



REZOLUȚIA COMITETULUI MUNCĂ ȘI ECONOMIE

Combaterea anomaliilor pieței
muncii.

Cauze și efecte asupra tinerilor



Forumul Studenților Români de
Pretutindeni
24-29 August 2022



ABSTRACT

Tinerii zilelor noastre se confruntă cu o serie de obstacole care împiedică integrarea lor facilă pe piața muncii. În România, în anul 2021, 21.4% dintre tineri nu erau încadrați profesional și nu urmau niciun program educațional sau de formare, plasând țara noastră pe al doilea loc în această privință la nivel european (Eurostat, 2022).

Accesibilitatea redusă pe piața muncii, munca neremunerată sau slab plătită și posibilitățile reduse de calificare, dar și altele îngreunează integrarea tinerilor pe piața muncii. De asemenea, lipsa experienței și nesiguranța locurilor de muncă, dublată de așteptările ridicate din partea angajatorilor, reprezintă la rândul lor probleme sociale și economice care au transformat tinerii într-o categorie vulnerabilă.

Drept urmare, propunem luarea în considerare a următoarelor soluții și propuneri dezvoltate de Comitetul Muncă și Economie, ce au ca scop sprijinirea tinerilor și crearea unor condiții economice favorabile pentru toți tinerii. Acestea includ facilități fiscale și non-fiscale pentru studenți și nu numai, înlesnirea accesului pe piața muncii, adresarea provocărilor întâmpinate de către tinerii din mediile defavorizate, ridicarea barierelor care descurajează revenirea tinerilor în țară, atragerea tinerilor specialiști și întărirea drepturilor tinerilor care muncesc.



SUBTEME

Subtema I - LEGEA 176/2018 PRIVIND INTERNSHIPUL

Legea 176/2018 privind internshipul a fost adoptată în urma presiunii Uniunii Studenților din România care dorea o bază legală clară care să reglementeze programele oferite de companiile private sau instituțiile publice, în scopul aprofundării cunoștințelor teoretice și antrenării abilităților practice. Această lege a luat naștere ca o concluzie a discuțiilor studenților români din întreaga țară, România devenind un pionier la nivelul Uniunii Europene.

După 4 ani de la adoptare, s-au observat câteva modificări ce trebuie să fie implementate. Cea mai pregnantă și vizibilă problemă este reprezentată de faptul că s-au creat nenumărate programe cu caracter asemănător sau identic cu internshipul, sub denumiri diferite, ce le permite companiilor să se sustragă de la plata indemnizației. Accesibilitatea scăzută la programele de internship plătite proporțional muncii depuse de tineri, dar și concentrarea lor în zone urbane dezvoltate, a creat o barieră clară pentru tinerii care își doresc formarea profesională. Fenomenul de NEETS devine tot mai vizibil în acest context, mulți tineri nefiind nici într-o formă de educație, de formare sau de muncă. Problema este una comună în toată comunitatea Europeană, iar UE a adoptat o rezoluție ce condamnă practica neplătirii internilor și a încurajat ca statele membre să creeze cadrul legal care să asigure tratarea corectă și echitabilă a tinerilor ce-și doresc formarea.

Astfel, având în vedere atât problemele reale ce-au fost sesizate de tineri de-a lungul timpului, dar și pentru că există o voință Europeană unită care militează către îmbunătățirea calității acestor programe, membrii comitetului Muncă și Economie doresc să înainteze 5 propuneri concrete de actualizare a Legii 176/2018 prin intermediul prezentei rezoluții.

Subtema II - CERCETAREA

În urma unei analize atente a statisticilor și cercetărilor efectuate de către Banca Mondială, comitetul Muncă și Economie a ajuns la concluzia că este necesară implementarea unei strategii clare, care să faciliteze schimbul de experiență, cunoștințe și feedback-ul în domeniul cercetării.

Astfel, comitetul nostru a proiectat și a expus un plan care să revigoreze piața de cercetare din România, bazându-se pe statisticile îngrijorătoare care demonstrează că numărul de cercetători din țara noastră a înregistrat o pantă descendentă (The World Bank, 2022). Graficul atașat arată că, în anul 1996, la nivelul României existau peste 1300 de cercetători la un milion de locuitori. În schimb, în anul 2020, numărul acestora scăzuse la mai puțin de 900 la un milion de locuitori.

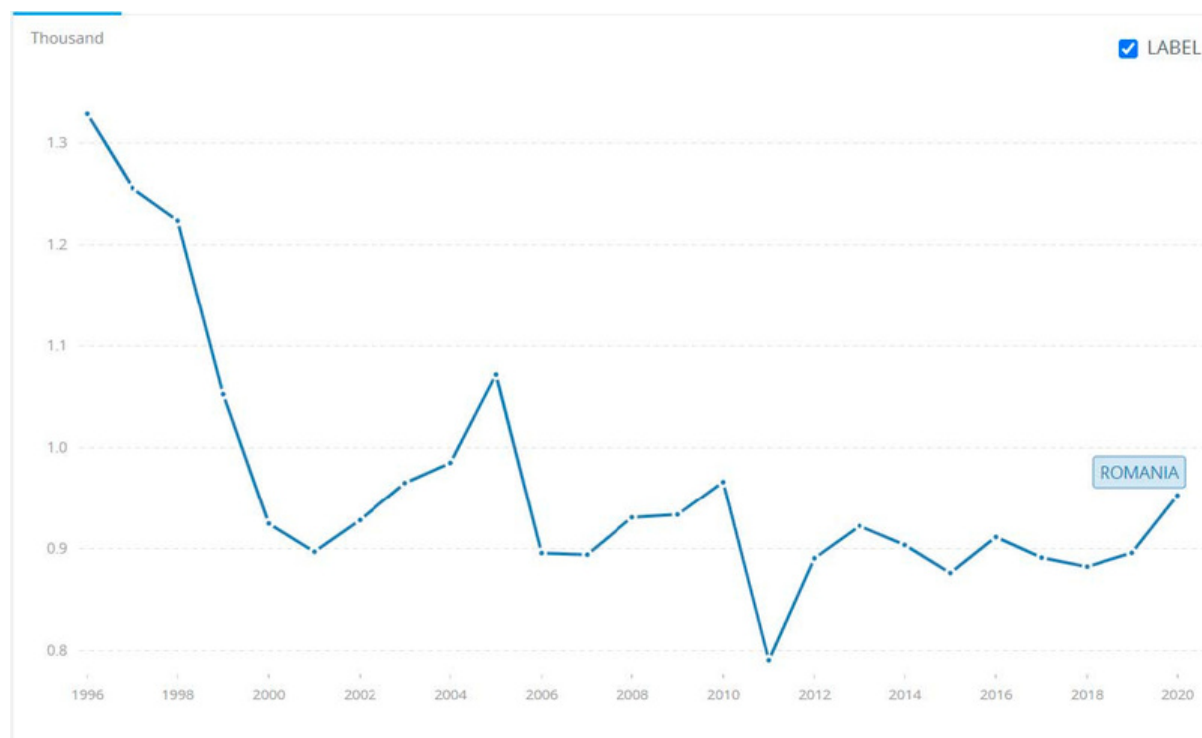


Figura 1. Cercetători în R&D (per 1 milion de oameni) - Romania

Sursa: The World Bank. (2022, Iunie). Researchers in R&D (per million people) - Romania.

Strategia Națională pentru Cercetare, Dezvoltare și Inovare (SNCDI) 2014-2020 avea ca obiectiv o alocarea a 2% din PIB (1% public + 1% privat) în Cercetare și Dezvoltare, media europeană fiind 2,14%. Cu toate acestea, în anul 2020, România alocase pentru cercetare nu mai mult de 0,48% din PIB (Diukanova & Chioncel, 2021).

Luând în calcul aceste statistici îngrijorătoare, încurajăm crearea unei strategii care să aibă în vedere creșterea investițiilor, colaborarea și cooperarea cu comunitatea internațională. Strategia pleacă de la premisa că aria de cercetare în România este subdezvoltată, atât din punct de vedere al finanțării, cât și din perspectiva numărului redus de cercetători activi pe plan național și internațional. În același timp, cercetătorii români plecați peste hotare reprezintă vârfuri academice în diverse proiecte științifice de amploare în marile hub-uri de cercetare ale lumii. În acest context, următorul proiect, bazat pe modele de bună practică internațională, își dorește să ofere soluții de finanțare printr-un parteneriat public-privat pentru a stimula și promova oportunitățile de cercetare din România.

Subtema III - STABILITATEA LOCURILOR DE MUNCĂ - CALIFICARE / RECALIFICARE PROFESIONALĂ

Impactul digitalizării, robotizării și al inteligenței artificiale asupra pieței muncii:

Introducerea pe scară largă a robotizării și a inteligenței artificiale din cadrul întreprinderilor va cauza o înlocuire a forței de muncă cu noi tehnologii, automatizând și eficientizând procesul de producție.



Reconversia profesională vine în ajutorul persoanelor care își doresc să dobândească competențele necesare unui nou loc de muncă, punând la dispoziția beneficiarilor programe de educare și formare dintr-un domeniu ales cu ajutorul unui consilier. Șomajul de lungă durată: Tinerii care părăsesc sistemul de învățământ sunt, de cele mai multe ori, nepregătiți pentru cerințele de pe piața muncii. Acest fapt reprezintă un mare dezavantaj pentru proaspeții absolvenți și accentuează problema șomajului pe termen lung. De asemenea, fără o educație care să se plieze pe noile schimbări aduse de tehnologie și care să producă absolvenți adaptabili la noile realități, creșterea economică a României va fi puternic influențată. Există totuși și o parte pozitivă, având în vedere declinul accentuat al populației, cauzat de sporul natural negativ și emigrația masivă, automatizarea unei anumite părți a economiei ar putea compensa, într-o oarecare măsură, lipsa forței de muncă.

Subtema IV - SPRIJIN PENTRU TINERII DIN MEDIILE DEFAVORIZATE

Conform statisticilor INSSE, în anul 2021, din totalul populației din mediul rural s-au înregistrat 64,7% care nu au un loc de muncă (INSSE, 2022). Din această statistică identificăm importanța integrării rapide a acestor persoane pe piața muncii și pregătirea lor profesională, respectiv antreprenorială.

Un dezavantaj important din mediile rurale este reprezentat atât de lipsa de informații relevante pentru a ajuta tinerii să acceseze programe care îi vizează în mod special, cât și de situația financiară precară de care dispun.

Există inițiative europene precum „Locuri de muncă pentru tineri”, care îi sprijină pe tinerii neîncadrați profesional și care nu urmează niciun program educațional sau de formare din regiunile cu o rată a șomajului în rândul tinerilor de peste 25%. Pentru perioada 2021- 2027, această inițiativă a fost integrată în Fondul Social European Plus (FSE+), menținându-se accentul pus pe tineri, garantând un angajament pentru tineretul cu o vârstă sub 30 de ani, care pot primi o ofertă de calitate de angajare, formare continuă, ucenicie, stagiu în termen de patru luni de la terminarea studiilor sau de la intrarea în șomaj (Camera Deputaților, 2022).

De aceea, este necesar ca tinerii români din mediile dezavantajate să primească ajutoare financiare, fiscale, programe de informare și cursuri de formare pentru a atrage forță de muncă proaspătă pe piața muncii.



Subtema V - FACILITĂȚI PENTRU TINERII ÎNCADRAȚI ÎN PIAȚA MUNCII

V.I. - FACILITĂȚI PENTRU TINERI ȘI COMPANII

Conform statisticilor oficiale, rata șomajului în rândul tinerilor ce nu urmează programe de pregătire după finalizarea celui mai înalt nivel de educație este de peste 20% (2021), ocupând astfel locul 4 la nivelul UE, ilustrând faptul că tinerii au nevoie de mai mult suport pentru inserția pe piața muncii după terminarea celui mai înalt nivel de educație.

Pandemia cauzată de virusul SARS-CoV-2 a înrăutățit și mai mult inserția pe piața muncii, iar conform datelor oferite de INSSE (INSSE, 2022), deși rata șomajului a scăzut, ajungând la 5,3%, rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 de ani) este de peste 22%. În anul 2020, România a înregistrat peste 50.000 de tineri ce s-au mutat definitiv în alte țări (INSSE, 2022), iar motivele principale au fost orientate pe 2 direcții: salariile mai ridicate și stilul de viață mai bun.

Alte statistici (Europa Liberă România, 2019) arată că 20% dintre absolvenții celor mai bune licee din România aleg să plece în străinătate, iar puțini dintre aceștia își prezintă interesul de a se întoarce în țară cândva. De asemenea, general vorbind, în 2019 conform datelor oferite de Ministrul pentru Români de Pretutindeni, 9.7 milioane de români locuiesc în străinătate, iar 5.6 milioane sunt în diaspora.

Tinerii sunt resursa cea mai de preț a unei țări, aceștia fiind forța de muncă proaspătă a țării în care statul a investit inițial prin subvenționarea studiilor de la grădiniță și până la cel mai înalt nivel (în cazul studiilor la buget, subvenționate de stat). Acești tineri, proaspăt absolvenți doresc un trai decent, salarii bune, acces la servicii de sănătate de calitate, etc. O măsură prin care statul ar putea crește gradul de inserție a tinerilor pe piața muncii ar fi să le ofere anumite beneficii, astfel se propune modificarea Legii 76 din 16/01/2002, Art. 80, alineatului 1.

V.II. - CONCEDIUL PENTRU STUDII PLĂTIT

Ritmul tranziției de la școală la piața muncii variază între statele membre ale UE, datorită influenței sistemelor naționale de educație și formare profesională, precum și a altor factori, inclusiv a caracteristicilor naționale ale pieței muncii și a determinanților culturali.

Dintre statele membre ale UE, Țările de Jos au avut cea mai mare pondere de elevi și studenți cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani care erau angajați în timp ce se aflau încă în sistemul de învățământ în 2020 (57,8%), urmate de Danemarca (45,8%), Germania (38,7%) și Austria (35,2%). În schimb, cele mai mici ponderi de ocupare a forței de muncă în rândul elevilor și studenților cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani au fost înregistrate în Croația și Ungaria (ambele 3,3%), Italia (3,0%), Slovacia și România (ambele 2,5%) (Eurostat, 2021).

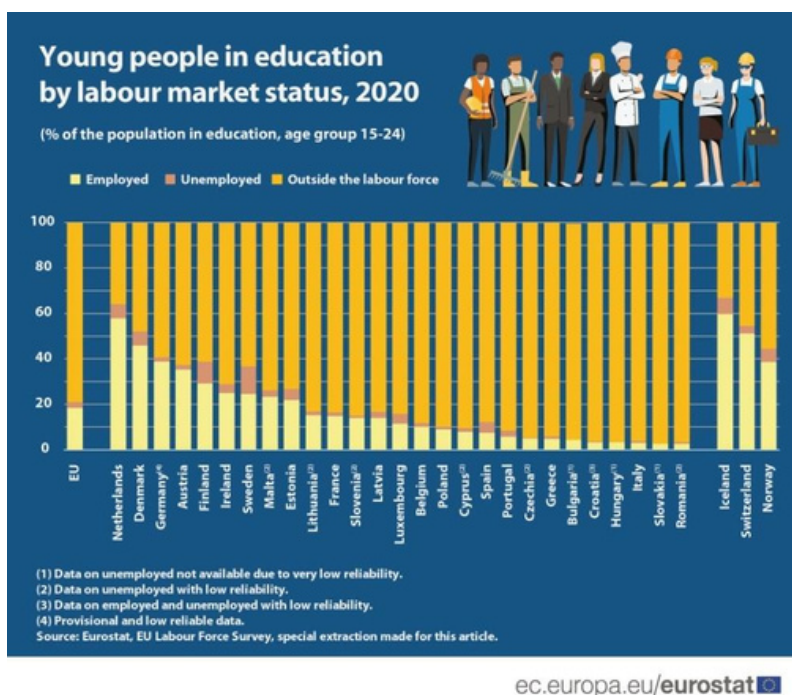


Figura 2. Tineri în sistemul educațional în funcție de statutul ocupațional, 2020
Sursa: Eurostat, 2021, *Young people in education and the labour market in 2020*.

În vederea motivării studenților pentru a intra pe piața muncii, dar și pentru a-i susține pe cei care deja lucrează să își continue, respectiv să își finalizeze studiile, considerăm că este important ca acestora să li se ofere din partea companiei zile de concediu pentru studiu.

Aceste zile pot fi folosite pentru finalizarea examenelor sau reexaminărilor. În prezent, în Codul Muncii, Titlul III - Timpul de muncă și timpul de odihnă, Capitolul 3 - Concediile, Secțiunea 2 - Concediile pentru formare profesională, sunt descrise concediile pe care le pot solicita angajații pentru programe de formare profesională.

Conform Titlului VI - Formare profesională, Capitolul 1 - Dispoziții generale, Art.193 (tipologia formării profesionale), formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- ucenicie organizată la locul de muncă;
- formare individualizată;
- alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.



Studiile nu sunt incluse în această descriere. În schimb, în Titlul III - Timpul de muncă și timpul de odihnă, Capitolul 3 - Concediile, Secțiunea 2 - Concediile pentru formare profesională, Art. 156. [solicitarea și efectuarea concediului fără plată], regăsim o mențiune pentru concediul fără plată pentru formare profesională care adresează concediul pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau susținerea examenelor de promovare:

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1). Există o neconcordanță între descrierea formării profesionale și Art. 156 (2).

Subtema VI - ATRAGEREA TINERILOR DIN STRĂINĂTATE

În acest moment, România se confruntă cu migrarea masivă a forței de muncă. Indiferent de nivelul de studii sau calificare, tinerii români preferă să părăsească țara, fiind atrași de oportunitățile educaționale și profesionale disponibile în Occident. Acest fenomen a produs și va continua să producă pierderi sociale și economice semnificative și riscă să accentueze efectele negative ale crizei demografice, ale cărei consecințe începem deja să le observăm.

Astfel, Comitetul de Economie și Muncă vine cu următoarea propunere prin care să diminueze criza deficitului de muncă, să stimuleze și să motiveze românii din diaspora să se întoarcă în țară definitiv, prin expunerea acestora la cultura și mediul de „acasă”.



PROPUNERI ȘI SOLUȚII

Subtema I - LEGEA 176/2018 PRIVIND INTERNSHIPUL

Propunere 1: Redefinirea termenului de internship

Moțiunea pentru rezoluția privind Youth Guarantee a Uniunii Europene face referire la asigurarea unor bune oferte de angajare, educație continuă, ucenicie și stagiul tinerilor cu vârsta sub 30 de ani într-o perioadă de 4 luni de la părăsirea studiilor sau de la declararea șomajului.

În momentul de față, există mai multe tipuri de muncă neremunerată cu același caracter precum internshipul, dar sub diverse forme de denumire a programului, ceea ce le oferă companiilor posibilitatea de a se sustrage de la plata angajatului. Aceste denumiri variază și pot fi observate prin termeni precum shadowing, traineeship, mentorship și altele.

În plus, Uniunea Europeană a adoptat prin 574 de voturi o rezoluție ce prevede ca internshipurile și programele asemănătoare să fie plătite în mod echitabil și condamnă neplata oricărei forme de muncă prestată de tineri în vederea dobândirii unor cunoștințe teoretice aprofundate și abilități practice (European Parliament, 2020). Totodată, UE încurajează statele membre să urmeze principiile prezentate în această rezoluție și să creeze un cadru legal prin care se protejează dreptul remunerării tinerilor care urmează programe de internship.

Astfel, propunem modificarea Art. 2, alineatul b):

- Definiția actuală: b) program de internship - activitatea specifică desfășurată de intern pe o perioadă de timp limitată în cadrul unei organizații-gazdă, care are ca scop aprofundarea cunoștințelor teoretice, îmbunătățirea abilităților practice și/sau dobândirea de noi abilități sau competențe;
- Definiția propusă: b) program de internship - orice formă de activitate specifică desfășurată, în urma acordului expres consemnat prin semnarea contractului de către angajator și intern, pe o perioadă de timp limitată în cadrul unei organizații-gazdă, care are ca scop aprofundarea cunoștințelor teoretice, îmbunătățirea abilităților practice și/sau dobândirea de noi abilități sau competențe, ce este remunerată conform prezentei legi;

Propunerea 2: Locuri specifice pentru persoanele cu dizabilități în internshipuri

Printre obiectivele cuprinse în Agenda 2030 din Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României se numără și ideea de a reduce inegalitatea de șanse, fapt ce ne determină să luăm în considerare necesitatea de a asigura indivizilor cu dizabilități locuri speciale în internshipuri.



10.2. Până în 2030, abilitarea și promovarea incluziunii sociale, economice și politice a tuturor, indiferent de vârstă, sex, dizabilitate, rasă, etnie, origine, religie sau statut economic sau de altă natură.

10.3. Asigurarea oportunităților egale și reducerea inegalității rezultatelor, inclusiv prin eliminarea legilor, politicilor și practicilor discriminatorii, și promovarea legislației, politicilor și acțiunilor corespunzătoare în acest sens.

Astfel, atât timp cât dizabilitatea pe care individul o prezintă nu îi limitează productivitatea în muncă și nu afectează modalitatea de desfășurare a activității firmei, la care se adaugă un set de cunoștințe și abilități potrivite, viitorul intern nu ar trebui să piardă oportunitatea unui internship doar din cauza dizabilității pe care o are. În acest sens, dacă Legea nr. 176/2018 ar conține un articol ce reglementează obligativitatea companiilor de a oferi locuri în internship pentru persoanele cu dizabilități, reușim să țintim către o calitate mai ridicată a vieții, îndeplinirea agendei 2030, echitate socială, egalitate de șanse și respect între toți cetățenii, dar ne vom alinia și la standardele europene în vigoare, promovând principiile pe care UE le-a adoptat.

Propunerea 3: Remunerarea internshipului

Conform Legii 176/2018 privind internshipul, chiar și până acum activitatea aceasta trebuia remunerată, însă, problema a reprezentat-o mereu definiția ce permitea constituirea unui program identic cu internshipul, dar prin denumirea diferită, angajatorul din administrația publică sau domeniul privat era degrevat de recompensarea proporțională a muncii conform cu munca prestată de intern. În contractul ce era semnat între student și companie, nefiind menționată ideea de internship, legea nu putea reglementa plata. Chiar și în urma modificării definiției internshipului, problema rămâne valoarea prea mică a indemnizației acestuia. În mod ideal, internshipul trebuie să reprezinte, pe lângă o modalitate de formare profesională și de dezvoltare personală, și o variantă optimă ce asigură un trai decent chiar și în timpul desfășurării studiilor. Se va încuraja astfel, atât continuarea învățării, dar și a acumulării experienței necesare în cariera fiecărui tânăr.

Astfel, propunem modificarea Art. 8, alin. (2):

- Forma actuală: Cuantumul indemnizației pentru internship stabilită potrivit alin. (1) este egal cu cel puțin 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu numărul de ore de activitate desfășurată.
- Forma propusă: Cuantumul indemnizației pentru internship stabilită potrivit alin. (1) este egal cu cel puțin salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu numărul de ore de activitate desfășurată.



Propunerea 4: Internshipuri în Administrație Publică

Identificarea unor poziții de internshipuri poate fi de multe ori greoaie, iar dorința găsirii unui loc în Administrația Publică poate să mărească dificultatea procesului de integrare într-un astfel de program. În România, procentul indivizilor care urmează un program de studii în domeniul afacerilor, administrației și dreptului este cel mai ridicat. De pildă, la nivel de studii universitare de licență procentul este de 24,8 % conform unui studiu realizat de Institutul Național de Statistică pentru anul universitar 2020-2021 (INSSE, 2022).

Considerăm imperativ necesar ca, în organigramele Primăriilor, Consiliilor Județene și altor instituții publice descentralizate, să existe poziții pentru internship. Reușim în acest sens să oferim oportunități egale tuturor studenților din țară, facilităm schimbul de bune practici și ne asigurăm că tinerii vor identifica posibile oportunități de angajare inclusiv în locul lor natal.

Toate acestea vor conduce la o diminuare a discrepanței ocupării teritoriale a forței de muncă, păstrarea și în orașele mai mici sau zonele rurale mai puțin dezvoltate a minților tinere și intelectuale, respectiv dezvoltarea viitoare a economiei locale. Tinerii, în urma participării într-un program de internship în Administrația Publică locală, vor identifica oportunități în zona lor și, pe viitor vor atrage investitori, vor porni propriile lor afaceri, creând astfel noi locuri de muncă.

La nivelul orașului București există numeroase oportunități de internshipuri (de exemplu cele din cadrul Palatului Parlamentului - Camera Deputaților), însă, în alte centre universitare din țară, fie ele chiar situate în alte mari orașe din România (Cluj-Napoca, Iași, Timișoara, etc.), nu există atât de multe oportunități pentru tineri, ceea ce îi demoralizează și poate conduce la un abandon universitar ori al specializării. Avem nevoie de tineri în administrația publică, de ideile lor inovative, dar mai ales de puterea de muncă pe care aceștia o au. Dacă reușim să le oferim acestora internshipuri chiar în orașele natale, atunci cât mai mulți studenți vor avea experiență și, în final, vor fi mai bine pregătiți pentru viitoarele lor profesii.

Propunerea 5: Facilitarea procesului cazării pentru studenții din țară și străinătate în căminele marilor centre universitare din întreaga țară

Ca o măsură a atragerii studenților în țară putem lua în considerare ilustrarea acestora a oportunității de a locui pe timpul internshipului în căminele universităților din orașul unde au fost acceptați pentru această oportunitate. De același beneficiu se pot bucura inclusiv studenții din România care doresc să migreze din zona lor natală pentru un internship de câteva luni în orașele mai mari. Costurile de cazare în cămine sunt mult mai reduse, ceea ce ar oferi un beneficiu suplimentar acestora.

Dacă ne dorim să îi aducem înapoi în țară pe studenții care sunt plecați la studii în străinătate, atunci este necesar să le oferim acestora diferite beneficii și un ajutor pentru a se întoarce aici. Astfel, se poate crea un parteneriat strategic între decidenți și universități, prin care să se stabilească condițiile prin care aceștia se pot caza în cămine pe timp de vară. Facilităm în acest sens acomodarea lor într-un oraș nou și le oferim o alternativă de cazare mult mai ieftină.



Subtema II - CERCETAREA

Prin transpunerea modelului „BEWARE-Become a Wallon Researcher”, dezvoltat în Belgia, la nivelul țării noastre, propunem înființarea și dezvoltarea unui produs asemănător din partea administrației publice, prin ministerul de resort, în parteneriat cu operatorii economici ce au demonstrat o vastă experiență în proiecte de R&D (European Commission, 2020). Proiectul presupune crearea unei oferte de cercetare disponibile cercetătorilor români din străinătate, și corelată cu ariile cheie identificate în agenda internațională de R&D. Oferta salarială suportată de parteneriatul public-privat va avea scopul de a reprezenta un stimul real pentru atragerea de capital, întrucât finanțarea proiectului de cercetare va fi realizată atât prin fonduri provenite din bugetul Ministerului Cercetării, Digitalizării și Inovării, cât și cu ajutorul operatorilor privați angrenați în procesul de cercetare în baza unui acord specific ce va menționa nevoia de cercetare, subiectul analizat, durata proiectului și resursele necesare derulării acestuia. Propunerea concretă este de a oferi salariu (40.000-50.000 euro/an brut), un spor pentru mobilitate (1500 euro) și o parte acordată cheltuielilor pentru supervizare și mentorship (5000 euro).

În baza acordului încheiat de cele trei părți terțe, cercetătorul își va derula activitatea atât în beneficiul instituțiilor universitare sau de cercetare din România, dar și în departamentele de R&D ale companiei partenere. Modul de desfășurare a activității va fi stabilit în cadrul acordului agreat de părți.

Alte detalii relevante pentru proiectul pe care noi îl propunem:

- Durata proiectului: 5 ani (cu posibilitate de refinanțare);
- Durata contractului: 1,5 - 3 ani;
- Grup țintă: cercetători români din străinătate;
- Locuri disponibile: 100;
- Criterii de eligibilitate: companii care au un departament de R&D acreditat;

Subtema III - STABILITATEA LOCURILOR DE MUNCĂ - CALIFICARE / RECALIFICARE PROFESIONALĂ

Soluție 1: Accesibilitatea gratuită pentru cursurile de calificare și recalificare organizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru toate categoriile de beneficiari menționate în legea nr. 76/2002.

Propunere 1.1

Modificarea legii nr. 76 din 16 ianuarie 2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 103 din 6 februarie 2002, conform Capitolului V, secțiunea a 2-a Creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, 3. Formare profesională, Art. 66, alineatului 1 prin adăugarea subpunctului c) prevăzut la art. 16: ocupă un loc de muncă și, din diferite motive, doresc schimbarea acestuia: „(1) Persoanele prevăzute la art. 16 lit. a), b), c), d), e) și f), precum și persoanele care desfășoară activități în mediul rural și nu realizează venituri lunare sau realizează venituri mai mici decât valoarea indicatorului social



de referință în vigoare și care sunt înregistrate la agențiile pentru ocuparea forței de muncă beneficiază, în mod gratuit, de servicii de formare profesională.”

Propunere 1.2

Modificarea legii nr. 76 din 16 ianuarie 2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 103 din 6 februarie 2002, conform Capitolului V, secțiunea a 2-a Creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, 3. Formare profesională, Art. 66 prin anularea alineatelor 2 și 3.

Soluție 2 și Propunerea Comitetului: Introducerea unui organ specializat care să realizeze controlul calității programelor de calificare / recalificare profesională: includerea evaluării inițiale a participanților, curriculumul cursurilor (actualizarea conținutului), pregătirea persoanelor ce susțin programele, evaluarea participanților (examinarea la finalul cursurilor).

Soluție 3: Încurajarea parteneriatelor dintre Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și operatorii economici.

Propunere 3.1

În acord cu legea nr. 76 din 16 ianuarie 2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 103 din 6 februarie 2002, conform Capitolului V, secțiunea a 2-a Creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, 3. Formare profesională, Art. 63, al. 3: Formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se face ținând seama de perspectiva și cerințele de moment ale pieței muncii și astfel propunem implementarea unei colaborări între ANOFM și operatorii economici.

Exemplu: ANOFM solicită la nivel de județ operatorilor economici situația cu numărul de persoane de care au nevoie per calificare și durata de timp (în cât timp este nevoie ca persoanele cu respectiva calificare să fie angajați). În funcție de situațiile primite, ANOFM organizează cursuri de calificare / recalificare profesională.

Prin aceste propuneri susținem realizarea țintei 8.5: „Până în 2030, angajarea completă și productivă și muncă decentă pentru toate femeile și toți bărbații, inclusiv pentru tineri și persoanele cu dizabilități, precum și remunerarea egală pentru munca de valoare egală.”, din cadrul Obiectivului de Dezvoltare Durabilă nr. 8: Muncă decentă și creștere economică.



Subtema IV - SPRIJIN PENTRU TINERII DIN MEDIILE DEFAVORIZATE

Propunere 1

Propunem implicarea Consiliilor Județene pentru organizarea, alături de primării, a unor sesiuni de informare despre proiecte europene și fonduri europene, pentru tineri, în special pentru cei care își doresc să devină antreprenori. Câteva exemple de astfel de proiecte se pot găsi pe website-ul Comisiei Europene https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/find-funding/eu-funding-programmes_ro. Prin această cale, tinerii pot participa activ în comunitățile din care fac parte, fiind informați referitor la oportunități europene de finanțare, descoperind noi orizonturi, idei și realizând schimb de bune practici.

Propunere 2

Anul acesta, au fost depuse două propuneri legislative (PLx 246/2022; PLx 327/2022) cu scopul stimulării mediului antreprenorial, prin modificarea cadrului legal actual care limitează și descurajează participarea tinerilor cu drept de muncă. În momentul de față, tinerii între 16 și 18 ani, nu au accesibilitatea necesară pentru a înființa un PFA (Persoană Fizică Autorizată), II (Întreprindere Individuală), IF (Întreprindere Familială) sau o societate comercială, deși în realitate au aptitudinile și abilitățile pentru care există cerere în societate. Astfel, mulți tineri își desfășoară activități profesionale individuale, fără să fie înregistrați ca atare și fără să beneficieze de drepturile asigurate antreprenorilor. În plus, tinerii, de la 15 ani, conform Codului Civil, Art. 42, pot încheia singuri acte juridice referitoare la muncă; iar conform Art. 40, pot dobândi capacitate de exercițiu deplin dacă acest lucru este recunoscut în instanță. Conform Codului Penal, Art. 113, alin. (3), de la 16 ani persoana răspunde penal, precum orice persoană majoră. Prin urmare, dacă statul consideră tânărul de 16 ani apt să fie responsabil propriilor acțiuni infracționale și profesionale, este în contradictoriu ca ei să nu poată beneficia de susținerea legală expresă și clară pentru a-și materializa propriile idei în conformitate cu legislația românească.

De asemenea, cele două propuneri legislative ar putea avea un impact pozitiv în mediile defavorizate, deoarece ar putea stimula ca tinerii din zonele respective să dezvolte afaceri în localitățile natale, astfel oferind în timp oportunități pentru tinerii din comunitate.

Ca atare, prin prezenta rezoluție cerem ca legiuitorii și reprezentanții cetățenilor români să susțină inițiativa legislativă referitoare la reducerea vârstei dreptului de la care se poate deschide o afacere la 16 ani pentru încurajarea și stimularea tinerilor încă de la vârste fragede.



Subtema V - FACILITĂȚI PENTRU TINERII ÎNCADRAȚI ÎN PIAȚA MUNCII

V.I. - FACILITĂȚI PENTRU TINERI ȘI COMPANII

Legea 76 din 16/01/2002, Art. 80, alin. 1 (Europa Liberă România, 2019)

„Angajatorii care încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, absolvenți ai unor instituții de învățământ primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare absolvent încadrat, o sumă în cuantum de 2.250 lei.”

Modificarea Art. 80, alin. 1 din Legea 76 din 16/01/2002 „Angajatorii care încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, absolvenți ai unor instituții de învățământ primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare absolvent încadrat, o sumă în cuantum de 1.125 lei, iar cei angajați, proaspăt absolvenți ai unor instituții de învățământ, primesc sub formă de beneficii neimpozitabile, o subvenție de la stat de 1.125 lei.”

V.II. - CONCEDIUL PENTRU STUDII PLĂTIT

Soluția: Adăugarea în Codul Muncii a unui articol care să reglementeze concediul pentru studii plătite.

Propunere 1

Modificarea Codului Muncii astfel: în cadrul Titlului III - Timpul de muncă și timpul de odihnă, Capitolul 3 - Concediile, prin includerea unei noi secțiuni - Secțiunea 3 - Concediile pentru studii.

Exemplu de articole:

Art. (1*): Tipuri de concedii pentru studii

- (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru studii.
- (2) Concediile pentru studii sunt acordate cu plată.
- (3) Concediul pentru studii este acordat pentru examene și reexaminări.

Art. (2*): Acordarea de concedii pentru studii

- (1) Cererea de concediu pentru studii trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin două săptămâni înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere.
- (2) Acordarea a maximum 6 zile de concediu pentru studii/ an universitar.

*Doar cu titlul de exemplu.



Propunere 2

Modificarea Codului Muncii astfel: în cadrul Titlului III - Timpul de muncă și timpul de odihnă, Capitolul 3 - Concediile, Secțiunea 2 - Concediile pentru formare profesională, Art. 156. (2), prin excluderea alin. (2).

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1). Există o neconcordanță între descrierea formării profesionale și Art. 156 (2).

Modificarea Art. 80, alin. 1 din Legea 76 din 16/01/2002 „Angajatorii care încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, absolvenți ai unor instituții de învățământ primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare absolvent încadrat, o sumă în cuantum de 1.125 lei, iar cei angajați, proaspăt absolvenți ai unor instituții de învățământ, primesc sub formă de beneficii neimpozitabile, o subvenție de la stat de 1.125 lei.”

Subtema VI - ATRAGEREA TINERILOR DIN STRĂINĂTATE

Propunem ca Ministerul Afacerilor Externe, cu ajutorul Ambasadelor României, să inițieze o campanie de informare și atragere a românilor care muncesc în străinătate. Inițiativa este simplă, însă poate să aibă un impact semnificativ, întrucât reprezintă o oportunitate unică pentru românii din diaspora de a se conecta la realitățile pieței muncii din România. Proiectul presupune colaborarea dintre statul român și angajatorii privați. Ambasadele au acces la comunitățile de români și, astfel, i-ar putea înștiința pe membrii acestora cu privire la oportunitățile atractive din țară care să fie de interes pentru persoanele care dețin abilități practice și științifice specifice. De asemenea, în cazul în care există antreprenori români care doresc să recruteze și în rândul românilor din diaspora, vor putea organiza adunări în țara respectivă cu ajutorul ambasadelor. Pe lângă scopul principal, o astfel de întrunire poate promova și încuraja colaborarea și schimbul de bune practici. Ceea ce este vital ca proiectul să fie unul de succes, este asigurarea unei comunicări eficiente prin mecanismele pe care ambasadele și MAE le dispun. Implicarea ambasadelor în comunitățile de români nu este o practică nouă, chiar și până acum, din punct de vedere cultural, ele sunt active. Însă, încercarea de a asigura contactul dintre piața muncii românești și cetățenii din diaspora ar fi inovatoare, având potențialul de a diminua efectul de exod.



CONCLUZII

Rezoluția realizată de comitetul Muncă și Economie din cadrul Forumului Studenților Români de Pretutindeni 2022 a urmărit să prezinte soluții creative, de actualitate, implementabile, dar mai ales aliniate cu standardele europene în vigoare și obiectivele cuprinse în Agenda 2030 pentru Dezvoltarea Durabilă a României. Concluzionând cele prezentate, soluțiile noastre se îndreaptă către următoarele puncte cheie:

1. Legea 176/2018 privind internshipul: În cadrul acestei teme am urmărit atât modificarea unor aspecte deja prevăzute în lege (remunerația, definiția termenului „internship”), dar și o serie de alineate ce ar trebui adăugate (locuri speciale în internshipuri pentru persoanele cu dizabilități, locuri de internshipuri în cadrul administrațiilor publice locale, facilitarea procesului cazării în cămine pentru persoanele ce accesează un program de internship).
2. Cercetare: Am propus crearea unei oferte de cercetare disponibile cercetătorilor români din străinătate, urmărind atragerea acestora înapoi în țară. Se va crea un parteneriat strategic public-privat în urma căruia cercetătorul își va derula activitatea atât în beneficiul instituțiilor universitare sau de cercetare din România, dar și în departamentele de R&D ale companiei partenere.
3. Stabilitatea locurilor de muncă: calificare / recalificare profesională: Am urmărit modificarea unor articole specifice din Codul Muncii, introducerea unui organ specializat care să analizeze, controleze și verifice întreg procesul de recalificare, încurajarea parteneriatelor între ANOFM și operatorii economici.
4. Sprijin pentru tinerii din medii defavorizate: Pornind de la dorința de a ameliora discrepanța dintre numărul de locuri de muncă din zonele rurale și cele urbane, am propus crearea de programe de informare pentru tinerii din zonele defavorizate, dar și creșterea accesibilității tinerilor în mediul antreprenorial de la 16 ani.
5. Facilități pentru tinerii încadrați în piața muncii: La acest punct ne dorim să accentuăm importanța ca angajații să beneficieze de maximum 6 zile libere de concediu de studiu plătite, dar și direcționarea a 50% din banii pe care o companie îi primește de la stat timp de 12 luni din momentul în care angajează un tânăr absolvent, către angajat.
6. Atragerea tinerilor din străinătate: Am propus implementarea unui parteneriat între statul român și angajatorii privați. În acest sens, propunerea noastră presupune o campanie de informare a românilor de pretutindeni prin intermediul ambasadelor cu privire la locurile de muncă disponibile în țară.

În speranța că propunerile noastre v-au atras atenția, suntem deschiși la dialog, dezbateri și completare a ideilor prezentate, dar totodată și profund recunoscători pentru oportunitatea oferită și timpul pe care l-ați acordat în vederea parcurgerii acestei rezoluții.



BIBLIOGRAFIE

1. Camera Deputaților. (2022). PL-x nr. 327/2022.
http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl_pck2015.proiect?nr=327&an=2022&fbclid=IwAR3c4-SC9M040du4xLU6u5Yk5rLsfC1gEU3QFfwuFRXDfkdwnXXiuspoIIA
2. Diukanova, O., and Chioncel, M. (2021). A GDP impact evaluation of R&D investments in Romania using the CGEmodel Rhomolo. JRC Working Papers on Territorial Modelling and Analysis No. 10/2021, European Commission, Seville, JRC126690.
<https://uefiscdi.gov.ro/resource-862772-evaluarea-impactului-finantarii-c-d-asupra-pib-ro-cu-ajutorul-modelului-rhomolo.pdf>
3. Europa Liberă România, (2019).
4. <https://romania.europalibera.org/a/ministrul-pentru-diaspora-9-7-milioane-de-romani-traiesc-in-afara-granitelor-tarii-iar-mai-mult-de-jumatate-sunt-in-diaspora/30073056.html>
5. European Commission. (2020, 14 Decembrie). Long-term Fellowships in Wallonia- Brussels, Belgium - BEWARE 2021. <https://euraxess.ec.europa.eu/worldwide/brazil/long-term-fellowships-wallonia-brussels-belgium-beware-2021>
6. European Parliament, (2020, 1 Octombrie). MOTION FOR A RESOLUTION on the Youth Guarantee. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/B-9-2020-0310_EN.html
7. Eurostat, (2021, Septembrie 2). Young people in education and the labour market in 2020. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210902-1#:~:text=In%202020%2C%2018.4%20%25%20of%20people,for%20a%20job%20while%20studying.>
8. Eurostat, (2022, 5 Mai). Young people neither in employment nor in education and training by sex (NEET). https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_20/default/table?lang=en
9. INSSE, (2002). <https://insse.ro/cms/>
10. INSSE. (2022). Labour Force in Romania.
https://insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/labour_force_in_romania_2021.pdf
11. INSSE, (2022). Sistemul educațional în România.
https://insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/sistemul_educational_in_romania_2020_2021.pdf
12. The World Bank. (2022, Iunie). Researchers in R&D (per million people) - Romania.
https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.SCIE.RD.P6?locations=RO&name_desc
13. =false

LISTA FIGURILOR

Figura 1. Cercetători în r&D (per 1 milion de oameni) - Romania

Figura 2. Tineri în sistemul educațional în funcție de statutul ocupațional, 2020

**FORUMUL STUDENȚILOR ROMÂNI DE
PRETUTINDENI
24-29 AUGUST 2022**

