește salariile între diferite tipuri de instituții, facultățile din cadrul instituțiilor mari de cercetare care câștigă mai mult decât colegii lor din instituțiile mijlocii și mici. În afară de salariu, toate contractele colective pentru personalul academic din Canada conțin și alte prestații bănești și nemonetare, precum planuri de pensii, asigurări medicale extinse (pentru medicamente și alte servicii care nu sunt acoperite de planul de sănătate publică), planuri dentare și asigurări de viață. Valoarea acestor beneficii variază mult între acorduri²⁰.

Un doctorand trebuie să lucreze ca profesor sau cercetător în multe domenii din SUA și Canada. Drumul către un doctorat constă din doi-trei ani de cursuri urmate de examene de calificare și apoi redactarea și susținerea unei disertații. Multe programe de doctorat din America de Nord cer ca studenții să dobândească experiență de predare, adesea ca asistenți didactici. Studenții doctoranzi trebuie să plătească studii la universitățile americane și canadiene, deși multe programe de top includ renunțarea la școlarizare în pachetele de finanțare. Doctoratele pot fi finanțate de universitate, burse externe, împrumuturi personale sau o combinație dintre cele trei. Perioada de timp necesară pentru a obține un doctorat depinde de domeniu, dar media este de șase ani. O diplomă de master nu este întotdeauna o condiție necesară pentru un doctorat în America de Nord. Multe universități oferă programe de doctorat de intrare directă, ceea ce înseamnă că studenții primesc și un master după ce au terminat anumite cursuri sau examene.

După obținerea unui doctorat, următorul pas în calea carierei academice este adesea un postdoc²¹.

²⁰ [https://www.caut.ca/docs/reports/the-status-of-higher-education-teaching-personnel-in-australia-canada-new-zealand-the-united-kingdom-and-the-united-states-report-prepared-for-education-international-\(mar-2006\).pdf](https://www.caut.ca/docs/reports/the-status-of-higher-education-teaching-personnel-in-australia-canada-new-zealand-the-united-kingdom-and-the-united-states-report-prepared-for-education-international-(mar-2006).pdf)

²¹ <https://academicpositions.com/career-advice/north-american-academic-job-titles-explained>

Statistica Canada a lansat date preliminare cu privire la salariile profesorilor din toată țara pentru anul universitar 2017-2018. Numerele reflectă 89 din cele 110 instituții din toată țara. Rezultatele disponibile reflectă 75% din cadrele didactice cu normă întreagă din toată țara. Este posibil ca unele școli mai mici să nu fie reprezentate, deoarece Statistica Canada nu prezintă toate rezultatele din cauza problemelor de confidențialitate²²:

	Full professor	Associate professor	Assistant professor
University of Northern British Columbia	116425	97875	78775
Ontario College of Art and Design	123925	107975	86125
Thompson Rivers University	125575	111925	92925
Grant MacEwan University	125775	119750	106825
Université du Québec à Rimouski	129600	103675	84625
Université du Québec en Outaouais	130350	106375	80425
Concordia University	133025	111450	78525
Cape Breton University	133400	108475	92775
St. Francis Xavier University	133550	107050	81550
Université du Québec à Trois-Rivières	134600	111300	85250
Mount Saint Vincent University	136525	113300	86125
Université du Québec - Montréal	136925	111700	87150
Université du Québec, Institut national de la recherche scientifique	137100	117450	100300
Université du Québec en Abitibi- Témiscamingue	138475	109875	83400
Université Laval	138575	112900	92950
St. Thomas University	140175	116200	86900
Université de Sherbrooke	140575	117850	97000
Nipissing University	141075	118050	100450
Université du Québec - Chicoutimi	143475	115625	86025
Université de Moncton	143900	113900	95725
Brandon University	145150	113900	89475
Saint Mary's University	147175	117700	99000
Mount Allison University	147400	120600	85350
Université du Québec, École de technologie supérieure	147700	123425	116550
Mount Royal University	148700	121875	97300
Université de Montréal	149550	116325	95925
Simon Fraser University	151375	126450	104050
Memorial University of Newfoundland	154825	123575	99650
University of Manitoba	155150	123325	110075
Dalhousie University	155400	122700	103850

²² <https://www.macleans.ca/education/comparing-the-average-salaries-of-canadian-professors-in-2018/>

	Full professor	Associate professor	Assistant professor
University of Victoria	155700	121350	105375
University of Prince Edward Island	156225	129825	101600
University of New Brunswick	156250	125900	99675
University of Regina	157075	126650	104225
Athabasca University	157525	123825	92725
Lakehead University	162150	135925	105900
King's College	163475	135225	104900
Trent University	164975	140075	98825
École Polytechnique de Montréal	171375	142275	117950
Wilfrid Laurier University	172100	141850	109400
Queen's University	172650	150400	133800
University of Guelph	173300	144925	112025
McGill University	174400	131650	105125
University of Calgary	176100	131850	104475
University of Ottawa	177350	144025	116100
Ryerson University	185875	152575	111075
University of Waterloo	186100	150675	113475
University of British Columbia	190225	145775	124400
McMaster University	190400	153925	110375
University of the Fraser Valley	... ²³	90400	84225
University of Saskatchewan	...	147700	116350
University of Lethbridge	...	126875	96100

POLONIA

Structura academică a Poloniei seamănă cu modelul tranzitoriu al Europei Centrale de Est caracteristic pentru multe țări din fostul bloc sovietic. Începând cu anii 90, guvernul a început să introducă principiile Procesului de la Bologna și să descentralizeze sistemul de învățământ superior public, oferind universităților mai multă autonomie în stabilirea propriilor principii pentru recrutarea personalului academic, inclusiv numărul membrilor facultății.

În același timp, autoritățile publice rămân responsabile pentru stabilirea numărului minim de ore de predare în ceea ce privește funcțiile specifice, deși universitățile sunt libere să crească salariile prin utilizarea resurselor proprii. Legea stabilește, de asemenea, criteriile pentru avansarea în carieră.

Comitetul de acreditare polonez (Polska Komisja Akredytacyjna), înființat în 2011, este responsabil pentru calitatea învățământului superior în Polonia. Sarcina principală a Comitetului este de a evalua cursurile de licență desfășurate în toate universitățile publice și private.

²³ ... = date indisponibile

Reforma din 1990 a liberalizat sistemul de învățământ superior. Un număr uluitor de instituții de învățământ superior privat au fost înființate. O altă reformă, care a avut loc în 2011, a introdus alte schimbări radicale în sistemul polonez de învățământ superior.

În ceea ce privește genul (masculin/feminin), academia poloneză este considerată „feminizată” în comparație cu celelalte țări ale UE. Acest lucru s-a explicat prin faptul că, începând cu anii 1990, mulți academicieni cu înaltă calificare au ocupat poziții în companii private. Femeile, considerate câștigătoare secundare pe piața muncii, au fost mai capabile să urmeze cariera academică și să își investească cariera în știință și în mediul academic.

Personalul academic²⁴ poate ocupa una dintre următoarele poziții:

- Profesor (profesor);
- Profesor universitar (profesor uczelni);
- Profesor asistent (adiunkt);
- Asistent (asistent).

Legislația stabilește următoarele cerințe pentru fiecare poziție:

Profesor: deține titlul academic de profesor (profesor).

Profesor universitar: deține cel puțin o diplomă de doctorat (doctor) și:

- pentru personalul didactic: are abilități importante de predare sau deține realizări profesionale;
- pentru personalul de cercetare: deține cercetări semnificative sau realizări artistice;
- pentru personalul de cercetare și didactic: deține realizări semnificative în domeniul cercetării, artistic sau didactic.

Profesor asistent: deține cel puțin o diplomă de doctorat.

Asistent: deține o diplomă de master (magister sau magister inżynier) sau un grad echivalent.

Responsabilitatea pentru politicile cadrelor didactice din sectorul învățământului superior revine Ministerului Științei și Educației Superioare (în special, Departamentul pentru Învățământ Superior), instituit la 5 mai 2006, în urma divizării fostului Minister al Educației și Științei în Ministerul Educației Naționale și Ministerul Științei și Învățământului Superior.

Profesorii academici trebuie să îndeplinească următoarele cerințe generale:

- să dețină o calificare de învățământ superior;
- să nu fi fost pedepsiți cu o pedeapsă disciplinară;
- să dețină capacitate juridică deplină;
- să dețină drepturi civice depline;
- să nu fi fost condamnați pentru o infracțiune intenționată sau o infracțiune fiscală internațională printr-o hotărâre judecătorească valabilă;
- să nu fi lucrat în instituții de securitate de stat, să nu fi prestat servicii sau să fi colaborat cu aceste instituții între 22 iulie 1944 și 31 iulie 1990.

Contractul de muncă al unui profesor academic expiră în următoarele cazuri:

- atunci când profesorul nu mai îndeplinește cerințele de recrutare relevante;
- se identifică documente false sau invalide în contractul de muncă;
- i s-a aplicat o sancțiune disciplinară profesorului;
- se impune o măsură penală care interzice profesorului să dețină o funcție specifică dacă decizia de impunere a măsurii privește îndeplinirea îndatoririlor unui profesor academic;
- profesorul a primit o pedeapsă cu închisoarea.

²⁴ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/conditions-service-academic-staff-working-higher-education-52_en

Profesorii academici, cu excepția rectorului unei instituții de învățământ superior (HEI), sunt supuși unei evaluări periodice care vizează, în special, îndeplinirea îndatoririlor lor statutare și respectarea proprietății intelectuale, a drepturilor conexe și a drepturilor de proprietate industrială. O evaluare periodică se efectuează cel puțin la fiecare 4 ani sau la cererea rectorului. Perioada de evaluare periodică este prelungită în funcție de perioada de absență a unui profesor care a avut concediu de maternitate, concediu supus acelorași condiții ca și concediul maternal, concediul paternal, concediul parental, concediul pentru creșterea copilului sau concediul de sănătate sau a efectuat serviciul militar sau serviciul alternativ.

Salariul unui angajat al unei instituții publice de învățământ superior (HEI) constă în: salariul de bază și un spor de vechime în muncă.

Un angajat al unei instituții de învățământ public poate primi și:

- o indemnizație legată de funcții;
- o indemnizație legată de sarcini;
- plata orelor suplimentare;
- o indemnizație pentru muncă în condiții periculoase sau dificile;
- un bonus în cazul personalului non-academic;
- alte indemnizații, dacă sunt prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în

reglementările de remunerare ale unei instituții de învățământ.

Sporul de vechime în muncă se ridică la 1% din salariul de bază pentru fiecare an de muncă. Acesta este plătit lunar, începând cu cel de-al patrulea an de la angajare, însă valoarea sa nu poate depăși 20% din salariul de bază.

Indemnizația aferentă funcției este acordată pentru gestionarea unei echipe compuse din cel puțin 5 membri, inclusiv șeful echipei. Valoarea indemnizației nu poate depăși 67% din salariul unui profesor și depinde de numărul membrilor echipei și de complexitatea sarcinilor.

Indemnizația legată de sarcini poate fi acordată pentru un domeniu temporar cu responsabilități extinse sau sarcini suplimentare îndeplinite pe o perioadă de timp sau în funcție de natura sau condițiile muncii. Nivelul indemnizației nu poate depăși 80% din valoarea totală a salariului de bază și a alocației aferente funcției.

Salariul de bază lunar al unui profesor academic într-o instituție de învățământ public nu poate fi mai mic de 50% din salariul unui profesor. Cu toate acestea, salariul de bază pentru:

- un profesor universitar nu poate avea salariul mai mic de 83% din salariul unui profesor;
- un profesor asistent nu poate avea salariul mai mic de 73% din salariul unui profesor.

Ministrul științei și învățământului superior stabilește, prin regulament, cuantumul salariului de bază al unui profesor.

Salariile minime au fost majorate cu 50% pentru personalul academic în anul 2019.

Salariile minime în anul 2019 au fost următoarele:

- 6.410 PLN pentru un profesor ordinar / profesor cu normă întreagă;
- 5.320 PLN pentru profesor extraordinar / profesor asociat;
- 4.680 PLN pentru un profesor asistent;
- 3.205 PLN pentru un asistent;
- 3.205 PLN pentru lector, profesor de limbi străine și instructor.

Angajații instituțiilor superioare publice de învățământ au dreptul la premii aniversare pentru vechimea de serviciu:

- 75% din salariul lunar pentru 20 de ani de serviciu;
- 100% din salariul lunar pentru 25 de ani de serviciu;

- 150% din salariul lunar pentru 30 de ani de serviciu;
- 200% din salariul lunar pentru 35 de ani de serviciu;
- 300% din salariul lunar pentru 40 de ani de serviciu;
- 400% din salariul lunar pentru 45 de ani de serviciu.

În cazul în care relația de muncă încetează din cauza pensionării statutare sau a pensionării din cauza stării de sănătate / a incapacității de muncă, angajații au dreptul să primească un bonus în cazul în care au rămas mai puțin de 12 luni până la data la care ar fi eligibili să o primească.

Un angajat al unei instituții publice de învățământ public are dreptul la o plată suplimentară la sfârșit de an, în conformitate cu normele stabilite în legislația privind plata suplimentară la sfârșitul anului pentru unitățile bugetului de stat. Personalul academic lucrează în conformitate cu un sistem de timp de lucru bazat pe sarcini, care specifică așa-numita încărcătură didactică, inclusiv numărul de ore pentru sarcinile de predare.

Durata unui curs sau a unei ore de predare este de 45 de minute. Sarcina anuală de predare este de:

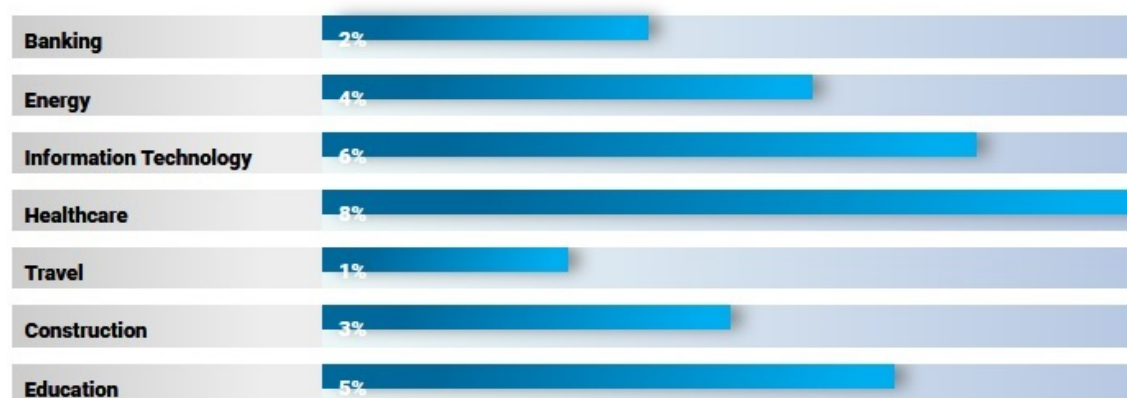
- până la 240 de ore de curs pentru personalul de cercetare și predare;
- până la 180 de ore de curs pentru personalul de cercetare și predare care ocupă funcția de profesor;
- până la 360 de ore de curs pentru personalul didactic;
- până la 540 de ore de curs pentru personalul didactic care ocupă funcția de profesor sau instructor de limbi străine, dacă o astfel de funcție este prevăzută în statutul unei instituții de învățământ superior.

Personalul academic are dreptul la concediu de odihnă de 36 de zile lucrătoare pe an.

Rectorul poate acorda următoarele tipuri de concedii personalului academic:

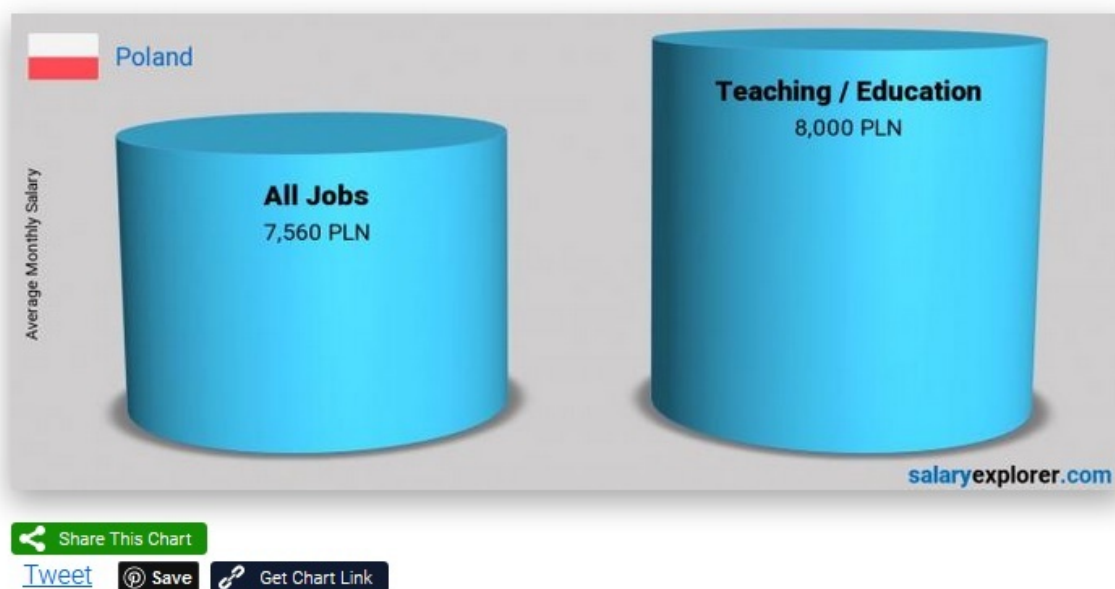
- concediu sabatic plătit pentru a efectua cercetări, cu durata totală de până la 1 an pe parcursul a 7 ani de muncă la o instituție publică de învățământ superior, pentru personalul care deține cel puțin o diplomă de doctorat;
- concediu sabatic plătit de până la 3 luni pentru personalul care pregătește o disertație de doctorat;
- concediu plătit pentru a urma cursuri de pregătire, de cercetare sau de predare în străinătate, sau de a participa la o conferință în străinătate sau la cercetări comune efectuate împreună cu o instituție străină, bazată pe un acord de cooperare în domeniul cercetării.

Annual Increment Rate By Industry 2019



Listed above are the average annual increase rates for each industry in Poland for the year 2019. Companies within thriving industries tend to provide higher and more frequent raises. Exceptions do exist, but generally speaking, the situation of any company is closely related to the economic situation in the country or region. These figures tend to change frequently.

Teaching / Education VS Other Jobs



The average salary for Teaching / Education is 6% more than that of All Jobs.

<http://www.salaryexplorer.com/salary-survey.php?loc=173&loctype=1&job=50&jobtype=1>

SPANIA

Spania are 70 de universități, dintre care 50 sunt publice (de stat) și 20 private (șase dintre ele catolice). Există aproximativ 1,6 milioane de studenți înscriși în învățământul superior, dintre care aproximativ 1,45 participă la sistemul universitar public.

Consiliul universităților (unde sunt reprezentate universitățile) și Consiliul de coordonare (format din ministere centrale și regionale) coordonează activitățile instituțiilor de stat și private și propun principalele linii de politică educațională.

Structura actuală a sistemului universitar a fost stabilită în Ley Orgánica de Universidades în 2001, care a fost reformată în 2007. Legislația privind autonomia universităților prevede autonomie administrativă, academică și financiară.

Finanțarea generală pentru universitățile publice provine în principal de la guvernele regionale, împreună cu taxele pentru studenți, fondurile europene, instituțiile locale și contribuția emergentă din sectorul privat. Există un program național adresat fondurilor de cercetare competitivă care oferă finanțare regulată pentru grupurile active de cercetare, pentru propuneri de cercetare specifice, precum și diferite programe regionale. Bursele acordate pentru cercetare și subvențiile predoctorale sunt legate de propunerile de cercetare finanțate de aceste programe.

În învățământul universitar²⁵, statul stabilește legile cadru, iar comunitățile autonome sunt responsabile pentru punerea lor în aplicare, în conformitate cu prevederile Statutului lor de autonomie. La rândul lor, universitățile se bucură de autonomie instituțională, asigurând astfel libertatea academică, de studiu și de cercetare, precum și autonomia lor în administrarea și gestionarea resurselor proprii.

În afară de reglementările de bază aplicabile funcționarilor publici ai tuturor autorităților publice, Legea din 2001 privind universitățile și Legea din 2007 care modifică Legea privind universitățile reglementează următoarele aspecte:

- diferitele programe;
- organizarea predării;
- sistemul de remunerare;
- mobilitatea profesorilor;
- regimul disciplinar;
- sistemul național de acreditare pentru accesarea funcționarului public universitar, a corpurilor didactice;
- examene pentru funcții din serviciul public;
- salarii;
- recrutarea cu normă întreagă a profesorilor asociați;
- procedura de evaluare a activității de cercetare.

Statutul personalului didactic universitar și de cercetare va fi adoptat în curând.

Obiectivele sale sunt următoarele:

- promovarea mobilității personalului didactic și de cercetare;
- reglementează o structură de carieră în serviciul public bazată pe meritul didactic sau de cercetare;
- reglementează condițiile în care personalul universitar didactic sau de cercetare poate participa la gestionarea și exploatarea rezultatelor cercetării lor.

În cadrul birourilor generale de negociere, atât în cadrul autorității generale de stat, cât și în comunitatea autonomă, există un birou sectorial pentru funcționarii publici ai universităților, unde sunt abordate problemele referitoare la domeniul universității.

²⁵ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/conditions-service-academic-staff-working-higher-education-72_en

Alte organisme de coordonare semnificative pentru politica de planificare universitară sunt:

Consiliul universităților: este organismul pentru coordonare academică, cooperare, consultare și propunere în ceea ce privește educația universitară. Unele dintre funcțiile sale sunt:

- consiliere în ceea ce privește educația universitară, așa cum este solicitat de Ministerul Educației și Formării Profesionale, de Adunarea Generală pentru Politica Universității sau, după caz, de Comunitățile Autonome;
- face propuneri Guvernului privind sistemul universitar și adunarea generală pentru politica universitară;
- este alcătuit din ministrul care îl prezidează, vice-cancelarii universităților și cinci membri numiți de președintele Consiliului.

Adunarea generală pentru politica universitară: este organismul responsabil cu buna funcționare, coordonarea și cooperarea politicii universitare generale, fără a aduce atingere funcțiilor atribuite organismelor de coordonare ale comunităților autonome.

Unele dintre funcțiile sale sunt:

- planificarea, raportarea, consultarea și consultanța cu privire la programul general și multianual de învățământ universitar, care acoperă resurse umane, materiale și financiare considerate necesare pentru serviciul public universitar;
- este alcătuit din persoana desemnată din Minister responsabil pentru problemele universitare care este și președinte, din persoanele responsabile de învățământul universitar în consiliile de conducere ale comunităților autonome și de cinci membri desemnați de președintele Adunării.

La nivel regional, ministerele regionale sau departamentele pentru educație au secretariate sau direcții generale pentru universități, care reglementează diferite aspecte privind universitățile din jurisdicția lor.

Accesul la posturile didactice vacante la universitățile publice poate fi acoperit de funcționari publici sau de profesori contractați. În ambele cazuri, înscrierea se realizează printr-un concurs bazat pe merite.

Înainte de a participa la procesul de selecție, candidații care doresc să acceseze Corpurile didactice ale funcționarilor publici trebuie să aibă o acreditare națională reglementată. Acest sistem de acreditare implică o evaluare preliminară a meritelor și competențelor candidaților, astfel încât selecția să se realizeze în cele mai bune condiții de eficiență, transparență și obiectivitate.

Profesorii universităților publice lucrează în principal cu normă întreagă, deși există și un regim de part-time. Volumul de muncă este, în toate cazurile, compatibil cu proiectele științifice, tehnice sau artistice. Atribuțiile profesorilor, în funcție de regimul de normă întreagă sau parțială, sunt definite în statutul fiecărei universități, în conformitate cu reglementările referitoare la regimul personalului didactic universitar. Profesorii funcționari publici au un contract pe durată nedeterminată cu universitățile.

Statutul profesional al cadrelor didactice angajate cu contract variază în funcție de categoria din care fac parte:

Profesor asistent: angajat temporar și cu normă întreagă. Durata contractului nu poate fi mai mică de un an și nici mai lungă de cinci ani.

Profesor asistent cu doctorat: angajat temporar și cu normă întreagă. Durata contractului nu poate fi mai mică de un an și nici mai lungă de cinci ani. În orice caz, durata totală a activității pentru acest post, în aceeași universitate sau în altă universitate, nu poate depăși opt ani.

Profesor cu doctorat: contract permanent.

Profesor asociat: contract temporar. Contractul durează trei luni, patru luni sau un an și poate fi reînnoit pentru perioade de aceeași durată, atâta timp cât se dovedește exercitarea activității profesionale din afara universității.

Conferențiar: contract temporar sau cu normă parțială cu durata convenită de ambele părți.

Profesor emerit: contract temporar, statutul lor variază în funcție de statutul fiecărei universități.

Salariile profesorilor variază în funcție de acționariatul universității unde predau și de statutul lor profesional.

În universitățile publice, salariile și criteriile de promovare ale personalului didactic și de cercetare depind dacă sunt funcționari publici sau personal contractual.

În ceea ce privește funcționarii publici, aceștia sunt reglementați la nivel de stat prin normele generale pentru lucrători, în cadrul fiecărui corp didactic și pentru fiecare serie de nivel sau categorie profesională.

Statul și comunitățile autonome pot stabili o remunerație suplimentară legată de meritele individuale raportate la practica didactică și timpul dedicat acesteia, formarea profesorilor, cercetarea, dezvoltarea tehnologică, transferul de cunoștințe și management. Astfel, profesorii funcționari publici universitari pot primi două tipuri de plăți suplimentare care vizează promovarea activității de predare și cercetare:

- remunerația suplimentară specifică pentru meritele didactice, primită după evaluarea pozitivă la fiecare cinci ani.
- remunerația suplimentară pentru productivitate, care se primește după o evaluare pozitivă a activității de cercetare desfășurată la fiecare cinci sau șase ani.

Minimum salaries of university career civil servant professors with a full-time basis

CONCEPT		GROUP A		
		Subgroup A1		
		University senior professor (Level 29)	Senior lecturer of University and Senior professor of University School (figure to be extinguished) (Level 27)	Senior lecturer of University School (figure to be extinguished) (Level 26)
MONTHLY ORDINARY PAY				
Base salary		1,177.08 €		
Bonus for every 3-year periods in service (seniority)		445.29 €		
Additional remuneration attached to a post		922.22 €	844.65 €	741.04 €
Specific additional remuneration	General Remuneration	979.71 €	457.06 €	282.19 €
	Teaching merits	148.58 €	120.34 €	101.84 €
	Productivity for research activity			
EXTRAORDINARY PAYS (*)				
Base salary		726.35 €		
Bonus for every 3-year periods in service (seniority)		27.95 €		
Additional remuneration attached to a post		922.22 €	844.65 €	741.04 €
Specific additional remuneration	General Remuneration	1005.49 €	469.08 €	289.61 €
	Teaching merits	152.48 €	123.50 €	104.52 €
	Productivity for research activity			

(*) the data in the table, concerning the additional remuneration attached to a post and the specific additional remuneration, correspond to the average mean calculated from the amount to be received in each of the two extraordinary pays, in June and December.

Source: Drawn up by Eurydice España-REDIE (CNIIE, MEFP) on the basis of current state regulations.

Profesorii din universitățile publice au dreptul la:

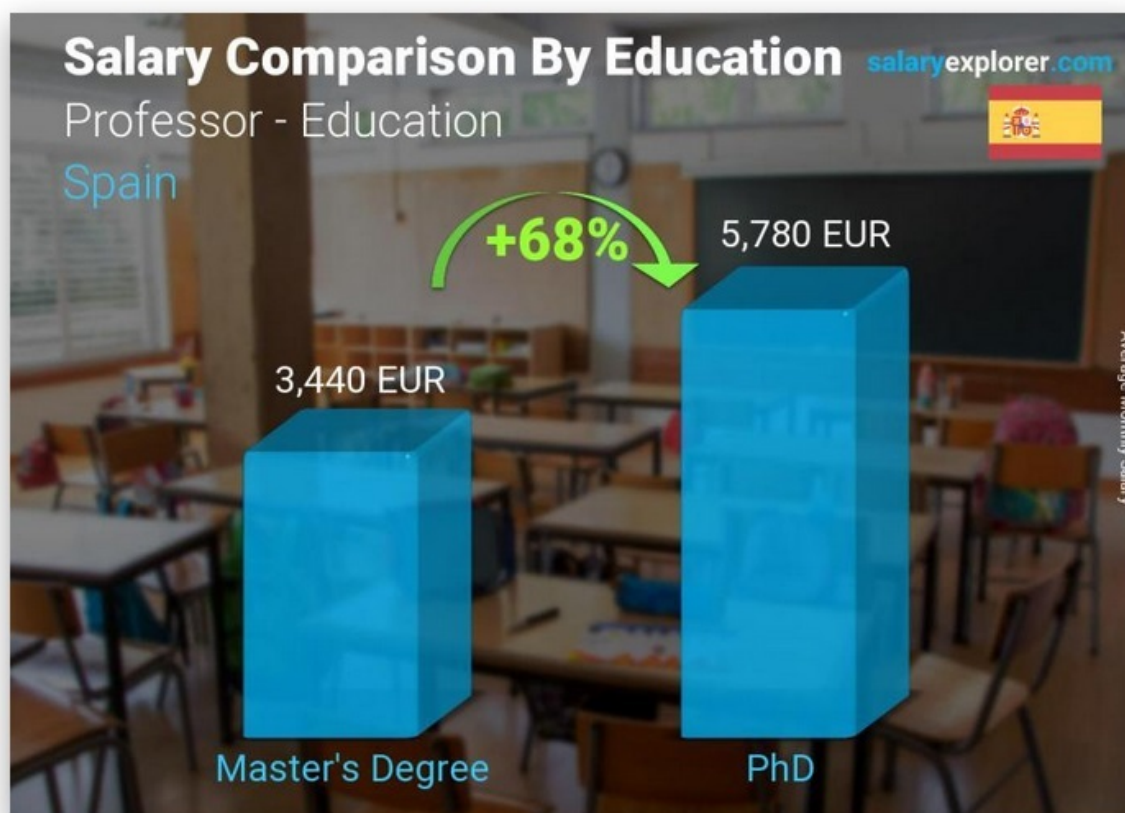
- 22 de zile libere lucrătoare în fiecare an complet de serviciu activ (zilele de sâmbătă nu sunt considerate zile lucrătoare);
- zilele corespunzătoare proporțional cu timpul lucrat dacă perioada a fost mai mică de un an;
- liber de sărbătorile legale stabilite la nivel de stat, regional și local.

O persoană care lucrează ca profesor²⁶ în Spania câștigă, de obicei, în jur de 4.220 EUR pe lună. Salariile variază de la 1.980 EUR (cel mai mic) la 6.670 EUR (cel mai mare).

Professor - Education Salary Comparison By Education

How do education levels affect salaries?

Displayed below is the average salary difference between different Professor - Education(s) who have the same experience but different education levels.

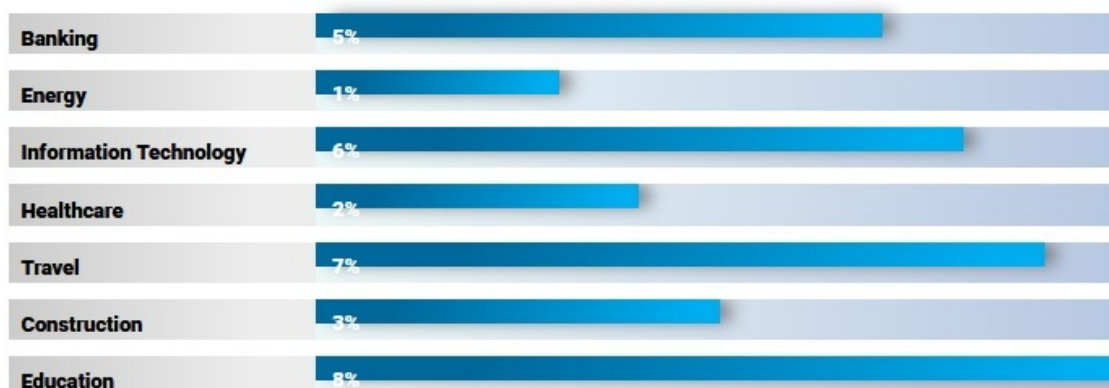


²⁶ <http://www.salaryexplorer.com/salary-survey.php?loc=203&loctype=1&job=718&jobtype=3>

Professor - Education(s) in Spain are likely to observe a salary increase of approximately 11% every 19 months. The national average annual increment for all professions combined is 8% granted to employees every 17 months.

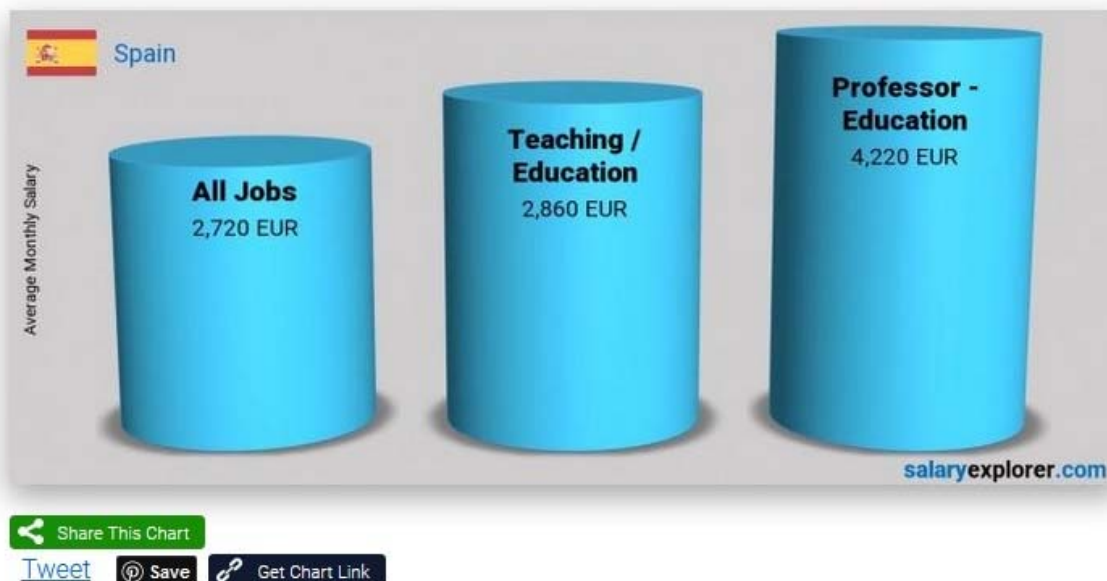


Annual Increment Rate By Industry 2019



Listed above are the average annual increase rates for each industry in Spain for the year 2019. Companies within thriving industries tend to provide higher and more frequent raises. Exceptions do exist, but generally speaking, the situation of any company is closely related to the economic situation in the country or region. These figures tend to change frequently.

Professor - Education VS Other Jobs



The average salary for Professor - Education is 48% more than that of Teaching / Education. Also, Teaching / Education salaries are 5% more than those of All Jobs.

SUEDIA

Biträdande Lektor²⁷ este poziția suedeză echivalentă cu un profesor asistent. Este o poziție care permite unui academic care a obținut doctoratul în ultimii cinci ani să se dezvolte ca cercetător, savant și profesor. La sfârșitul contractului lor, lektor biträdande poate fi promovat în poziția permanentă de lektor dacă are succes. Salariul mediu pentru un lektor biträdande a fost de 40.000kr pe lună în 2016, conform SACO, iar salariul mediu la KTH Royal Institute of Technology pentru anul 2018 a fost de 46.795kr pe lună.

Lektor. Această poziție este echivalentă unui profesor titular asociat. Pe lângă cercetarea și publicarea, un lektor trebuie să predea și să supravegheze studenții doctoranzi. Salariul mediu lunar pentru un lektor a fost de 44.500 în 2016, conform SACO. Salariul mediu pentru această poziție la KTH Royal Institute of Technology în anul 2018 a fost de 52.600kr pe lună, în timp ce la Universitatea Uppsala a fost de 49.500kr pe lună. La Karolinska Institutet salariul mediu în 2017 a fost de 53.145kr pe lună.

Salariul profesorului universitar. Această poziție era destul de rară la universitățile suedeze, și era deținută doar de catedrele de departament, dar din 1999 a devenit din ce în ce mai frecventă. Similar unui profesor plin din SUA, profesorii suedezi au avut înregistrări intense de publicare, abilități de predare dovedite și au avut succes în calitate de coordonatori de doctorat. De obicei, s-au stabilit ca lideri internaționali sau naționali în domeniul lor. Conform SACO, salariul mediu lunar al unui profesor suedez a fost de 60.800kr pe lună, dar există o anumită variație de la universitate la universitate. La Karolinska Institutet, 71.768kr pe lună a fost salariul mediu în 2017. În 2018, profesorii

²⁷ <https://academicpositions.com/career-advice/professor-salaries-sweden>

au fost plătiți cu un salariu mediu de 72.000kr pe lună la KTH Royal Institute of Technology , la Universitatea Uppsala salariul mediu a fost de 74.900kr pe lună.

Media salariului lunar și diseminarea salariilor în funcție de pregătire (SSYK) și sex, 2019²⁸

SEK

SSYK	Occupational group	Sex	Number	Monthly salary			
				Lower quartile	Median	Upper quartile	Average monthly salary

²⁸ <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/labour-market/wages-salaries-and-labour-costs/wage-and-salary-structures-and-employment-in-the-central-government-sector/pong/tables-and-graphs/average-monthly-salary-and-salarydispersion-by-occupation-ssyk-and-sex/>

2312	University and higher education lecturers	Women	4 800	43 900	46 800	50 300	47 600
		Men	5 100	44 600	48 000	51 800	48 800
		Total	9 900	44 200	47 300	51 000	48 200
2313	Research assistants	Women	1 400	34 800	38 100	40 400	38 100
		Men	690	33 000	36 000	39 500	36 700
		Total	2 100	34 000	37 500	40 100	37 700
2314	PhD Students	Women	3 400	27 300	29 000	30 300	29 200
		Men	4 100	27 900	29 500	30 800	29 700
		Total	7 500	27 500	29 300	30 600	29 500
2319	University and higher education teachers not elsewhere classified	Women	4 500	31 500	37 000	40 000	36 300
		Men	4 000	34 000	37 400	41 000	37 400
		Total	8 600	33 000	37 200	40 300	36 800
2352	School counsellor	Women	870	34 200	35 900	38 000	36 400
		Men	200	33 600	36 300	39 000	37 100
		Total	1 100	34 100	36 000	38 100	36 500

Organizarea învățământului superior în Suedia²⁹

În Suedia, învățământul superior și cercetarea se desfășoară în cadrul a 15 universități de stat (universitet) și 16 colegii universitare de stat (högskolor). În paralel cu

²⁹ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/higher-education-80_en

instituțiile statului, există și o serie de organizatori independenți cu dreptul de a acorda calificările universitare. Instituțiile de învățământ superior variază de la universitățile mari „clasice” la instituțiile specializate de diferite dimensiuni, de ex. arte plastice sau științe agricole.

În principal, ca urmare a procesului de la Bologna, a fost adoptată legislația pentru o structură de trei cicluri a învățământului superior și se aplică din anul 2007. Sistemul de studii a fost reformat și structurat pentru a se potrivi noului sistem cu trei cicluri, care este acum singura structură pentru tot învățământul superior. Acest lucru îmbunătățește comparabilitatea internațională a educației suedeze în conformitate cu procesul de la Bologna. Ciclul de învățământul I și II este denumit educație universitară și al treilea ciclu ca educație postuniversitară.

Ministerul Educației și Cercetării (Utbildningsdepartementet) este responsabil pentru sistemul de învățământ superior. Învățământul superior este finanțat prin subvenții de stat către instituțiile individuale, în funcție de numărul de studenți și de realizările acestora, cu sume diferite de remunerare pentru diferitele domenii de învățământ. Instituțiile independente care primesc subvenții guvernamentale nu pot percepe taxe. Există unele instituții independente care nu primesc subvenții guvernamentale; prin urmare, acestea sunt îndreptățite să perceapă taxe. Aceste instituții sunt clasificate ca private.

Rectorul (rektor)³⁰ unei instituții de învățământ superior - o universitate (universitet) sau un colegiu universitar (högskola) - este reprezentantul legal și responsabil pentru predarea, cercetarea și administrarea sa. Fie un profesor sau un lector superior poate deveni rector sau pro-rector (prorektor) al unei instituții de învățământ superior. De obicei, există un post special de ofițer șef administrativ (förvaltningschef), care este angajatul suprem alături de rector, și este responsabil de chestiunile cu caracter juridic, administrativ și economic.

Guvernul numește rectorii pentru universitățile de stat și pentru colegiile universitare de stat pe o perioadă de până la șase ani, pe baza unei propuneri a consiliului de administrație al instituției în cauză; abilitățile academice, precum și cele administrative sunt luate în considerare în selecție. Numirea poate fi reînnoită de două ori, de fiecare dată pentru maximum trei ani. Consiliul de administrație numește pro-rectorul instituției. Pro-rectorul este numit pentru cel mult șase ani.

Lecturer average salary change by experience in Sweden



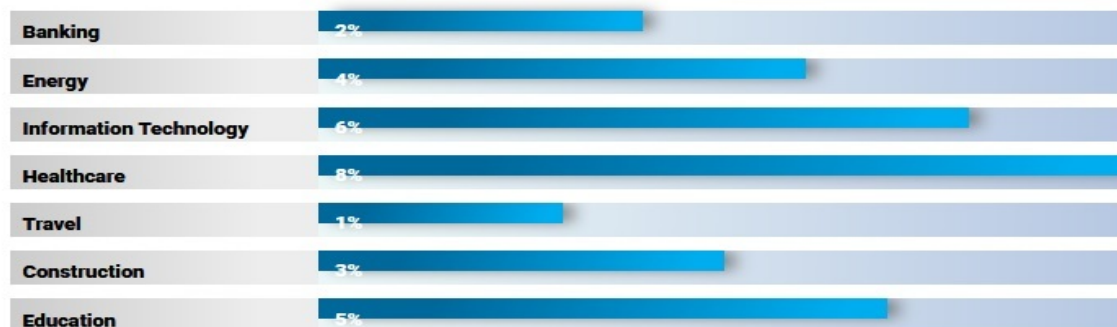
Percentage increase and decrease are relative to the previous value

³⁰ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/management-staff-higher-education-71_en

<http://www.salaryexplorer.com/salary-survey.php?loc=209&loctype=1&job=6259&jobtype=3>

Când nivelul de învățământ este Master, salariul mediu al unui profesor universitar este de 53.100 SEK pe lună. În timp ce un profesor cu un doctorat primește un salariu de 89.300 SEK pe lună, cu 68% mai mult decât cineva care are o diplomă de master.

Annual Increment Rate By Industry 2019



Listed above are the average annual increase rates for each industry in Sweden for the year 2019. Companies within thriving industries tend to provide higher and more frequent raises. Exceptions do exist, but generally speaking, the situation of any company is closely related to the economic situation in the country or region. These figures tend to change frequently.

Pe lângă salariu profesorii mai au diferite beneficii în funcție de Universitatea la care sunt angajați. Vom aminti câteva dintre aceste beneficii:

La Lund University³¹ puteți beneficia de:

- Promovarea sănătății
- Rambursarea costurilor medicale și a medicamentelor
- Zile suplimentare de concediu anual
- Divertisment și cadouri
- Carduri de debit
- Acord de acomodare.

Universitatea rambursează costurile de promovare a sănătății, cum ar fi taxa de membru la sală, până la o anumită sumă. Îngrijirile dentare, medicale și psihologice. Costurile suportate pentru îngrijirile medicale, îngrijirile stomatologice sub formă de chirurgie orală și tratament psihologic sunt rambursate până la maximum 95 SEK pe sesiune de tratament. Costurile pentru fizioterapie sunt rambursate de angajator la un maxim de 55 SEK pe sesiune. Cheltuielile pentru îngrijirea spitalicească sunt rambursate de angajator până la un maxim de 70 SEK pe zi.

NORVEGIA

Salariile academice norvegiene sunt determinate de o scară a salariilor stabilite prin acorduri colective între uniunile academice și autoritățile de stat. Această scară salarială specifică o gamă pentru fiecare nivel de muncă academică. Experiența

³¹ <https://www.staff.lu.se/employment/salary-and-benefits/benefits>

candidatului va determina locul în care compensația lor se încadrează în domeniul său. În timp ce fiecare universitate folosește un interval ușor diferit pentru fiecare tip de post, gradul de salariu și intervalul corespunzător sunt de obicei specificate în înregistrarea postului. Impozitele sunt în jur de 40% în Norvegia.

Doctoranzii din Norvegia sunt considerați angajați, iar majoritatea doctoranzilor sunt finanțați integral. Pentru a aplica la un program de doctorat, candidatul trebuie să aibă un master. Un doctorat norvegian are nevoie de trei ani pentru a fi finalizat. Salariul minim anual pentru doctoranzi este de 442.400 NOK (brut). În 2017, salariul mediu anual pentru un doctorand (stipendiat) a fost de 456,165 NOK (brut).

După ce și-au obținut doctoratul, majoritatea cercetătorilor urmează un curs postdoctoral. Un *postdoc* este o continuare a pregătirii cercetătorilor care le permite să se specializeze în continuare într-un anumit domeniu. Este posibil să le solicite să își asume responsabilitățile de predare. Studiile postdoctorale în Norvegia durează între doi și patru ani. Salariile postdoc încep de obicei de la 515.200 NOK pe an (brut).

Există trei căi de carieră academică în Norvegia: cercetarea, cariera didactică și cariera de cercetare și predare. Calea de carieră de cercetare este utilizată la institutele de cercetare, în timp ce calea de carieră didactică este utilizată de obicei la colegii profesionale sau universități mai noi. Cariera de cercetare și de predare este calea de carieră din universități.

Universitetslektor. Această poziție este tradusă ca lector, oricum, spre deosebire de profesorii asistenți din altă parte a lumii, nu necesită doctorat. Uneori, rangul de „profesor asistent” este combinat cu un postdoc în Norvegia. Pozițiile *Universitetslektor* nu sunt la fel de comune ca cele două ranguri superioare, deoarece este posibil să se aplice direct pe o poziție superioară după obținerea unui doctorat. Un *universitetslektor* poate solicita o promoție pentru *førsteamanuensis*, dar este o promovare personală care nu schimbă responsabilitățile academice. În 2017, salariul mediu anual pentru un lector universitar a fost de 565.418 NOK.

Førsteamanuensis. Acest rang este echivalent celui de conferențiar. Este în primul rând o poziție de cercetare, dar este necesară o anumită activitate de predare. Întrucât personalul academic este considerat a fi funcționari publici în Norvegia, această poziție este permanentă și poate fi deținută până la pensionare. Cu toate acestea, Norvegia are un sistem de titularizare care face posibil ca o poziție de *førsteamanuensis* calificat să solicite să fie promovată la o profesorat. În 2017, salariul mediu anual pentru un *førsteamanuensis* a fost de 626.065 NOK (brut).

Profesor. Pentru a fi numit sau promovat la o profesie din *førsteamanuensis*, candidatul trebuie mai întâi să i se acorde „competență de profesor”. Acest lucru se întâmplă printr-o evaluare efectuată de un comitet independent după o procedură prevăzută de legislația norvegiană. Odată ce un solicitant are competența de profesor, atunci poate solicita o funcție de profesor vacant sau poate solicita o promovare în funcție. Ca și în majoritatea țărilor, profesori norvegieni sunt pe funcții permanente. În 2017, salariul mediu anual pentru un profesor a fost de 791.563 NOK³².

SUA

Doctorand

Pentru a urma un program doctoral în Statele Unite nu este întotdeauna necesară o diplomă de master. Mai multe universități de top oferă programe de doctorat cu intrare directă.

³² <https://academicpositions.com/career-advice/phd-postdoc-and-professor-salaries-in-norway>

Un program doctoral în Statele Unite începe cu doi-trei ani de cursuri pentru a trece examenele de calificare. În acest timp, doctoranzii sunt capabili să-și dezvolte interesele de cercetare și să se concentreze pe subiectul temei de doctorat. Majoritatea programelor necesită ca doctoranzii să acumuleze doi-trei ani de experiență didactică, fie prin conducerea clasei proprii, fie ca asistenți didactici pentru un profesor. Un program doctoral durează, în medie șase ani.

Spre deosebire de unele țări europene, nu există un salariu minim sau o scară salarială națională pentru studenții doctoranzi din SUA. Studenții de doctorat câștigă între 15.000 și 30.000 USD pe an, în funcție de instituția, domeniul de studiu și locația lor. Acest câștig poate fi fără taxe (dacă este vorba de o bursă de studiu) sau impozabilă (dacă este vorba de un salariu, de exemplu, dintr-o funcție didactică). Studenții doctoranzi americani sunt plătiți de obicei doar nouă luni din an, dar multe programe oferă oportunități de finanțare pentru vară. Un pachet de finanțare a doctoratului va include, de asemenea, o derogare completă sau parțială.

După ce și-au adjudecat titlul de doctor, mulți cercetători urmează programe post-doctorale. Un astfel de program este o continuare a formării cercetătorului care îi permite să se specializeze în continuare într-un anumit domeniu și să învețe noi tehnici. Programele post-doctorale durează, de obicei, între doi și trei ani și nu este neobișnuit ca un absolvent de doctorat să urmeze mai multe programe post-doctorale. Salariul mediu pentru un absolvent de program post-doctoral, la nivelul anului 2016, a fost de 45.000 USD.

Lector

Un lector este o poziție eminentă de predare și nu atrage obligativitatea activității de cercetare. Aceste poziții se întâlnesc frecvent în departamentele cu profil umanist.

Lectorii dețin diplome avansate, deși nu întotdeauna doctorate. Salariul mediu pentru un lector în 2017-2018, potrivit Asociației Americane a Profesorilor Universitari, a fost de 56.712 dolari.

Profesor asistent

Aceasta este prima treaptă în ierarhia funcțiilor de carieră academică.

Un profesor asistent este responsabil pentru predarea, cercetarea și serviciul acordat instituției (membru al comisiei). Profesorii asistenți predă de obicei două-patru cursuri pe semestru, în timp ce supervizează, de asemenea, studenții absolvenți. De asemenea, se așteaptă de la ei să fie cercetători activi și să publice cărți, monografii, lucrări și articole în reviste pentru a răspunde fișei postului. Salariul mediu pentru profesorii asistenți în 2017-2018 a fost de 70.791 dolari, conform Asociației Americane a Profesorilor Universitari.

Profesor Asociat

Un profesor asistent căruia i s-a acordat un mandat este apoi promovat profesor asociat. Un profesor asociat are adesea o reputație națională și este implicat în activități de serviciu dincolo de universitatea lor. Salariul mediu pentru profesorii asociați în 2017-2018 a fost de 81.274 USD, conform Asociației Americane a Profesorilor Universitari.

Profesor

Acesta este ultimul grad în ierarhia academică. La cinci până la șapte ani de la primirea mandatului, profesorii asociați trec printr-o altă revizuire. Dacă au succes, sunt promovați la gradul de profesor (uneori numit profesor complet). Profesorii au, de obicei, un portofoliu care le conferă calitatea de lider național sau internațional în domeniul lor. Salariul mediu pentru profesori în 2017-2018 a fost de 104.820 USD conform Asociației Americane a Profesorilor Universitari.³³³⁴

Salariul minim la nivel federal pentru angajații fără scutiri este de 7,25 USD pe oră, aproximativ 15.000 USD anual.

Multe state au, de asemenea, legi privind salariul minim. În cazul în care un angajat este supus atât legilor statului, cât și statului federal privind salariul minim, acesta are dreptul să fie plătit cu salariul mai mare.³⁵

JAPONIA

Accesarea unei slujbe didactice în Japonia³⁶ nu este un lucru deosebit de dificil. În cele mai multe cazuri, candidații sunt angajați fără să fi locuit înainte în Japonia, cu condiția să dețină o diplomă de licență, o competență dovedită în limba engleză și să nu rateze interviul. Cu toate acestea, cei care caută un loc de muncă la o universitate au câteva obstacole de depășit.

Cea mai ușoară modalitate de a obține un loc de muncă într-un campus universitar este printr-o agenție de recrutare sau o companie care trimite profesori la universități. Există mai multe agenții, iar unele școli eikaiwa (predare în limba engleză) oferă și acest serviciu. Cu toate acestea, deși au aproximativ aceleași cerințe de angajare, aceste agenții plătesc de obicei puțin mai mult decât școala standard cu predare în limba engleză. Plata acestor locuri de muncă ar putea fi lunară sau pe oră, în funcție de contractul oferit.

O companie binecunoscută și competitivă este Westgate, o agenție care angajează profesori cu plata lunară, care începe de la 260.000 ¥ (2.389 USD) pentru profesorii cu experiență puțină la care se adaugă un bilet dus-întors pentru solicitanții de succes care trăiesc în străinătate.

A fi angajat direct de o universitate japoneză este o formă mai descurajantă de vânătoare de locuri de muncă, iar universitățile solicită mult mai multe cerințe din CV-urile solicitanților lor. Cu mult peste așteptările pentru o poziție eikaiwa, universitățile insistă, de obicei, ca instructorii să aibă un master în TEFL (Predarea limbii engleze ca limbă străină) sau un domeniu aferent, experiență prealabilă de predare (de preferință în Japonia) și să publice articole din domeniul lor în reviste academice. Deși abilitatea conversațională japoneză și deținerea unui doctorat nu sunt întotdeauna cerințe, aceste calificări vor deosebi cu siguranță instructorii unii de alții.

Cursurile universitare sunt în general aranjate în perioade de 90 de minute numite koma. Profesorii cu normă parțială sunt plătiți per koma și, chiar mai bine, sunt plătiți de obicei pe timpul verii, chiar dacă nu vor avea ore de predare. Desigur, salariile

³³ <https://academicpositions.com/career-advice/phd-professor-and-postdoc-salaries-in-the-united-states>

³⁴ *O situație a salariilor medii ale personalului academic din diverse domenii, se regăsește la <https://www.higheredjobs.com/salary/salaryDisplay.cfm?SurveyID=51>.

³⁵ <https://www.dol.gov/general/topic/wages/minimumwage>

³⁶ <https://allabout-japan.com/en/article/2696/>

variază în funcție de școală, dar o estimare tipică pentru fiecare koma este în jur de 20.000 ¥ până la 40.000 ¥ (184 USD - 368 USD).

Profesorilor cu normă întreagă, pe de altă parte, li se plătește un salariu lunar și li se acordă adesea o zi liberă de predare în fiecare săptămână pentru a efectua cercetări sau pentru a scrie. Întrucât profesorii cu normă întreagă sunt așteptați să reprezinte școala prin publicații, acea zi liberă poate fi considerată orice altceva decât o vacanță. Grila de salarii, de obicei, se ridică la o valoare mult mai atractivă, între 300.000 și 600.000 ¥ pe lună (2.756 USD - 5.513 USD).

Cu toate că fiecare universitate este diferită, truismul general din Japonia este că partea cea mai grea a universității este aceea de a intra. După ce au lucrat singuri de-a lungul a șase ani de liceu doar pentru a intra la o universitate bună, odată ce sunt acceptați, mulți studenți vor fi pur și simplu pe linia de plutire până la absolvire. Vor participa la cursuri, dar nu vor fi neapărat atenți.

În unele școli, facultățile au încercat de toate, mai puțin să-i scoată pe studenții lor din starea de adormire sau să-i determine să nu mai trimită mesaje text în mijlocul clasei. Există totuși un avantaj: studenții care sunt atenți sunt adesea foarte concentrați și dedicați învățării, ceea ce face ca munca să merite mai mult. Studenții nu sunt toți sedentari, desigur, iar unii profită din plin de viața din campus. Grupurile de activități școlare, numite cercuri, sunt foarte populare, iar elevii se bucură de multă mândrie pentru activitățile extrașcolare și evenimentele școlare. De multe ori este considerată o mare afacere să vezi profesori non-japonezi prezenți la anumite evenimente din cercuri.

Fiecare trandafir are ghimpele său, iar pentru predarea la o universitate, problema majoră este rata cifrei de afaceri și incertitudinea reînnoirii contractului. Marea majoritate a profesorilor universitari străini din Japonia lucrează cu contracte temporare, pe durată determinată. Cu excepția cazului în care aceștia devin profesori titulari, asemănător cu obținerea Sfântului Graal al posturilor didactice, în fiecare an vor aștepta să vadă dacă contractul le va fi reînnoit.

Partea înfricoșătoare este că acest lucru nu are nicio legătură cu performanța profesorului. Poate că un departament a rămas fără finanțare și a trebuit să elibereze câțiva instructori. Sau universitatea are un plafon în ceea ce privește numărul de ani consecutivi în care va angaja personal pentru a evita să fie convertiți în posturi permanente (legal cinci ani pentru majoritatea locurilor de muncă, dar 10 ani pentru universități). Factorii pot fi destul de arbitrari, iar profesorii pot fi lăsați în așteptare în vederea confirmării contractului următor.

De fapt, este important să fie înțeles acest factor înainte de a aplica, deoarece profesorii de la nivel universitar trebuie să învețe rapid cum să parcurgă acest proces și să înceapă să construiască o rețea de resurse și referințe pentru următorul post. Această rețea, împreună cu cercetări exemplare și o evidență dovedită a succesului academic, sunt cheia pentru ca o universitate să îi invite să rămână pentru o perioadă lungă de timp - sau cel puțin încă un an.

Universitatea din Tokyo Regulile privind aplicarea sistemului anual de salarii³⁷

Articolul 2. Sistemul anual de salarizare

Următoarele tipuri de personal academic și administrativ sunt supuse Sistemului anual de salarizare (denumit în continuare „Personalul supus sistemului anual de salarizare”).

(1) Profesorii, profesorii asociați, lectorii / profesorii asistenți și asociații de cercetare / profesorii asistenți prevăzuți la articolul 2 punctul 1 din Regulamentul Universității din Tokyo privind condițiile de muncă ale personalului academic (regula nr.

³⁷ <https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400062345.pdf>

16 din 2004), care sunt nominalizați de Consiliul de administrație se supun sistemului anual de salarizare;

(2) Persoanele respective prevăzute la articolul 2 alineatul (1) din Regulamentul privind condițiile de muncă ale personalului din proiect pe termen determinat.

(3) Specialiștii universitari avansați și specialiștii academici avansați, așa cum este prevăzut în Regulamentul Universității din Tokyo privind specialiștii superiori universitari și specialiștii academici avansați (articolul nr. 79 din 2017).

(4) Persoanele respective nominalizate de fiecare prevedere din articolul 2 alineatul (2) din Regulamentul privind condițiile pentru personalul exclusiv ocupațional.

Articolul 3. Tipuri de compensații

Compensarea personalului care face obiectul sistemului de salarizare anuală cuprinde salariul anual de bază, indemnizațiile bazate pe merit și diverse alocații.

Articolul 4 Salariul anual de bază

(1) Salariul de bază anual al personalului care face obiectul sistemului anual de salarizare este stabilit în tabelul prevăzut în apendicele 1. Cu toate acestea, în cazul în care termenul contractual este sub 1 an, salariul de bază se stabilește proporțional pentru perioada contractuală pe baza salariului anual de bază corespunzător nivelului salariului.

(2) Salariul lunar al personalului care face obiectul sistemului anual de salarii este de 1/12 din salariul anual de bază, așa cum se stabilește în tabelul prevăzut în apendicele 1 și se plătește în data de 17 a fiecărei luni. Cu toate acestea, în cazurile în care ziua de 17 este duminică, acesta va fi plătit în data de 15; dacă ziua de 17 este sâmbătă, plătit pe data de 16; dacă data de 17 este într-o sărbătoare publică japoneză (așa cum este stabilit prin Legea nr. 178 din 1948), acesta va fi plătit pe data de 18.

Appendix 1 Re: Article 4, Basic Annual Salary Table
(Effective from April 1, 2017)

Salary Level	Basic Annual Salary	Monthly Salary
1	2,400,000	200,000
2	3,600,000	300,000
3	4,800,000	400,000
4	6,000,000	500,000
5	7,200,000	600,000
6	8,400,000	700,000
7	9,600,000	800,000
8	10,800,000	900,000
9	12,000,000	1,000,000
10	13,200,000	1,100,000
11	14,400,000	1,200,000
12	15,600,000	1,300,000
13	16,800,000	1,400,000
14	18,000,000	1,500,000

Unit: JPY

Articolul 5 Determinarea nivelului salariului

1. Nivelul salariului anual de bază pentru personalul care face obiectul sistemului anual de salarii se stabilește în limita nivelului minim și maxim al salariului pentru clasificarea postului, astfel cum este stabilit în apendicele 2.

2. În pofida prevederilor din paragraful de mai sus, salariile anuale care depășesc cele prevăzute în apendicele 1 sau nivelurile salariale în afara limitelor prevăzute în apendicele 2 pot fi stabilite pentru profesorii cărora li s-a acordat titlul de profesor distins, așa cum este prevăzut la art. 2 din Regulamentul Universității din Tokyo privind profesorii deosebiți (regula nr. 15 din 2016), profesorii distinși așa cum este prevăzut la articolul 2 alineatul (1) punctul 1 din Regulamentul privind condițiile de muncă ale personalului academic și administrativ al proiectului pe durată determinată sub rezerva aprobării consiliului de administrație.

Appendix 2 Re: Article 5, Table of Minimum and Maximum Salary Level**(Effective from April 1, 2018)**

Job Title	Maximum	Minimum
Professor	14	3
Associate Professor	11	2
Lecturer/Assistant Professor	10	2
Research Associate/Assistant Professor	9	1
Senior Advanced Academic Specialist	10	2
Advanced Academic Specialist	8	1
Project Professor	14	3
Project Associate Professor	11	2
Project Lecturer/Project Assistant Professor	10	2
Project Research Associate/Project Assistant Professor	9	1
Project Researcher	11	1

Project Academic Support Specialist	8	1
Project Academic Support Staff	3	1
Project Senior Specialist	7	2
Project Specialist	4	1
Exclusive Occupational Staff	3	1

Articolul 6 Indemnizații bazate pe merit

Indemnizațiile bazate pe merit se plătesc în conformitate cu rata lunară stabilită în apendicele 3 și se bazează pe realizări, capacitate și performanță sau rezultate care contribuie la perfecționare. Data plății prevăzută la articolul 4 alineatul (2) se aplică mutatis mutandis.

Appendix 3 Re: Article 6, Table of Merit Based Allowance**(Effective from April 1, 2017)**

Employee Category	Monthly Merit Pay and Allowance	
Other than Project Academic Support Staff and Exclusive Occupational Staff	10,000 to 100,000	Paid in 10,000 yen increments
Project Academic Support Staff	5,000 to 100,000	Paid in 5,000 yen increments
Exclusive Occupational Staff	1,000 to 100,000	Paid in 1,000 yen increments

Unit: JPY

Articolul 7 Alocații diverse

1. Indemnizațiile diverse includ indemnizația pentru personalul din conducere, indemnizație de poziție, indemnizație de transfer, indemnizație de muncă polară / la altitudine înaltă, indemnizație pentru ore suplimentare, indemnizație de muncă pentru

orele suplimentare din concediu, indemnizație pentru munca de noapte, indemnizație de noapte / zi, indemnizație pentru examinarea la admitere și indemnizație de corectare a tezelor. Aceste alocații pot fi achitate pe baza tabelului de clasificare a posturilor prevăzut în apendicele 4.

2. Indemnizațiile diverse determinate la paragraful precedent (excluzând indemnizația de muncă polară / de mare altitudine) se plătesc în conformitate cu articolele 21, 21-2, 26, 43 - 46, 53 și 54 din Regulile de compensare, care se aplică mutatis mutandis

Appendix 4: Re: Article 7, Paragraph 1, Table of Miscellaneous Allowances

(Effective from April 1, 2018)

Employee Category	Type of Miscellaneous Allowances
Professor Associate Professor Lecturer/Assistant Professor Research Associate/Assistant Professor	Managerial Personnel Allowance, Positional Allowance, Commuting Allowance, Polar/High-Altitude Work Allowance, Entrance Examination Allowance, Thesis Screening Allowance
Senior Advanced Academic Specialist	Positional Allowance, Commuting Allowance
Advanced Academic Specialist	Commuting Allowance, Overtime Allowance, Holiday Overtime Work Allowance, Night Work Allowance
Distinguished Professor Project Professor Project Associate Professor Project Lecturer/Project Assistant Professor Project Research Associate/Project Assistant Professor Project Researcher	Positional Allowance, Commuting Allowance, Polar/High-Altitude Work Allowance
Project Academic Support Specialist	Commuting Allowance, Overtime Allowance, Holiday Overtime Work Allowance, Night Work Allowance
Project Academic Support Staff	Commuting Allowance, Overtime Allowance, Holiday Overtime Work Allowance, Night Work Allowance, Day/Night Duty Allowance
Project Senior Specialist	Positional Allowance, Commuting Allowance,
Project Specialist	Commuting Allowance, Overtime Allowance, Holiday Overtime Work Allowance, Night Work Allowance
Occupational Exclusive Staff	Commuting Allowance, Overtime Allowance, Holiday Overtime Work Allowance, Night Work Allowance, Day/Night Duty Allowance

SALARIZAREA PERSONALULUI DIN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SUPERIOR

19-13 Number of Persons Engaged, Average Age and Monthly Earnings by Occupation (2018)

Data are based on the Survey of Job-by-Job Pay Rates in Private Enterprises. As of the last payment closing day of April. Amounts of earnings are for April. Offices with 50 or more employees on an enterprise scale basis and 50 or more employees on an office scale basis. Persons engaged refer to persons employed full-time without fixed period, excluding temporary employees.

職種	Occupation	従業員 総数 Total persons engaged	平均 年齢 Average age	平均給与月額(円) Average monthly earnings (yen) きまって支給する給与 Contract earnings		
				#時間外 手当 Overtime allowance	#通勤 手当 Commutation allowance	
総看護師長	Head of nurse	2,274	55.5	518,840	7,935	9,404
看護師長	Chief nurse	37,337	48.5	426,914	30,281	9,434
看護師	Nurse	299,877	39.1	357,381	40,256	9,597
准看護師	Assistant nurse	59,098	45.8	301,623	37,088	7,951
大学学長	President of university	102	65.2	978,947	9,302	39,047
大学副学長	Vice president of university	375	60.1	861,254	17,108	32,137
大学学部長	Dean of college and university	1,100	60.0	809,482	2,771	38,178
大学教授	Professor of college and university	26,525	57.1	721,040	9,412	33,166
大学准教授	Associate professor of college and university	15,809	48.6	596,249	10,103	32,802
大学講師	Instructor of college and university	9,305	45.2	528,783	8,076	41,001
大学助教	Assistant professor of college and university	9,771	40.5	458,879	10,807	38,075
高等学校校長	Principal of upper secondary school	294	59.8	776,301	2,993	30,598
高等学校教頭	Head teacher of upper secondary school	828	55.7	656,973	4,913	22,628
高等学校主幹教諭	Senior teacher of upper secondary school	523	51.3	668,023	4,746	8,192
高等学校指導教諭	Advanced skill teacher of upper secondary school	349	50.8	508,224	976	5,520
高等学校教諭	Teacher of upper secondary school	26,354	45.1	514,186	7,063	22,793
遠洋 船長・機関長	Distant water Sea master and chief engineer	4) 52	47.9	1,001,355	0	0
一等航海士・機関士	Chief officer and engineer	33	39.4	667,414	33,716	0
二等航海士・機関士	Second officer and engineer	26	27.9	519,354	32,123	0

Average: 156,016 Count: 100 Sum: 10,921,094

<http://www.stat.go.jp/english/data/nenkan/69nenkan/1431-19.html>

SALARIZAREA PERSONALULUI DIN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SUPERIOR

よる。6月30日現在(給与締切日の定めがある場合は、6月の最終給与締切日現在)。「労働時間数」労働者10人以上の民営の事業所。短時間労働者を除く。

Data are based on the Basic Survey on Wage Structure. As of 30 June (as of the last closing day of the June pay period where closing days are stipulated). Figures on hours worked and earnings refer to those for June. Private establishments with 10 or more regular employees. Excluding part-time workers.

労働者数	平均年齢	平均勤続年数	平均月間所定内実労働時間数	平均月間 contractual cash earnings (1,000 yen)	労働者数	平均年齢	平均勤続年数	平均月間所定内実労働時間数	平均月間 contractual cash earnings (1,000 yen)				
Occupation	Employees	Average age	Average length of service	Average monthly actual number of scheduled hours worked	Occupation	Employees	Average age	Average length of service	Average monthly actual number of scheduled hours worked				
	(10)			#所定内給与額 Scheduled cash earnings		(10)			#所定内給与額 Scheduled cash earnings				
Male					Female								
Taxi driver	14,298	60.1	9.8	168	276.0	219.5	Nursing aid	10,492	48.0	9.3	157	212.1	199.5
Automobile repairman	13,125	36.9	11.5	168	295.2	261.1	Kindergarten teacher	7,249	33.5	7.9	170	238.6	234.9
Machine assembler	11,301	39.8	10.5	165	305.0	257.1	Waitress	7,053	40.0	7.1	167	208.3	190.5
Cook	10,018	42.9	8.8	176	287.9	256.9	Cook	6,708	45.5	8.6	167	202.5	191.2
Electrician	9,593	40.2	13.5	175	335.0	292.0	Dietician	6,605	35.1	7.0	168	236.3	225.5
Bus driver, business	8,362	51.2	11.2	169	328.7	251.4	Physical therapist or occupational therapist	6,276	33.0	6.3	162	277.3	267.1
Navy	7,945	49.1	11.1	172	285.0	266.0	Home helper	5,854	48.6	7.8	164	236.2	222.4
Physical therapist or occupational therapist	6,970	32.8	5.8	165	292.3	279.3	Care manager	5,512	50.6	9.0	165	261.8	250.7
Truck driver, private	6,873	48.4	10.5	176	322.4	276.0	System engineer	5,306	34.6	9.1	156	313.2	284.7
Welder	6,862	39.5	11.4	171	305.5	257.7	Salesclerk, department-store	4,448	42.4	11.5	158	205.9	197.8
Professional nurse	6,669	36.9	7.6	158	341.3	301.9	Amusement receptionist	4,120	37.0	7.0	163	222.8	213.8
Computer programmer	6,625	32.5	6.4	163	306.4	274.5	Building interior cleaner	3,590	56.2	0.5	163	171.3	161.6
General chemical operative	5,710	38.3	12.3	159	326.1	281.1	Cashier, Supermarket	3,424	41.7	9.8	165	198.3	184.8
Automobile assembler	5,479	37.4	12.8	155	352.0	287.8	Sewing machine worker	3,372	45.5	12.1	172	158.6	151.7
plastic mould worker	5,402	39.5	11.3	167	300.9	244.0	Machine assembler	3,271	41.9	9.2	165	211.2	192.1
Waiter	5,290	37.6	6.1	180	283.0	245.3	Pharmacist	3,227	39.0	7.7	161	364.4	334.5
Metal press machine operator	5,278	41.3	11.7	171	299.0	249.8	Clinical examination technician	2,969	39.4	11.0	161	307.1	283.1
Medical doctor	5,256	42.2	5.8	162	936.9	821.0	Probationer cook	2,393	46.8	7.1	167	186.7	168.0
Machine mender	5,185	40.0	12.8	163	320.9	270.3	Dental hygienist	2,353	34.8	5.8	167	267.5	256.1
ironworker	5,135	41.9	11.5	171	300.2	260.6	Teacher of upper secondary	2,273	40.9	12.4	167	386.0	383.1
Amusement receptionist	4,751	35.9	7.8	169	278.3	259.9	Baker and confectioner	2,026	37.3	7.6	162	209.1	179.6
Professor of college and university	4,727	57.3	16.6	160	670.3	667.9	Miscellaneous school teacher	1,923	42.9	8.5	167	333.1	322.6
Teacher of upper secondary school	4,653	43.7	14.8	168	433.8	428.6	Medical doctor	1,911	37.3	4.7	160	763.9	671.9

基本統計調査

Source: Ministry of Health, Labour and Welfare.

Average: 758.016667

Count: 15

Sum: 9096.2

<http://www.stat.go.jp/english/data/nenkan/69nenkan/1431-19.html>

O persoană care lucrează ca profesor universitar în Japonia³⁸ câștigă de obicei 732.000 JPY pe lună. Salariile variază de la 366.000 JPY (cel mai mic) la 1.130.000 JPY (cel mai mare). Acesta este salariul mediu lunar, inclusiv bonusul pentru locuințe, transport și alte prestații.

Salariile profesorilor universitari din Japonia variază de la 366.000 JPY pe lună (salariu minim) la 1.130.000 JPY pe lună (salariu maxim).

Salariul mediu este de 732.000 JPY pe lună, ceea ce înseamnă că jumătate (50%) dintre persoanele care lucrează ca profesor universitar câștigă mai puțin de 732.000 JPY, iar cealaltă jumătate câștigă mai mult de 732.000 JPY.

Un profesor universitar cu mai puțin de doi ani de experiență câștigă aproximativ 439.000 JPY pe lună. În timp ce un profesor universitar cu un nivel de experiență între doi și cinci ani se așteaptă la un venit de 581.000 JPY pe lună, cu 32% mai mult decât cineva cu o experiență mai mică de doi ani. Pentru a merge mai departe, cei care au un nivel de experiență între cinci și zece ani au un salariu de 777.000 JPY pe lună, cu 34% mai mult decât cineva cu doi până la cinci ani de experiență.

În plus, profesorul universitar a cărui experiență se întinde între zece și cincisprezece ani primește un salariu echivalent cu 927.000 JPY pe lună, cu 19% mai mult decât cineva cu o experiență de la cinci până la zece ani de experiență. Dacă nivelul de experiență este cuprins între cincisprezece și douăzeci de ani, atunci salariul preconizat este de 1.000.000 JPY pe lună, cu 8% mai mult decât cineva cu zece-cincisprezece ani de experiență. În cele din urmă, angajații cu mai mult de douăzeci de

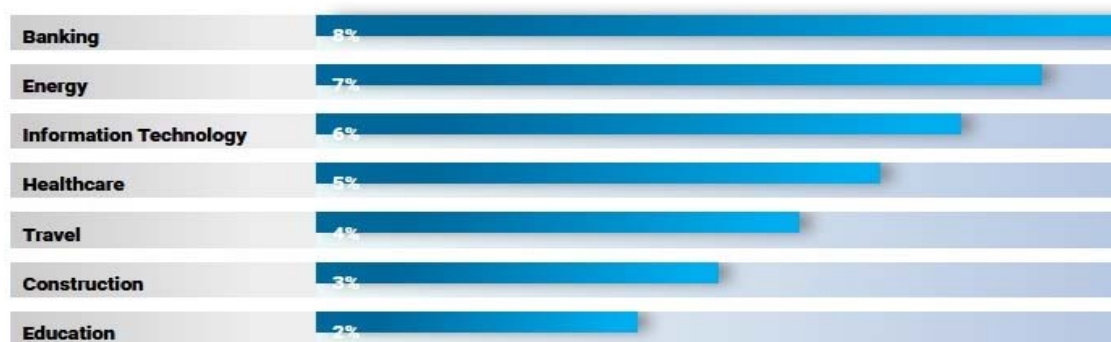
³⁸ <http://www.salaryexplorer.com/salary-survey.php?loc=107&loctype=1&job=6259&jobtype=3>

ani de experiență profesională primesc un salariu de 1.070.000 JPY pe lună, cu 7% mai mult decât persoanele cu o experiență de cincisprezece-douăzeci de ani.

Când profesorul are o diplomă de Master, salariul mediu este de 604.000 JPY pe lună. În timp ce un profesor cu un doctorat primește un salariu de 988.000 JPY pe lună, cu 64% mai mult decât cineva care are o diplomă de master.

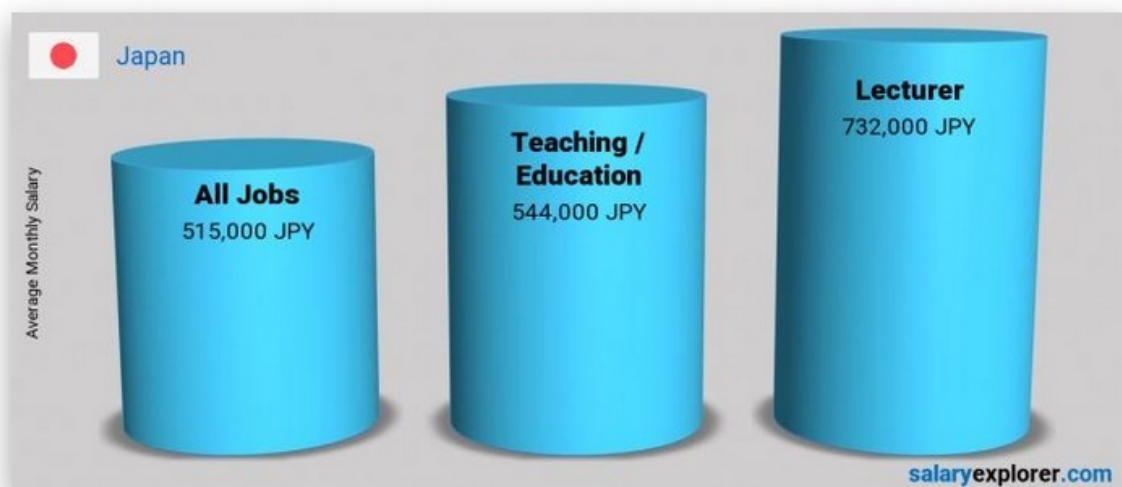
Profesorii universitari din Japonia pot avea o creștere a salariului de aproximativ 11% la fiecare 18 luni. Creșterea anuală a mediei naționale pentru toate profesiile combinate este acordată angajaților la fiecare 16 luni.

Annual Increment Rate By Industry 2019



Listed above are the average annual increase rates for each industry in Japan for the year 2019. Companies within thriving industries tend to provide higher and more frequent raises. Exceptions do exist, but generally speaking, the situation of any company is closely related to the economic situation in the country or region. These figures tend to change frequently.

Lecturer VS Other Jobs

[Share This Chart](#)[Tweet](#)[Save](#)[Get Chart Link](#)

The average salary for Lecturer is 35% more than that of Teaching / Education. Also, Teaching / Education salaries are 6% more than those of All Jobs.

